

STRATEGI DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MENGATASI PENGANGGURAN DI KABUPATEN BATANG PROVINSI JAWA TENGAH

Arie Setianing Aji

NPP. 32.0412

Asdaf Kabupaten Batang, Provinsi Jawa Tengah
Program Studi Studi Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Email: ariesetianinga@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Ir. M. Nawawi, M. Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Batang Regency is a region located in Central Java with a relatively high unemployment rate, reaching 6.06% in 2023. This issue has become the responsibility of the local government, particularly the Batang Regency Manpower Office, to address and overcome. **Purpose:** This study aims to identify the strategies implemented by the Batang Regency Manpower Office in addressing unemployment. **Method:** This study employs a descriptive qualitative approach. Data collection techniques include in-depth interviews with informants from the Manpower Office staff, the community (job seekers), as well as supporting documentation. Data analysis is conducted using SWOT analysis based on the framework by Freddy Rangkuti (2017). **Result:** Based on the research findings, it can be concluded that The strategy of the Batang Regency Manpower Office in addressing unemployment includes the use of the Batang Career website and competency-based training programs. However, these strategies have not been fully optimized, as they have yet to reach all segments of job seekers. Recommended strategies include strengthening training resources, developing more effective training methods, improving facilities and infrastructure, and enhancing instructor competencies. Supporting factors include leadership commitment and favorable regulations, while inhibiting factors include job seekers being overly selective, lack of outreach and promotion, and limited number of instructors at the UPT BLK (Vocational Training Center). Efforts to optimize these strategies are carried out through updating promotional media, expanding the types of training to meet market demands, and strengthening cooperation with private sectors and inter-regional institutions. **Conclusion:** Based on these findings, the researcher recommends that the Manpower Office of Batang Regency enhance both the quantity and quality of instructors and training facilities while leveraging information and communication technology as a medium for program promotion.

Keywords: Manpower Office, Unemployment, Strategy

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Kabupaten Batang adalah kabupaten yang berada di Jawa Tengah dengan angka pengangguran yang cukup tinggi berada pada angka 6,06% pada tahun 2023. Hal ini menjadi tanggung jawab pemerintah daerah khususnya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang untuk mengatasi hal tersebut. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam mengatasi pengangguran. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap informan dari pegawai Dinas Ketenagakerjaan, masyarakat (pencari kerja), serta dokumentasi pendukung. Analisis data dilakukan dengan analisis SWOT menurut Freddy Rangkuti (2017).

Hasil/Temuan: Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan Disnaker telah merancang berbagai program pelatihan berbasis kompetensi, bekerja sama dengan sektor swasta, serta memanfaatkan inovasi digital seperti aplikasi BIMMA untuk memperluas akses masyarakat terhadap informasi ketenagakerjaan. Meskipun demikian, tantangan seperti kesenjangan keterampilan, ketidakmampuan memenuhi jadwal pelatihan, dan kecenderungan tenaga kerja untuk bertahan di daerah asal masih menghambat efektivitas program kerja yang belum maksimal. **Kesimpulan:** Dari hasil penelitian diatas penulis berharap dari pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang agar dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas instruktur dan sarana prasarana penunjang pelatihan dan memanfaatkan teknologi informasi komunikasi sebagai media sosialisasi.

Kata kunci: Dinas Ketenagakerjaan, Pengangguran, Strategi

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengangguran menurut Imelda Hutasoit dalam bukunya ilmu pengantar kependudukan mendefinisikan bahwa pengangguran merupakan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan serta bersedia untuk melakukan pekerjaan. Indonesia termasuk negara berpenduduk terbanyak ke-4 (empat) di dunia. Menurut data yang tercatat oleh Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil, jumlah penduduk Indonesia pada semester awal tahun 2024 mencapai 282.477.584 jiwa. Jumlah penduduk yang sangat banyak menjadikan Indonesia mengalami beberapa bentuk permasalahan yang sangat kompleks, diantaranya masalah kependudukan seperti pengangguran. Pengangguran menurut (Imelda Hutasoit, 2017) dalam bukunya ilmu pengantar kependudukan mendefinisikan bahwa pengangguran merupakan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan serta bersedia untuk melakukan pekerjaan. *The Human Development Index, inflation, minimum wages, worker numbers, and unemployment lag significantly influence Indonesia's unemployment rate* (Agustina, dkk, 2023).

Menurut Gatningsih dan Sutrisno, 2017:104-106). pengangguran terbagi menjadi tiga macam, yakni pengangguran tersembunyi, pengangguran terbuka dan setengah menganggur. Pengangguran terbuka (*open unemployment*) merupakan tenaga kerja yang betul-betul tidak memiliki pekerjaan. Pengangguran ini biasanya disebabkan akibat tidak adanya lapangan pekerjaan yang memadai atau karena adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan keahlian tenaga kerja dengan lapangan pekerjaan yang tersedia (Gatningsih dan Sutrisno, 2017:104-106). *Indonesia's open unemployment rate is significantly influenced by employment, labor force participation, economic growth, population growth, human development index, poor population, and average years of schooling* (Setiawana, dkk, 2024). *Unemployment has a positive and significant influence on poverty levels in Indonesia* (Johan, dkk, 2024).

Pemerintah Indonesia menargetkan adanya penurunan angka pengangguran terbuka di Indonesia. Pada tahun 2020-2024 pemerintah menargetkan angka pengangguran terbuka menurun menjadi 3,6%- 4,3%. Namun, faktanya pada tahun 2024 angka pengangguran di Indonesia tercatat 4,91% (BPS, 2025). Sedangkan tingkat pengangguran terbuka yang terjadi di Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2024 terdapat 4,78% (BPS, 2025).

Permasalahan pengangguran juga dialami oleh Pemerintahan Kabupaten Batang. Pada tahun 2020, tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Batang berada pada angka 5,92% atau setara dengan 28.835 jiwa. Selanjutnya pada tahun 2021, tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Batang terjadi penurunan sebesar 0,12% atau setara dengan 465 jiwa. Namun, pada tahun 2022 angka pengangguran terbuka terjadi kenaikan yakni sebanyak 0,84% atau

setara dengan 1.931 jiwa. Pada tahun 2023 tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Batang mengalami penurunan kembali yakni 0,58% atau setara dengan 682 jiwa. Pada tahun 2024 tercatat tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Batang pada angka 5,67%.

Menurut data dari BPS Provinsi Jawa Tengah, TPT di Kabupaten Batang masih tergolong tinggi yakni 5,67% atau setara 28.516 jiwa. Hal ini belum sesuai dengan target Indikator Kinerja Utama Kabupaten Batang yakni 4,6% atau setara dengan 22.481 jiwa sehingga terdapat selisih 6.035 jiwa yang belum mendapatkan pekerjaan (Dinas Ketenagakerjaan, 2024). Selain itu, Kabupaten Batang berada pada urutan teratas, yakni urutan ketujuh dari 35 kabupaten/kota di Jawa Tengah dengan angka pengangguran terbuka tertinggi. Keadaan ini perlu dilakukan pengkajian ulang upaya dan program yang telah dilaksanakan oleh dinas terkait, guna mengatasi angka pengangguran yang terjadi.

Dari permasalahan pengangguran di Kabupaten Batang, Pemerintah Kabupaten Batang melalui Dinas Ketenagakerjaan harus melakukan lebih banyak upaya, terutama dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Batang yang menjadi masalah serius dan belum terselesaikan sampai sekarang. Maka dari itu, dibutuhkan strategi yang mampu tepat sasaran dari Dinas Ketenagakerjaan dalam mengatasi pengangguran dan mencegah terjadinya kenaikan kembali angka pengangguran di Kabupaten Batang.

Berdasarkan permasalahan yang telah peneliti jabarkan dilatar belakang, terkait tingkat angka pengangguran yang tergolong tinggi dan belum tercapainya indikator kinerja utama, maka peneliti tertarik untuk meneliti langkah-langkah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Batang dengan mengangkat judul **“Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Batang Provinsi Jawa Tengah”**.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti faktor internal saja dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan, tidak melihat faktor eksternal yang terjadi dalam upaya mendukung penciptaan strategi dalam mengatasi pengangguran. Selain itu, belum banyak kajian yang mengevaluasi strategi yang telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang secara menyeluruh melalui pendekatan kualitatif dan menggunakan teknik analisis SWOT yang dikemukakan oleh (Rangkuti, 2017). Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan kajian terkait langkah-langkah yang diambil Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang sebagai bentuk strategi dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Batang.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk pada beberapa studi terdahulu untuk menunjukkan kebaruan serta relevansi topik yang diangkat. Penelitian oleh (Darul Mustofa, 2019), menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam mengatasi pengangguran yakni dengan meningkatkan partisipasi angkatan kerja melalui pelaksanaan program untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja serta peningkatan kesempatan kerja dan pembinaan lingkungan, seperti Tenaga Kerja Mandiri (TKM), Teknologi Tepat Guna (TTG), Program Kerja Sistem Padat Karya, dan pelatihan produktivitas. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan teori strategi menurut (Lawrence William, 1997). Sementara itu, (Dhuwi dan Nuraini, 2022) menemukan strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam mengatasi pengangguran yakni dengan mengadakan bursa kerja untuk menyebarkan informasi tentang pasar kerja. Program pelatihan kerja seperti pelatihan berbasis kompetensi, pelatihan

berbasis teknologi, dan pelatihan berbasis kewirausahaan dapat membantu meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Penelitian oleh (Simanjuntak, 2022), menyatakan bahwa strategi yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk mengatasi pengangguran di Kota Pematangsiantar belum efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peneliti telah menggunakan berbagai indikator, termasuk strategi teknologi, strategi inovasi, dan strategi operasi. Salah satu indikator teknologi menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar kurang efektif dalam menangani pengangguran. Berbeda dengan itu, (Rahma, 2025), mengungkapkan bahwa Strategi dari Dinas UMKM dalam mendukung UMKM mengurangi tingkat pengangguran di Kota Banda Aceh ialah memberikan pelatihan, pendampingan, dan akses permodalan kepada para pelaku UMKM serta orang-orang yang ingin membangun UMKM di Kota Banda Aceh. (Purbaningrum, 2025), juga menyoroti Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja dalam melaksanakan perannya untuk mengurangi tingkat pengangguran di Kota Blitar menjalankan 3 (tiga) peran yaitu sebagai regulator, komunikator, dan fasilitator yang bertujuan agar program atau kegiatan yang dilakukan dalam upaya mengurangi angka pengangguran dapat dilaksanakan dengan maksimal. Terakhir, (Mustari dkk., 2025) menunjukkan bahwa Disnaker telah merancang berbagai program pelatihan berbasis kompetensi, bekerja sama dengan sektor swasta, serta memanfaatkan inovasi digital seperti aplikasi BIMMA untuk memperluas akses masyarakat terhadap informasi ketenagakerjaan. Meskipun demikian, tantangan seperti kesenjangan keterampilan, ketidakmampuan memenuhi jadwal pelatihan, dan kecenderungan tenaga kerja untuk bertahan di daerah asal masih menghambat efektivitas program.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini memiliki kebaruan dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu karena secara khusus mengkaji strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Batang dengan menggunakan analisis SWOT (Rangkuti, 2017). Berbeda dengan (Darul Mustofa, 2019), yang menggunakan teori strategi menurut (Lawrence William, 1997). (Simanjuntak, 2022), yang menggunakan teori strategi (Elitan & Anatan, 2008). (Mustari dkk., 2025) dan (Purbaningrum, 2025) yang mengkaji tentang peranan dinas tenaga kerja dalam mengatasi pengangguran, (Rahma, 2025) yang mengkaji pada sektor UMKM dalam mengatasi pengangguran, penelitian ini menggunakan analisis SWOT (Rangkuti, 2017) yang didalamnya mengkaji dimensi faktor internal (*strength* dan *weakness*) dan dimensi faktor eksternal (*opportunities* dan *threat*). Selain itu, objek penelitian ini juga memiliki kekhususan karena berfokus pada strategi yang telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan memberikan rekomendasi strategi yang tepat untuk diimplementasikan guna mengatasi pengangguran di Kabupaten Batang, yang belum banyak dikaji dalam studi sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru terhadap strategi dalam mengatasi pengangguran.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Batang Provinsi Jawa Tengah.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi (Sugiyono, 2023). Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang mengandalkan kata-kata sebagai bentuk gambaran suatu fenomena dan tidak menggunakan angka didalamnya (Abubakar, 2021). Penelitian deskriptif

kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada *postpositivisme*, digunakan untuk menyelidiki kondisi objek alamiah (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan pendekatan induktif. Pendekatan induktif adalah teknik analisis data yang dimulai dari fakta-fakta spesifik menuju teori. Analisis dengan metode induktif bertujuan untuk menghindari manipulasi data penelitian sehingga prosesnya dimulai dengan data dan kemudian disesuaikan dengan teori (Moleong, 2016). Penelitian ini sebagaimana dijelaskan Nasution (dalam Hikmawanti, 2020), menegaskan bahwa manusia harus menjadi instrumen utama serta didukung dengan instrumen penunjang lainnya. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Penulis mengumpulkan data melalui data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan model wawancara semistruktur. Moleong (Suwartono, 2014) menyebutnya dengan istilah wawancara berdasar petunjuk umum. Wawancara semistruktur dilakukan sebagai upaya menemukan permasalahan secara lebih terbuka, Informan dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Kepala Bidang UPT BLK, Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, Staf Dinas Ketenagakerjaan, dan pencari kerja lulusan SMK/SMA sederajat, serta pencari kerja lulusan Sarjana/ Diploma. Selain wawancara yang dilakukan, dalam penelitian ini juga menggunakan observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2023). Selain itu, dalam penelitian ini menggunakan analisis SWOT dari Rangkuti (2017), yang meliputi kekuatan (*strength*), kelemahan (*weekness*), peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*). Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran mendalam mengenai strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Batang Provinsi Jawa Tengah.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Batang

Strategi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang disusun sebagai respons atas tingginya angka pengangguran yang masih menjadi permasalahan serius di wilayah tersebut. Dalam upaya menekan angka pengangguran, Dinas Ketenagakerjaan menyusun berbagai program kerja, pelatihan, serta layanan informasi pasar kerja yang tertuang dalam rencana strategis tahun 2023–2027. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*) untuk mengkaji kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dari strategi yang diterapkan.

1) Kekuatan (*Strenght*)

Kekuatan utama Dinas Ketenagakerjaan dalam mengatasi pengangguran terletak pada dukungan regulasi yang kuat dan struktur organisasi yang mendukung. Keberadaan Peraturan Bupati Batang No. 42 Tahun 2021 dan No. 112 Tahun 2021 memberikan dasar hukum dalam pelaksanaan program ketenagakerjaan. Regulasi ini memungkinkan alokasi anggaran dan sumber daya yang lebih terarah dalam mengembangkan pelatihan dan penempatan kerja.

Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan telah memiliki program-program yang terstruktur seperti pelatihan berbasis kompetensi dan hubungan industrial. Fasilitas penunjang seperti gedung Balai Latihan Kerja (BLK) yang baru juga menjadi kekuatan lain. Gedung ini mampu menampung kurang lebih 200 peserta, memberikan ruang pelatihan yang layak dan profesional.

Dukungan dari kepala dinas dan sinergi antarinstansi turut memperkuat implementasi program. Selain pelatihan kerja, dorongan untuk berwirausaha juga menjadi bagian dari strategi pemberdayaan masyarakat secara berkelanjutan.

2) Kelemahan (*Weakness*)

Salah satu kelemahan paling mencolok adalah keterbatasan sumber daya manusia, terutama jumlah instruktur pelatihan yang sangat minim. Data menunjukkan hanya ada 4 orang instruktur yang aktif dan memiliki kompetensi sesuai bidangnya. Hal ini menyebabkan keterbatasan dalam penyelenggaraan pelatihan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Kelemahan lain terletak pada minimnya sarana dan prasarana pelatihan, serta kurang optimalnya penyebaran informasi mengenai program pelatihan.

Tabel 3. 1

Daftar Sarana dan Prasarana Penunjang Pelatihan Tenaga Kerja di UPTD BLK Dinas Ketenagakerjaan

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah (unit)
(1)	(2)	(3)
1	Mesin Las	7
2	Mesin Gerinda	10
3	Meja Las	5
4	Mesin <i>Exhouse</i>	2
5	Meja Ragum	8
6	Mesin Obras	4
7	Mesin Pasang Kancing	1
8	Mesin Lubang Kancing	1
9	Mesin Jahit	32
10	Komputer	32
11	Printer Besar	1
Jumlah		103

Pada tabel 3.1 terlihat bahwa jumlah sarana dan prasarana yang ada belum memenuhi kebutuhan untuk menunjang pelatihan tenaga kerja pada UPTD BLK Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang. Minimnya sarana dan prasarana penunjang pelatihan tenaga kerja yang ada menjadi faktor kelemahan yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang dalam mengatasi pengangguran.

3) Peluang (*Opportunities*)

Peluang besar dapat dimanfaatkan dari tingginya partisipasi masyarakat yang menunjukkan antusiasme dalam mengikuti pelatihan. Selain itu, potensi kewirausahaan di Kabupaten Batang sangat besar, dan bisa dijadikan sebagai strategi pengentasan pengangguran secara mandiri.

Dukungan teknologi dan media sosial juga menjadi peluang besar. Program Batang Career dan akun Instagram resmi dapat dijadikan media penyebaran informasi secara cepat dan efisien. Kolaborasi dengan lembaga pelatihan swasta, TNI, dan perusahaan swasta juga membuka peluang perluasan cakupan pelatihan dan penempatan kerja.

Peluang lainnya terletak pada program ekonomi kreatif dan industri lokal yang bisa digandeng untuk menciptakan lapangan kerja berbasis lokal, terutama di sektor UMKM.

4) Ancaman (*Threats*)

Ancaman utama berasal dari terbatasnya lapangan pekerjaan formal yang tersedia di Kabupaten Batang. Jumlah perusahaan industri besar sedang pada tahun 2024 di Kabupaten Batang yakni 91 perusahaan yang terdaftar.

Tabel 3.2
Jumlah Perusahaan Manufaktur Besar dan Sedang Berdasarkan Kecamatan di Kabupaten Batang Tahun 2024

No	Kecamatan	Jumlah Perusahaan
1	Bandar	2
2	Blado	1
3	Reban	2
4	Bawang	1
5	Tersono	2
6	Gringsing	12
7	Limpung	4
8	Banyuputih	15
9	Subah	3
10	Tulis	3
11	Kandeman	7
12	Batang	37
13	Warungasem	2
JUMLAH		91

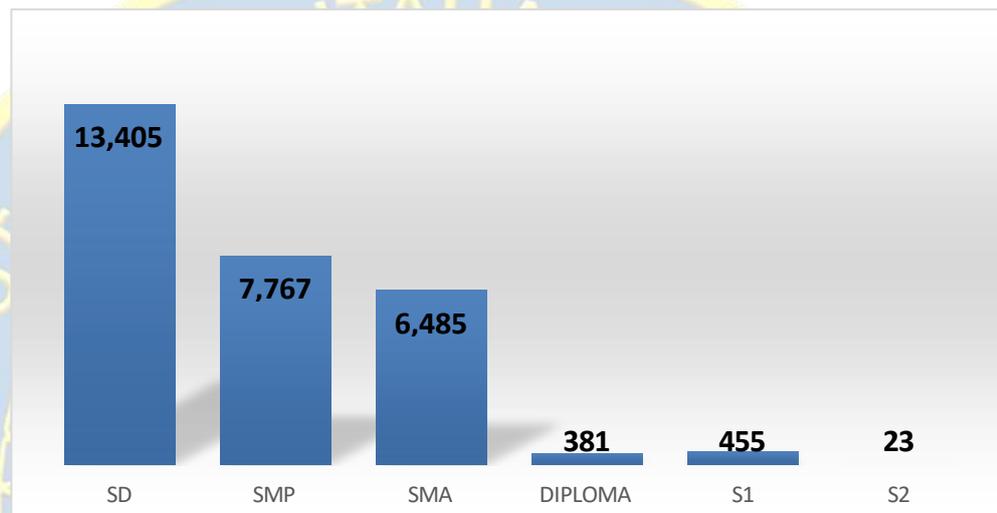
Sumber: Disnaker Kab.Batang, 2025

Dari tabel 3.2 terlihat bahwa Kecamatan Batang merupakan wilayah yang mendominasi jumlah perusahaan manufaktur terbanyak yakni terdapat 37 perusahaan. Sedangkan Kecamatan Blado dan Kecamatan Bawang hanya terdapat 1 (satu) perusahaan manufaktur. Persebaran perusahaan manufaktur yang tidak merata mengakibatkan masyarakat dari daerah yang sedikit jumlahnya kesulitan mencari pekerjaan. Selain itu, upah tenaga kerja yang rendah dan ketidaksesuaian

antara keterampilan pencari kerja dengan kebutuhan industri menyebabkan ketidakseimbangan dalam pasar kerja.

Rendahnya kualitas tenaga kerja akibat minimnya akses pelatihan juga menjadi tantangan serius. Selain itu, banyaknya tenaga kerja dengan latar belakang Pendidikan yang rendah menjadi penyumbang terbanyak pengangguran di Kabupaten Batang.

Gambar 3.1
Jumlah Tenaga Kerja yang Tidak Memiliki Pekerjaan Berdasarkan Status Pendidikan Terakhir Tahun 2024



Sumber: Disnaker Kab.Batang, 2025

Pada grafik diatas dapat dilihat bahwa lulusan Sekolah Dasar mendominasi angka pengangguran di Kabupaten Batang yakni terdapat 13.405 orang tidak memiliki pekerjaan. Kemudian, lulusan Sekolah Menengah Pertama dengan jumlah 7.767 orang yang tidak memiliki pekerjaan. Bahkan lulusan Strata 2 (dua) terdapat 23 orang yang tidak memiliki pekerjaan. Di sisi lain, ketergantungan masyarakat pada sektor industri besar yang stagnan bisa menjadi hambatan jika tidak segera diimbangi dengan diversifikasi sektor kerja. Fluktuasi ekonomi dan ketidakpastian pasar kerja regional pun menjadi ancaman eksternal yang harus diantisipasi melalui strategi jangka panjang, termasuk penguatan program kewirausahaan dan pengembangan soft skill.

3.2 Faktor Pendorong dan Penghambat Dinas Ketenagakerjaan dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Batang

Dalam pelaksanaan strategi untuk mengatasi pengangguran, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang menghadapi sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan programnya. Faktor-faktor ini terdiri atas pendorong yang mendukung implementasi kebijakan, serta penghambat yang menjadi tantangan di lapangan. Pemahaman atas faktor-faktor ini menjadi penting untuk menyusun strategi yang lebih efektif dan tepat sasaran.

1) Faktor Pendorong

Salah satu faktor utama yang mendorong kelancaran strategi Dinas Ketenagakerjaan adalah dukungan regulasi yang kuat. Regulasi nasional dan daerah, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Bupati Batang Nomor 42 dan 112 Tahun 2021, memberikan landasan hukum untuk melaksanakan program pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, dan perluasan kesempatan kerja. Regulasi ini menjamin bahwa setiap langkah strategis yang diambil memiliki kekuatan hukum dan kejelasan arah.

Selain itu, dukungan anggaran juga menjadi pendorong signifikan. Ketersediaan dana memungkinkan penyelenggaraan pelatihan yang mencakup kebutuhan logistik seperti transportasi narasumber, konsumsi, alat tulis, hingga kebutuhan fasilitas pelatihan. Anggaran ini memastikan kegiatan tidak hanya berjalan, tetapi juga memiliki kualitas yang memadai.

Pendorong lainnya adalah komitmen pimpinan dinas, keterbukaan terhadap kerja sama dengan pihak swasta maupun antarinstansi lintas daerah, serta pemanfaatan teknologi informasi seperti platform Batang Career yang mempercepat penyebaran informasi terkait peluang kerja dan pelatihan.

2) Faktor Penghambat

Faktor penghambat utama adalah terbatasnya lapangan kerja di Kabupaten Batang. Hingga saat ini, jumlah perusahaan yang tersedia belum mampu menyerap seluruh angkatan kerja. Meskipun terdapat dua kawasan industri (KITB dan BIP), keduanya masih dalam tahap pembangunan dan belum optimal sebagai penyerap tenaga kerja.

Masalah lain adalah etos kerja pencari kerja yang rendah. Banyak tenaga kerja yang dilaporkan tidak disiplin, sering bermain ponsel saat bekerja, atau mengundurkan diri tanpa alasan kuat. Hal ini menyebabkan perusahaan merugi dan enggan merekrut kembali dari sumber daya lokal yang sama.

Dari sisi internal, minimnya jumlah instruktur pelatihan dan kurangnya fasilitator juga menjadi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan kerja. Selain itu, sosialisasi program pelatihan yang kurang masif menyebabkan masih banyak pencari kerja yang tidak mengetahui atau tidak terjangkau oleh program yang tersedia.

3.3 Upaya yang Dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk Mengoptimalkan Strategi dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Batang

Untuk menekan angka pengangguran secara lebih efektif, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang melakukan berbagai upaya penguatan strategi yang difokuskan pada aspek komunikasi, pelatihan, serta kerja sama lintas sektor. Upaya-upaya ini dirancang agar strategi yang telah dirumuskan dapat lebih tepat sasaran, menjangkau lebih banyak pencari kerja, serta menghasilkan dampak yang lebih nyata terhadap peningkatan kualitas dan penyerapan tenaga kerja lokal.

Salah satu langkah utama yang dilakukan adalah pemutakhiran media promosi pelatihan dan penempatan tenaga kerja. Melalui media sosial seperti Instagram, Facebook, dan TikTok, serta pengembangan website *Batang Career*, Dinas berusaha menjangkau pencari kerja secara luas dan cepat. Hal ini dilakukan karena sebelumnya banyak masyarakat belum mengetahui program pelatihan atau informasi lowongan kerja akibat penyebaran informasi yang belum optimal.

Upaya berikutnya adalah penambahan jenis pelatihan sesuai kebutuhan pasar kerja. Program pelatihan kini tidak hanya fokus pada hard skill teknis, tetapi juga mengembangkan soft skill yang dibutuhkan dunia kerja modern. Pelatihan ini menyasar berbagai kelompok

masyarakat, termasuk lulusan SMA/SMK, mahasiswa, korban PHK, hingga masyarakat pedesaan. Sektor pelatihan pun diperluas, mencakup industri kreatif, teknik, jasa, dan kewirausahaan.

Selanjutnya, Dinas Ketenagakerjaan juga menjalin kerja sama strategis dengan pihak swasta dan instansi lintas daerah. Kolaborasi ini memungkinkan perluasan cakupan pelatihan dan penempatan kerja melalui pemanfaatan fasilitas dan sumber daya pihak ketiga. Sektor swasta dapat menyumbangkan teknologi, anggaran, dan jaringan industri, sedangkan sinergi dengan instansi lintas daerah membuka akses mobilitas kerja dan peluang kerja antarwilayah. Secara keseluruhan, langkah-langkah optimalisasi ini mencerminkan pendekatan kolaboratif dan adaptif yang diperlukan untuk mengatasi permasalahan pengangguran secara menyeluruh dan berkelanjutan.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan utama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa strategi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang dalam mengatasi pengangguran dilakukan melalui pelatihan berbasis kompetensi, pemanfaatan teknologi informasi seperti platform *Batang Career*, serta penguatan kerja sama lintas sektor. Strategi ini, meskipun belum optimal, menunjukkan arah yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja lokal. Temuan ini sama halnya dengan penelitian Mustari dkk. (2025) yang menyebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung juga merancang program pelatihan kompetensi serta memanfaatkan aplikasi digital (*BIMMA*) sebagai sarana informasi ketenagakerjaan. Kesamaan ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi telah menjadi pola umum dalam pelayanan ketenagakerjaan modern.

Namun, berbeda dengan temuan Simanjuntak dan RFS (2022) yang menyebut bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar belum berjalan efektif, terutama pada aspek inovasi teknologi dan pelatihan. Dalam penelitian Simanjuntak, rendahnya efektivitas strategi disebabkan oleh kurangnya adaptasi teknologi dan lemahnya implementasi pelatihan. Sementara itu, dalam konteks Kabupaten Batang, pemanfaatan teknologi seperti website *Batang Career* sudah ada, namun masih menghadapi tantangan dalam hal sosialisasi dan literasi digital masyarakat.

Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian Nuraini dan Puspitasari (2022) yang menekankan pentingnya pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan sebagai upaya mengurangi angka pengangguran. Di Kabupaten Batang, pelatihan-pelatihan tersebut telah dilaksanakan dan disesuaikan dengan kebutuhan industri lokal. Namun, perbedaan muncul dari sisi pelaksanaan job fair. Jika di Kota Bekasi job fair menjadi agenda strategis yang terjadwal rutin, maka di Kabupaten Batang kegiatan serupa masih terbatas dan bersifat temporer.

Lebih lanjut, temuan ini menolak asumsi penelitian Simanjuntak dan RFS (2022) bahwa dinas ketenagakerjaan daerah tidak mampu berinovasi karena keterbatasan sumber daya. Dalam konteks Batang, meskipun jumlah instruktur masih terbatas, dinas setempat justru aktif menggandeng pihak swasta dan institusi pendidikan untuk mengatasi kekurangan tersebut melalui pelatihan kolaboratif. Perbedaan ini terjadi karena perbedaan karakteristik wilayah; Kabupaten Batang memiliki potensi kemitraan yang lebih tinggi dengan industri lokal yang sedang berkembang.

Selain itu, penelitian ini berbeda dengan Rahma (2025) yang menyoroati peran Dinas UMKM sebagai penggerak utama pengentasan pengangguran melalui program pemberdayaan UMKM. Dalam konteks Kabupaten Batang, pengentasan pengangguran lebih difokuskan melalui jalur pelatihan kerja dan peningkatan keterampilan individu secara langsung, bukan pemberdayaan sektor usaha mikro sebagai pendekatan utama.

Temuan lainnya juga memperkuat hasil Purbaningrum (2025) yang menekankan pentingnya peran dinas sebagai regulator, komunikator, dan fasilitator. Hal ini tercermin dalam strategi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang yang aktif menjalin kerja sama dengan lintas instansi serta memfasilitasi akses masyarakat terhadap pelatihan dan informasi pasar kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang telah mengadopsi pendekatan kolaboratif dan berbasis kebutuhan pasar kerja. Kendati demikian, tantangan klasik seperti rendahnya etos kerja, keterbatasan sarana, dan lemahnya promosi program masih menjadi hambatan yang perlu diselesaikan secara berkelanjutan. Temuan ini memberikan sumbangan pemikiran bahwa efektivitas strategi ketenagakerjaan tidak hanya bergantung pada program yang dirancang, tetapi juga pada adaptasi lokal, partisipasi masyarakat, serta konsistensi dalam pelaksanaan.

3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan salah satu strategi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Batang yakni penggunaan website Batang *Career* sebagai bentuk pelayanan digital dibidang ketenagakerjaan. Website Batang *Career* berfungsi dalam memudahkan masyarakat dalam mencari informasi lowongan pekerjaan dan pelatihan tenaga kerja secara gratis yang langsung terhubung dengan seluruh perusahaan yang tersebar di Kabupaten Batang. Namun, penggunaannya belum secara menyeluruh oleh masyarakat, kurang optimalnya sosialisasi menjadi faktor utama. Selain itu, kebiasaan masyarakat yang masih dominan menggunakan metode konvensional menyebabkan belum secara keseluruhan masyarakat menggunakan website Batang *Career*.

Upaya difokuskan pada penguatan sosialisasi yang inklusif, peningkatan keamanan dan pengembangan fitur aplikasi, serta mempererat koordinasi dan kerja sama dengan instansi daerah lain untuk optimalisasi tindak lanjut evaluasi program dalam mengatasi pengangguran.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Strategi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang dalam mengatasi angka pengangguran mencakup sistem informasi pasar kerja melalui website Batang *Career* dan program paket pelatihan yang berbasis kompetensi. Namun strategi yang ada belum optimal karena belum menjangkau semua lapisan masyarakat pencari kerja. Adapun rekomendasi strategi dalam mengatasi pengangguran seperti pengoptimalan sumber daya pelatihan, pengembangan metode pelatihan yang efektif, peningkatan kuantitas dan kualitas sarana prasarana pelatihan, serta pengembangan kompetensi instruktur/ pelatih.

Faktor pendukung mencakup komitmen pimpinan dan dukungan regulasi, sedangkan faktor penghambat utamanya pencari kerja terlalu selektif dalam memilih pekerjaan, kurang optimalnya sosialisasi, kurangnya tenaga pendamping atau fasilitator dalam pelatihan. Upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang dalam mengoptimalkan strategi dilakukan melalui pemutakhiran media promosi, penambahan jenis pelatihan sesuai kebutuhan pasar, dan perluasan kerja sama dengan pihak swasta dan sinergitas instansi lintas daerah dalam menyediakan sarana dan prasarana pelatihan dan penempatan tenaga kerja.

Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini memiliki keterbatasan utama dalam upaya memperoleh data sebanyak-banyaknya dari Masyarakat (pencari kerja), mengingat keterbatasan waktu dan biaya dalam penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian: Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Batang Provinsi Jawa Tengah.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang dan seluruh pihak yang membantu menyelesaikan penelitian.



VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, M., Astuti, H., & Susilo, J. (2023). *Unemployment in Indonesia: An Analysis of Economic Determinants from 2012-2021*. Signifikan: Jurnal Ilmu Ekonomi. <https://doi.org/10.15408/sjie.v12i1.29247>.
- Gatiningsih dan Sutrisno, E. (2017). *Kependudukan dan Ketenagakerjaan*. Sumedang: Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN
- Gunawan, W. (2020). *Kamus Ilmu Pemerintahan*. Bee Media Pustaka.
- Hikmawanti, F. (2020). *Metodologi Penelitian* (4th ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Hutasoit, I. (2017). *Pengantar Ilmu Kependudukan*. Bandung: Alfabeta
- Johan, M., Febrianti, L., Wahyuningtyas, I., Salim, F., & Prawira, F. (2024). *The Influence of Unemployment on Poverty Levels in Indonesia*. ORGANIZE: Journal of Economics, Management and Finance. <https://doi.org/10.58355/organize.v3i2.65>.
- Mustari, N. R. P., Hutasoit, G. P. K., Yanti, P. R., & Afifah, D. F. (2025). Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja Lokal: Isu Pengangguran. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(1), 314-333.
- MUSTOFA, D. (2019). STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN DI KABUPATEN BLITAR.
- Nuraini, S., & Puspitasari, D. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Masa Pandemi Covid-19. *Governance*, 10(2), 49-64.
- Purbaningrum, T. W. (2025). PERAN DINAS KOPERASI, UKM, DAN TENAGA KERJA DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 7(2), 191-199.
- Rahma, N. (2025). *Peran dan Strategi Pemberdayaan UMKM Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Banda Aceh* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh).
- Rangkuti, F. (2017). *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simangunsong, F. (2016). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Alfabeta. <https://doi.org/978-602-7825-08-6>
- Simanjuntak, E. I., & RFS, H. T. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Pematangsiantar Dalam Menanggulangi Pengangguran. *Cross-border*, 5(2), 1469-1484.
- Setiawana, E., Fitriyani, N., & Harsyiah, L. (2024). *Modeling the Open Unemployment Rate in Indonesia Using Panel Data Regression Analysis*. EIGEN MATHEMATICS JOURNAL. <https://doi.org/10.29303/emj.v7i1.184>.
- Suwartono. (2014). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Penerbit Andi.