

# STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN DI KOTA KUPANG PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Migty Holy Pingak

NPP. 31.0797

*Asdaf Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur  
Program Studi Studi Kependudukan dan Pencatatan Sipil*

Email: [migtypingak16@gmail.com](mailto:migtypingak16@gmail.com)

Dosen Pembimbing : Noudy Reinold P. Tendean, S.IP.,M.Si

## ABSTRACT

**Problem Statement/Background (GAP):** The author focuses on the problem of high unemployment rates in Kupang City, East Nusa Tenggara Province. **Purpose:** The aim of this research is to analyze the strategy of the Manpower and Transmigration Department in reducing unemployment in Kupang City. **Method:** The research method in this research is to use a qualitative descriptive research method. This is necessary to obtain the research data needed to produce the findings of this research. Data sources obtained from observation, interviews and documentation using Kooten's Strategy Theory. **Result:** The strategy of the Department of Manpower and Transmigration has been going well but cannot be said to be optimal because there are still obstacles encountered due to the lack of quality of infrastructure, budget which is still not good enough, lack of information regarding job seeking companies, people who still have limitations or obstacles in technological knowledge, as well as a lack of public awareness in seeking information about programs implemented by the Kupang City Manpower and Transmigration Service. **Conclusion:** The strategy used to reduce unemployment has been running quite optimally, but there are still several inhibiting factors

**Keywords:** Strategy, Unemployment, Reduction

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Penulis berfokus pada permasalahan angka pengangguran yang tinggi di Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Kupang. **Metode:** Metode penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hal ini diperlukan untuk memperoleh data penelitian yang diperlukan untuk menghasilkan temuan penelitian ini. Sumber data yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi dengan menggunakan Teori Strategi Kooten. **Hasil/Temuan:** Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berjalan dengan baik namun belum bisa dikatakan maksimal karena masih ditemui kendala dikarenakan kurangnya kualitas sarana prasarana, anggaran yang masih belum cukup baik, kurangnya informasi terkait perusahaan pencari kerja, masyarakat yang masih memiliki keterbatasan atau kendala dalam pengetahuan teknologi, serta kurangnya kesadaran masyarakat dalam mencari informasi mengenai program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Kupang. **Kesimpulan:** Strategi yang digunakan dalam mengurangi angka pengangguran sudah berjalan cukup optimal akan tetapi masih adanya beberapa faktor penghambat.

**Kata kunci:** Strategi, Pengangguran, Mengurangi

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Indonesia adalah negara yang kaya akan sumber daya alam yang melimpah dibandingkan dengan negara-negara lain jika dilihat dari luas wilayah Indonesia sendiri yakni 1.905.000 km<sup>2</sup>. Begitupun juga sumber daya manusianya jika dilihat dari jumlah populasinya sekitar 275.361.267 jiwa (Kemendagri 2023). Jika dilihat dari kondisi tersebut, Indonesia adalah negara yang berpotensi dalam menyediakan lapangan pekerjaan maupun tenaga kerja.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang menyatakan bahwa “setiap warga negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” Dengan demikian setiap orang mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan guna melayani hidupnya. Apabila seseorang kehilangan pekerjaan, maka akan menjadikan dirinya pengangguran, dan menyebabkan terjadinya masalah ketenagakerjaan (Mistika 2023). Hal tersebut berarti Pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi masalah ketenagakerjaan di Indonesia.

Menurut (Hutasoit 2017) dalam bukunya pengantar ilmu kependudukan (2017:167) “pengangguran adalah mereka yang tidak mempunyai pekerjaan, bersedia untuk bekerja, dan sedang mencari kerja”. Masalah pengangguran merupakan salah satu faktor yang dapat menghalangi ataupun menghambat kemajuan suatu negara. Suatu daerah dengan memiliki angka pengangguran yang rendah dapat di sebut sebagai prestasi karena dapat mengurangi angka pengangguran di daerah tersebut. Sementara jika di suatu daerah dengan angka penganggurannya tinggi atau meningkat, hal itu bisa di katakan bahwa pemerintah daerah tersebut tidak bekerja dengan baik. Pengangguran dapat terjadi karena kurang tersedianya lapangan pekerjaan dan besarnya jumlah penduduk di suatu daerah serta kurangnya modal bagi yang ingin berinvestasi, serta sejumlah faktor lainnya. Masalah pengangguran ini menjadi permasalahan serta menjadi tanggungjawab pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Kota Kupang sebagai pusat pemerintahan, pusat perekonomian dan pusat pendidikan merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari Provinsi Nusa Tenggara Timur. Tentunya sebagai pusat pemerintahan, untuk menjalankan perannya, pemerintah harus mampu menghadap dan menyelesaikan permasalahan pengangguran ini. Ini merupakan tugas dan tanggung jawab dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menangani masalah ketenagakerjaan dan menyediakan lapangan pekerjaan. Tugas dan fungsi dari dinas ini yaitu membuat kebijakan-kebijakan, mengkoordinasikan kegiatan, membuat program-program, memberikan pelayanan teknis serta administrasi, kepegawaian, hukum, pelaporan, dan keuangan serta tenaga kerja. Hal ini tertuang dalam Peraturan Gubernur (Pergub) Provinsi NTT Nomor 10 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan hasil Sakernas 2022, jumlah angkatan kerja di Kota Kupang tahun 2022 sebesar 224.422 orang atau 61,33 persen terhadap jumlah penduduk usia kerja di Kota Kupang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 56,08 persen berstatus bekerja dan 5,25 persen berstatus pengangguran (mencari pekerjaan). Tingkat pengangguran terbuka Kota Kupang Tahun 2022 tercatat 8,55 persen. Dengan demikian Kota Kupang merupakan daerah yang memiliki angka pengangguran paling tinggi di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hal ini bisa dilihat pada data Badan Pusat Statistik Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan uraian penjabaran permasalahan tersebut, penulis melihat bahwa masih terdapat masalah kependudukan khususnya masalah angka pengangguran yang tinggi di Kota Kupang. Selain itu, apabila angka pengangguran di Kota Kupang tidak teratasi secara cepat dan semakin meningkat dapat memberikan dampak negatif dari bonus demografi yang akan terjadi pada tahun 2030-2040 di Indonesia.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN DI KOTA KUPANG PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR”**.

## **1.2. Kesenjangan Masalah**

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan angka pengangguran yang tinggi di Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hal ini disebabkan karena berbagai macam faktor seperti sarana dan prasarana yang masih kurang memadai, Anggaran yang kurang cukup sehingga menghambat kegiatan ataupun program dari Disnakertrans, masih banyak masyarakat pencari kerja yang belum memiliki kemampuan maksimal dalam hal pengetahuan teknologi ataupun dalam penguasaan suatu bidang kerja serta tidak memenuhi kualifikasi pendidikan, Kurangnya lapangan pekerjaan yang disediakan pemerintah dan swasta dimana masyarakat belum bekerja karena lapangan pekerjaan yang disediakan masih belum cukup, serta kurangnya kesadaran masyarakat untuk memenuhi kebutuhan mereka dengan mencari pekerjaan serta kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh Disnakertrans Kota Kupang.

Disnakertrans bertanggung jawab dalam membantu mengatasi masalah pengangguran di Kota Kupang. Beberapa upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Nakertrans dalam menangani masalah pengangguran adalah menjalankan program-program. Selain itu, yang dilakukan oleh Dinas Nakertrans Kota Kupang adalah bekerjasama dengan instansi lain dalam mengurangi angka pengangguran. Walaupun Dinas Nakertrans Kota Kupang sudah melakukan beberapa program dalam mengatasi pengangguran, penyebab masih tingginya angka pengangguran di Kota Kupang adalah penerapan strategi tersebut masih belum merata di setiap daerah di Kota Kupang.

## **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan di waktu sebelumnya dan mempunyai keterkaitan yang dilakukan penulis serta dapat dijadikan bahan referensi bagi penulis. Penelitian pertama ialah Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi masalah pengangguran di Kota Pekanbaru (Rahmadani 2020), dimana bertujuan Untuk mengetahui apakah strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi masalah pengangguran yang ada di kota Pekanbaru dan faktor-faktor yang menjadi penghambat. Hasil penelitian ini ialah Strategi yang dilakukan oleh Disnaker Kota Pekanbaru belum dapat mengatasi masalah pengangguran yang ada di kota Pekanbaru, dikarenakan masih banyak masyarakat yang masih kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan di kota pekanbaru.

Penelitian kedua ialah Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Bitung Dalam Mengatasi Peningkatan Pengangguran Di Masa Pandemi Covid-19 oleh (Sasananaung 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Bitung dalam mengatasi meningkatnya pengangguran pada masa pandemi covid-19. Hasil penelitian ini ialah Dinas Tenaga Kerja mempunyai strategi mengatasi masalah pengangguran, pelaksanaannya sudah cukup baik dan pemanfaatan hasil dinilai baik, namun masih terdapat beberapa keterbatasan, hambatan yaitu terutamadari segi anggaran, kemampuan pekerja serta data dan informasi mengenai ketenagakerjaan.

Penelitian ketiga yaitu dengan judul Strategi Komunikasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kabupaten Indragiri Hilir oleh (Andespa 2019), penelitian ini bertujuan untuk Menelaah bagaimana Strategi Komunikasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil dari penelitian ini adalah strategi komunikasi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu menginformasikan pelatihan kerja dengan menggunakan UPT (Unit Pelaksana Tugas) untuk menyampaikan informasi dalam bentuk ajakan untuk mendorong partisipasi masyarakat dengan menggunakan media-media

yakni komunikasi langsung, brosur, spanduk, surat edaran, radio lokal, televisi lokal, serta melalui humas pemerintah Indragiri Hilir.

Penelitian keempat yaitu penelitian oleh (Hidayat 2017) yang berjudul Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kota Makassar. Tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kota Makassar. Hasil dari penelitian ini adalah Peranan Disnaker dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Makassar melalui bidang perencanaan perluasan dan penempatan tenaga kerja dan bidang pembinaan pelatihan. Penelitian kelima yaitu penelitian oleh (Adriansyah 2019) yang berjudul Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir dalam Mengatasi Pengangguran. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran. Hasil dari penelitian ini adalah Pelaksanaan Fungsi dinas tenaga kerja kabupaten rokan hilir diketahui belum terlaksana melalui kerjasama dinas dengan perusahaan didalam penyediaan lowongan pekerjaan, dan belum adanya kegiatan pembinaan dan pelatihan secara merata bagi pencari kerja sesuai dengan bidang pendidikannya dengan tujuan meningkatkan kemampuan pencari kerja.

#### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni menemukan strategi terbaik yang dapat digunakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur dimana teori yang digunakan menggunakan berbeda dengan penelitian Resfi Rahmadani, N.E Sasanaung, Opa Andespa, akbar Hidayat, Adriansyah yang dimana penelitian ini menggunakan teori Kooten 1991.

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu dimana pada penelitian pertama lokusnya berbeda di mana penelitian sebelumnya ini berlokus di Kota Pekanbaru sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berlokus di Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Pada penelitian kedua memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas mengenai pengangguran, namun penelitian sebelumnya berfokus kepada masalah pengangguran pada masa pandemi covid-19 sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berfokus kepada masalah pengangguran di kota Kupang saat ini. Pada penelitian ketiga Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini terletak pada tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Strategi Komunikasi Dinas Tenaga Kerja dan Trans migrasi dengan menggunakan teori Komunikasi dari Lesswell. Sedangkan persamaan dengan penelitian yang hendak dilakukan nantinya ialah terletak pada target penelitian karena secara bersamaan hendak membahas strategi dalam mengatasi pengangguran serta menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.

#### **1.5. Tujuan.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur, Mengetahui dan menjelaskan apa saja yang menjadi hambatan dan upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur guna mengatasi hambatan tersebut.

## II. METODE

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut (Sugiyono 2013) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif ialah suatu metode baru, karena popularitasnya belum lama, selain itu dinamakan metode postpositivistik karena berdasarkan pada filsafat postpositivisme.

Operasionalisasi konsep dalam penelitian ini mengacu pada teori inovasi Rogers, yang meliputi variabel seperti keunggulan relatif, kesesuaian, kompleksitas, dan kemudahan diamati (Moleong 2022).

Alasan peneliti penggunaan metode ini karena metode kualitatif bertujuan untuk menguraikan kondisi atau keadaan yang sebenarnya di lapangan. Penelitian deskriptif kualitatif memiliki tujuan untuk menjelaskan, menggambarkan, dan memahami pertanyaan penelitian dengan lebih mendetail dengan cara menginvestigasi individu, kelompok, atau peristiwa secara menyeluruh (Dwiyanto 2002).

Penulis mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap informan yang terdiri dari Kepala Disnakertrans Kota Kupang, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang Hubungan Industrial Dan Syarat Kerja, Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, 4 pegawai disnakertrans, serta 6 orang masyarakat (Maulida 2020). Pengumpulan data juga dilaksanakan dengan observasi secara langsung ke lapangan dan melakukan dokumentasi. Adapun analisisnya menggunakan teori kooten 1991, dimana terdapat 4 dimensi yaitu strategi organisasi, strategi kelembagaan, strategi program, strategi sumber daya (Salusu 2006).

Proses analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data melibatkan pemilihan dan penyaringan data yang relevan untuk mengidentifikasi tema dan pola. Penyajian data dilakukan melalui deskripsi singkat, diagram, dan hubungan antar kategori. Penarikan kesimpulan dilakukan untuk menguji dan menyimpulkan temuan berdasarkan bukti yang terkumpul (Rijali 2018).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam mengurangi Angka Pengangguran Di Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur

Peneliti menganalisis strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Di Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur menggunakan teori strategi menurut Kooten (1991) yang terdiri dari empat dimensi yaitu strategi organisasi, strategi kelembagaan, strategi sumber daya dan strategi program yang diuraikan sebagai berikut :

#### 3.1.1 Strategi Organisasi

Strategi organisasi adalah strategi untuk menyelesaikan tugas yang tujuannya adalah untuk mencapai visi yang ditetapkan dalam organisasi terkait. Biasanya strategi ini disebut sebagai strategi umum karena merupakan dasar dari semua aktivitas dan jika salah dalam pelaksanaannya, maka berakibat fatal. Fokus utama pada strategi ini yaitu mewujudkan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang yaitu “Terwujudnya Tenaga Kerja Dan Masyarakat Transmigrasi Di Nusa Tenggara Timur Yang Berkualitas, Produktif, Kompetitif Dan Sejahter”. Untuk bisa mewujudkan visi misi membutuhkan kerjasama antara pemerintah dengan masyarakat. Terentuknya program kerja bertujuan untuk mempermudah mewujudkan visi dan misi.

Secara Keorganisasian Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang kalau dilihat dari visi dan misi dalam hal pengurangan angka pengangguran yaitu Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi serta memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan penempatan tenaga kerja yang kompeten di dalam dan di luar negeri. Sejauh ini

pelaksanaan program dan kegiatan pengurangan angka pengangguran sudah di laksanakan lumayan baik sehingga terjadinya penurunan angka pengangguran selama 3 tahun terakhir. Namun dari pelaksanaan tersebut tentunya terdapat faktor-faktor penghambat untuk proses pengurangan angka pengangguran di kota kupang yang sangat banyak. Berikut dapat dilihat data Jumlah Pengangguran di Kota Kupang.

Tabel 3.1  
Data Jumlah Penganggur di Kota Kupang berdasarkan Kecamatan tahun 2023

No.	Nama Kecamatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	Alak	1599	993	2592
2.	Maulafa	1209	979	2188
3.	Kelapa Lima	538	211	749
4.	Oebobo	681	326	1007
5.	Kota Lama	1131	680	1811
6.	Kota Raja	524	283	807
Jumlah		5682	3472	9154
Total		9154		

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang,2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat di ketahui jumlah Pengangguran di Kota Kupang berdasarkan kecamatan dengan total jumlah penganggur pada tahun 2023 yaitu 9.154 orang. Kecamatan Alak memiliki jumlah pengangguran paling banyak dengan jumlah 2592 penganggur dan Kecamatan Kelapa Lima memilki jumlah penganggur paling sedikit yaitu 749 penganggur. Harapannya dengan seperti visi dan misi, Dinas tenaga kerja dapat bekerja bersama-sama saling mewujudkan Kota Kupang yang semakin lebih baik dan sejahtera.

Penulis juga mencermati dokumen Rencana Strategis (Tenaga and Dan 2023) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Secara umum target rasio capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang selama kurun waktu 5 tahun pada tahun 2018-2012 adalah cukup baik hal ini dibuktikan dengan angka yang diatas 80%, tentunya kinerja ini harus terus ditingkatkan lebih baik lagi agar pengurangan angka pengangguran di kota kupang semakin baik.

### 3.1.2 Strategi Kelembagaan

Strategi kelembagaan adalah strategi dari sebuah lembaga dalam menghadapi sebuah permasalahan yang ada di masa sekarang maupun yang akan datang. Indikator dari Strategi Kelembagaan ini adalah koordinasi antar lembaga serta upaya terbaru yang dilakukan oleh lembaga. Menanggapi indikator tersebut penulis melakukan wawancara dengan beberapa informan. Dinas Tenaga dan Transmigrasi Kota Kupang telah melakukan koordinasi antar lembaga-lembaga terkait seperti LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) untuk menunjang kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mengurangi angka pengangguran di kota kupang selain itu juga dengan adanya Balai Latihan Kerja (BLK) Di Kota Kupang juga menjadi sarana pendukung kekuatan Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dalam melaksanakan berbagai kegiatan pelatihan.

### 3.1.3 Strategi Sumber Daya

Sumber daya merupakan indikator yang sangat penting dalam suatu lembaga untuk mencapai suatu kegiatan atau tujuan sesuai dengan visi organisasi. Sumber daya merupakan bagian yang tidak

terpisahkan dari organisasi itu sendiri, khususnya dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Keberhasilan kebijakan tergantung pada sumber daya yang dimiliki oleh lembaga. Sumber daya ini merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan efektifnya sesuatu program kelembagaan yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan berkembangnya organisasi, sumber daya manusia (SDM), disamping sarana Prasarana dan anggaran yang pada hakekatnya adalah pemikir, pelaku dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

a. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu hal yang sangat penting dalam menunjang kegiatan dalam suatu organisasi ataupun instansi terutama instansi dalam pemerintahan atau merupakan indikator paling penting dalam suatu lembaga untuk mencapai suatu kegiatan atau tujuan sesuai dengan visi organisasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang ini telah sangat baik dalam pelayanan karena kualitas sumber daya yang sangat baik yang ada di Dinas ini. Dalam hal ini para pegawai bersikap ramah dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat atau para angkatan kerja yang datang untuk mengurus keperluan tertentu sehingga masyarakat pun mengapresiasi pelayanan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang. Sehingga kualitas sumber daya manusia yang ada dalam Pemerintahan Daerah khususnya kualitas sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang telah cukup baik dalam hal pemberian pelayanan kepada masyarakat dan eksekusi arahan yang baik sehingga mendapat hasil yang baik pula.

b. Sarana Prasarana

Dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Kupang sarana dan prasarana merupakan instrument yang sangat menunjang dan pendukung dalam pelaksanaannya. Sarana dan prasarana yang kurang memadai tentunya dapat menghambat proses dalam mengurangi pengangguran di Kota Kupang. sarana prasarana yang ada di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang masih tergolong kurang memadai. Hal ini didukung dengan hasil wawancara bahwa jumlah unit komputer dan printer kurang memadai sehingga dapat menghambat kinerja kerja dari pegawai dalam pelayanan terhadap masyarakat karena harus menunggu giliran dalam pengurusan berkas sehingga kurang efektif.

c. Anggaran

Salah satu faktor terpenting untuk berjalannya organisasi yakni anggaran atau dana yang dimiliki. Yang dimaksud anggaran adalah benda yang mampu mencukupi keperluan-keperluan yang dimiliki oleh suatu organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan proses pelaksanaan dapat berjalan lancar. Dengan adanya anggaran maka setiap pekerjaan yang ada dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik. Anggaran pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang masih sangat terbatas untuk memberikan bantuan kepada para pengangguran di Kota Kupang ataupun melaksanakan program-program sehingga sangat terbatas pula jumlah masyarakat yang akan menerima bantuan alat usaha maupun jumlah peserta pelatihan kerja karena anggaran yang sangat minim.

### 3.1.4 Strategi Program

Strategi program adalah rencana yang menggabungkan tujuan utama, kebijakan, dan fase operasional organisasi. Saat mengembangkan strategi, metode dan teknik khusus harus digunakan untuk mengoptimalkan kebijakan yang dihasilkan. Indikator dari strategi program adalah kegunaan

dan manfaat dari program yang dijalankan. Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kota Kupang memiliki beberapa program yang telah direncanakan dan sementara dijalankan saat ini. Tujuan adanya program-program disiapkan untuk mendukung serta merealisasikan setiap misi yang ada. Dalam mengatasi angka pengangguran di Kota Kupang antara lain :

a. Pendidikan dan Pelatihan keterampilan bagi pencari kerja

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang memiliki Program kerja yang langsung mengurus tentang masalah pengangguran yaitu program seperti Pendidikan dan Pelatihan bagi pencari kerja yang diawasi langsung oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang. Strategi kami dinas tenaga kerja dan transmigrasi kota kupang adalah mengembangkan sumber daya pencari kerja agar skill serta kompetensinya berkualitas, karena jika para pencari kerja memiliki skill dan kompetensi yang berkualitas maka akan mempermudah mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

b. Padat karya Produktif dan tenaga kerja mandiri

Kegiatan padat karya yang dilaksanakan Disnaker Kota Kupang ini mempunyai sasaran yakni penganggur dan setengah penganggur, dari kegiatan tersebut diharapkan mampu berlanjut, berjalan, dan berkembang sehingga indikator keberhasilan kegiatan ini dapat tercapai. Dengan berkembangnya kegiatan padat karya ini diharapkan bisa merekrut tenaga kerja yang lain, sehingga dapat membantu mengurangi jumlah pengangguran. Selain Padat Karya Produktif ada juga program peningkatan kesempatan kerja yaitu Tenaga kerja mandiri yang merujuk kepada individu-individu yang bekerja secara independen atau mandiri, tanpa menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi tertentu.

c. Pembuatan kartu kuning

Kartu kuning Disnakertrans kerja dapat menjadi bukti atau sertifikasi bahwa seorang pekerja telah menyelesaikan pelatihan tertentu dan memiliki keterampilan atau kualifikasi tertentu dalam bidang yang relevan. Dokumen ini dapat digunakan oleh pekerja untuk memberikan bukti kepada calon majikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu.

d. Program Aplikasi SIAP Kerja

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga dapat memberikan informasi-informasi mengenai ketenagakerjaan melalui Aplikasi Online yaitu aplikasi yang disediakan oleh Kemnaker yaitu aplikasi SIAP KERJA yang berisi seluruh informasi mengenai ketenagakerjaan serta pelatihan Online yang dapat menunjang percepatan pengurangan angka pengangguran di kota Kupang.

### **3.2 Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran Di Kota Kupang**

Dalam mengoptimalkan suatu strategi yang dilakukan, maka akan ada faktor pendukung yang mempengaruhi berjalannya suatu kebijakan secara optimal dan maksimal. Sehingga suatu lembaga, organisasi ataupun badan usaha dapat memberikan perkembangan yang semakin maju lebih baik. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dalam mengurangi Angka pengangguran tentunya memiliki beberapa faktor pendukung. kondisi Sumber Daya Manusia yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kota Kupang memang masih belum sempurna, akan tetapi dengan



adanya semangat para pegawai dan kerja sama untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat inilah yang menjadikan sebagai faktor pendukung. Selain itu faktor yang mendukung Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dalam mengurangi angka pengangguran yaitu kesadaran masyarakat untuk memiliki pekerjaan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang selain memiliki faktor pendukung, ada juga beberapa faktor yang menghambat dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Kupang. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang memiliki beberapa faktor yang menghambat yaitu yang dari segi sarana dan prasarana kurang memadai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang, kebanyakan perusahaan pencari kerja mencari pekerja dengan kualifikasi pendidikan yang tinggi dan memiliki keterampilan pada suatu bidang pekerjaan yang bersertifikasi, masih terdapat tenaga kerja yang kurang memiliki kemampuan yang maksimal dikarenakan keterbatasan pengetahuan teknologi atau kurang menguasai suatu bidang kerja dan tidak memenuhi kualifikasi pendidikan, serta banyak dari masyarakat yang tidak mengetahui adanya program tersebut karena kurang peduli terhadap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh disnakertrans kota Kupang.

### **3.3 Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Faktor Penghambat Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kota Kupang**

- a) Memaksimalkan Pelatihan, Peningkatan Keterampilan Bagi Tenaga Kerja serta Pelaksanaan sosialisasi Terkait dengan ketenagakerjaan
- b) Memperbarui dan Melengkapi Data Ketenagakerjaan serta Memperbanyak Informasi terkait Perusahaan Pencari Kerja
- c) Membangun Kerja sama dengan Perusahaan Pencari Kerja
- d) Pembaruan Sarana dan Prasarana

### **3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran di kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur, peneliti merumuskan beberapa temuan yang ditinjau dari empat dimensi strategi organisasi, strategi program, strategi sumber daya dan strategi kelembagaan sedangkan pada temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Opa Andepa, 2019 dengan judul Strategi Komunikasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Indragiri Hilir. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Strategi Komunikasi Dinas bersangkutan berhasil mengurangi pengangguran melalui pemberian informasi pelatihan kerja dengan memanfaatkan UPT sebagai komunikator, disampaikan melalui media massa,serta melakukan kerja sama dengan lembaga swasta.

Temuan ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang berjudul Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Bitung Dalam Mengatasi Peningkatan Pengangguran Di Masa Pandemi Covid-19, sebagai hasil dari penelitian (N.E. Sasananaung, 2022) yang hasilnya membahas tentang Beberapa Faktor penghambat yang mengakibatkan belum optimalnya Dinas tenaga Kerja Kota Bitung dalam mengatasi pengangguran seperti refocusing anggaran, kurangnya skill, serta kurangnya informasi terkait perusahaan pencari kerja. Sedangkan hasil dari penelitian penulis ialah Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berjalan dengan baik namun belum bisa dikatakan maksimal karena masih ditemui kendala dikarenakan kurangnya kualitas sarana prasarana, anggaran yang masih belum cukup baik, kurangnya informasi terkait perusahaan pencari kerja, masyarakat yang masih memiliki keterbatasan atau kendala dalam pengetahuan teknologi , serta kurangnya kesadaran masyarakat

dalam mencari informasi mengenai program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Kupang.

#### IV. KESIMPULAN

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang telah melakukan upaya mengurangi angka pengangguran di kota kupang. Hal ini dapat dibuktikan dengan teori Strategi oleh Kooten (1991) yang mencakup dimensi strategi program, strategi kelembagaan, strategi sumber daya serta strategi organisasi. Fokus pada pelaksanaan pengurangan angka pengangguran sesuai dengan visi dan misi, melibatkan berbagai lembaga atau koordinasi antar lembaga, Melaksanakan pembaharuan sarana dan prasarana, peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia serta anggaran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang mana program dan kegiatan dari disnakertrans sejauh ini telah dilaksanakan dengan baik, namun masih ada beberapa kendala yang harus diatasi dalam proses pengurangan angka pengangguran di kota Kupang.

Faktor yang mendukung Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dalam menjalankan strategi pengurangan angka pengangguran di kota Kupang adalah adanya semangat serta kerja sama para pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota kupang untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat, Selain itu juga kesadaran masyarakat untuk memiliki pekerjaan. Faktor yang menjadi Penghambat yaitu sarana dan prasarana yang masih kurang memadai sehingga menghambat kegiatan ataupun program dari Disnakertrans. Selain itu, masih banyak masyarakat pencari kerja yang belum memiliki kemampuan maksimal dalam hal pengetahuan teknologi ataupun dalam penguasaan suatu bidang kerja serta tidak memenuhi kualifikasi pendidikan.

Upaya yang dilakukan oleh pemerintah Kota Kupang dalam mengatasi hambatan tersebut ialah Memaksimalkan pelatihan, peningkatan keterampilan bagi tenaga kerja serta pelaksanaan sosialisasi terkait dengan ketenagakerjaan, memperbarui dan melengkapi data ketenagakerjaan serta memperbanyak informasi terkait perusahaan pencari kerja, membangun kerja sama dengan perusahaan pencari kerja dan pembaruan sarana dan prasarana

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dikarenakan pada saat penelitian waktu yang diberikan hanya 2 minggu.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian yang penulis laksanakan. Peneliti mengharapkan penelitian ini ada saran dan masukan demi kesempurnaan penelitian ini.

#### V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, Adriansyah. 2019. "Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran."
- Andespa, Opa. 2019. "Strategi Komunikasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kabupaten Indragiri Hilir." *Administration Journal*.
- Dwiyanto, Djoko. 2002. "Metode Kualitatif: Penerapannya Dalam Penelitian." *Diakses dari: <https://www.academia.edu/download...>, 0: 1-7.*
- Hidayat, A. 2017. "Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kota Makassar."

[https://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/249%0Ahttps://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/249/Akbar Hidayat 4512021004.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](https://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/249%0Ahttps://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/249/Akbar%20Hidayat%204512021004.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hutasoit, Imelda. 2017. "Pengantar Ilmu Kependudukan."

Kemendagri, Dukcapil. 2023. "Direktorat Jenderal Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia."

Maulida, Maulida. 2020. "Teknik Pengumpulan Data Dalam Metodologi Penelitian." *Darussalam* 21(2).

Mistika, Agusta Nova. 2023. "Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Sikka Provinsi Nusa Tenggara Timur."

[http://eprints.ipdn.ac.id/13828/1/agusta nova m\\_30.1100\\_strategi dinas nakertrans dalam mengurangi pengangguran di kab sikka provinsi NTT.pdf.](http://eprints.ipdn.ac.id/13828/1/agusta%20nova%20m_30.1100_strategi%20dinas%20nakertrans%20dalam%20mengurangi%20pengangguran%20di%20kab%20sikka%20provinsi%20NTT.pdf)

Moleong, L J. 2022. "Metodologi Penelitian Kualitatif. in Metodologi Penelitian Kualitatif." *Rake Sarasin (Issue Maret)*. <https://scholar.google.com/citations>.

Rahmadani, Resfi. 2020. "Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru."

Rijali, Ahmad. 2018. "Analisis Data Kualitatif." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17(33): 81–95.

Salusu, J. 2006. "Mengambil Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik Non Profit." *Grasindo, Yogyakarta*.

Sasananaung, Nadia Eunike. 2022. "Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Bitung Dalam Mengatasi Peningkatan Pengangguran Di Masa Pandemi Covid-19." : 15.

[http://eprints.ipdn.ac.id/10195/1/REPOSITORY NADIA EUNIKE SASANANAUNG\\_29.1521\\_SKPS.pdf.](http://eprints.ipdn.ac.id/10195/1/REPOSITORY%20NADIA%20EUNIKE%20SASANANAUNG_29.1521_SKPS.pdf)

Sugiyono, Dr. 2013. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D."

Tenaga, Dinas, and Kerja Dan. 2023. "2023 - 2026. Rencana Stretegis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2023-2026"