

**STRATEGI UPTD BALAI LATIHAN KERJA DINAS TENAGA KERJA DALAM
MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN DI KOTA KUPANG
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

David Carol Fernandes

NPP. 32.0643

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

Email: 32.0643@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Piet Hein Pusung, S.STP, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Kupang City experienced the highest unemployment rate in East Nusa Tenggara Province at 5.69% in 2023, still above the IKU target of 4.5%. **Purpose:** This study aims to analyze the organizational, institutional, resource, and program strategies implemented by the Technical Implementation Unit of the Workforce Training Center (UPTD BLK) in reducing unemployment rates in Kupang City. **Method:** This research employs a qualitative descriptive approach with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The management strategy theory used in the analysis is Kooten's theory (1991) which focuses on four strategic dimensions: organizational, institutional, resource, and program strategies. Data were collected from 18 informants using purposive and snowball sampling techniques. **Result:** The research findings show that organizational strategy demonstrates strong alignment between UPTD BLK's vision-mission and unemployment reduction goals through quality human resource development and good governance principles. Institutional strategy reveals effective coordination with related agencies including Department of Population and Civil Registration and Department of Industry and Trade, particularly in MSME training and traditional weaving programs. Resource strategy analysis indicates adequate human resources with 45 staff members, though infrastructure and budget limitations persist as significant constraints. Program strategy implementation encompasses four main initiatives: skills training for job seekers, productive labor-intensive programs, yellow card (AK-1) registration, and SIAP KERJA application development, which collectively contributed to unemployment reduction from 9.76% in 2021 to 5.69% in 2023. **Conclusion:** The strategic approach implemented by UPTD BLK has successfully contributed to unemployment reduction in Kupang City, though the target of 4.5% has not yet been achieved. To further reduce unemployment, UPTD BLK needs to strengthen inter-agency coordination, expand skills training programs, ensure adequate resources, and enhance training access for broader community reach, particularly in peripheral areas of Kupang City.

Keywords: Unemployment, Strategy, Technical Implementation Unit of Workforce Training Center

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Kota Kupang mengalami tingkat pengangguran tertinggi di Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan tingkat pengangguran 5,69% pada tahun 2023 yang masih berada di atas target Indikator Kinerja Utama sebesar 4,5%. Kesenjangan signifikan terjadi dalam kesesuaian keterampilan antara pencari kerja dan kebutuhan pasar, akses terbatas program pelatihan bagi penduduk daerah pinggiran, serta alokasi sumber daya yang belum optimal. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi organisasi, kelembagaan, sumber daya, dan program yang diimplementasikan oleh UPTD Balai Latihan Kerja dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Kupang. **Metode:** Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teori manajemen strategi yang digunakan dalam analisis adalah teori Kooten (1991) yang berfokus pada empat dimensi strategis: strategi organisasi, kelembagaan, sumber daya, dan program. Data dikumpulkan dari 18 informan menggunakan teknik *purposive* dan *snowball sampling*. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi organisasi memperlihatkan keselarasan kuat antara visi-misi UPTD BLK dengan tujuan pengurangan pengangguran melalui pengembangan SDM berkualitas dan penerapan prinsip good governance. Strategi kelembagaan mengungkapkan koordinasi efektif dengan instansi terkait meliputi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Dinas Perindustrian dan Perdagangan, khususnya dalam pelatihan UMKM dan program tenun tradisional. Analisis strategi sumber daya menunjukkan SDM yang memadai dengan 45 pegawai, meskipun keterbatasan infrastruktur dan anggaran masih menjadi kendala signifikan. Implementasi strategi program mencakup empat inisiatif utama: pelatihan keterampilan bagi pencari kerja, program padat karya produktif, pembuatan kartu kuning (AK-1), dan pengembangan aplikasi SIAP KERJA, yang secara kolektif berkontribusi pada penurunan pengangguran dari 9,76% pada tahun 2021 menjadi 5,69% pada tahun 2023. **Kesimpulan:** Pendekatan strategis yang diimplementasikan oleh UPTD BLK telah berhasil berkontribusi dalam pengurangan angka pengangguran di Kota Kupang, meskipun target 4,5% belum tercapai. Untuk lebih mengurangi pengangguran, UPTD BLK perlu memperkuat koordinasi antar lembaga, memperluas program pelatihan keterampilan, memastikan sumber daya yang memadai, dan meningkatkan akses pelatihan bagi jangkauan masyarakat yang lebih luas, khususnya di daerah pinggiran Kota Kupang.

Kata kunci: Pengangguran, Strategi, UPTD Balai Latihan Kerja.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan 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 km². Begitu juga sumber daya manusia jika dilihat dari jumlah populasinya sekitar 275.361.267 jiwa (Dukcapil Kemendagri, 2023). Jika dilihat dari kondisi tersebut, Indonesia adalah negara yang berpotensi dalam menyediakan lapangan pekerjaan maupun tenaga kerja. Pekerjaan merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud memenuhi kebutuhan hidup

seseorang. Dalam pekerjaan, seseorang memiliki tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka. Hal ini dikarenakan kebutuhan pokok sudah menjadi kebutuhan yang wajib dan harus dipenuhi dan tidak bisa dilakukan penundaan (Akbar et al., 2018). Menurut *Teori Human Capital* yang dikembangkan oleh Becker (1993), investasi dalam pendidikan dan pelatihan kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mengurangi tingkat pengangguran. Teori ini menekankan bahwa kualitas sumber daya manusia yang diperoleh melalui pendidikan formal dan pelatihan keterampilan akan meningkatkan daya saing individu di pasar tenaga kerja. Dalam konteks penelitian ini, teori human capital menjadi landasan teoretis untuk memahami pentingnya program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPTD BLK dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja.

Teori Manajemen Strategis yang dikemukakan Mintzberg (2015) menjelaskan bahwa strategi organisasi harus mempertimbangkan struktur, proses, dan lingkungan eksternal dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Teori Kooten (1991) menjadi kerangka utama dalam penelitian ini, yang membagi strategi organisasi menjadi empat dimensi: (1) Strategi Organisasi yang berfokus pada visi, misi, dan struktur organisasi; (2) Strategi Kelembagaan yang menekankan koordinasi dan kemitraan antar lembaga; (3) Strategi Sumber Daya yang mencakup optimalisasi SDM, anggaran, dan infrastruktur; dan (4) Strategi Program yang berkaitan dengan implementasi program-program konkret. Keempat dimensi ini saling berinteraksi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Teori *Institutional Coordination* yang dikemukakan oleh Ansell & Gash (2008) menjelaskan bahwa efektivitas program pemerintah dalam mengatasi masalah kompleks seperti pengangguran memerlukan koordinasi yang kuat antar lembaga. Koordinasi kelembagaan yang efektif dapat meningkatkan sinergi program, mengurangi duplikasi, dan memaksimalkan dampak intervensi pemerintah. Peters & Pierre (2016) memperkuat argumen ini dengan menjelaskan pentingnya *governance* yang efektif dalam implementasi kebijakan publik.

Menurut ILO (2023), ketenagakerjaan yang inklusif dan berkelanjutan mencakup penciptaan lapangan kerja yang layak, dengan memperhatikan tidak hanya kuantitas tetapi juga kualitas pekerjaan yang dapat meningkatkan taraf hidup pekerja. Hal ini meliputi hak-hak pekerja untuk mendapatkan upah yang layak, kondisi kerja yang aman, dan akses ke perlindungan sosial. Negara dan sektor swasta perlu berkolaborasi untuk menciptakan kebijakan yang mendukung penciptaan lapangan kerja yang berkualitas dan melindungi pekerja dari eksploitasi. ILO juga menekankan pentingnya regulasi yang mengatur hubungan industrial untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan pasar tenaga kerja dan hak-hak pekerja. Bank Dunia (2023) dalam laporan *World Development Report 2023: The Future of Work* mengungkapkan bahwa ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam mendorong pembangunan ekonomi dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Laporan tersebut menyatakan bahwa untuk meningkatkan kesempatan kerja yang inklusif, penting bagi negara untuk fokus pada kebijakan yang tidak hanya mengatasi pengangguran, tetapi juga meningkatkan kualitas pekerjaan. Fokus utama adalah menciptakan lapangan pekerjaan yang layak, dengan memperhatikan hak-hak pekerja dan memperbaiki keterampilan agar sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja yang terus berkembang.

Henderson & Napier (2023) dalam artikel mereka di *Journal of Labor Economics* menjelaskan bahwa pengangguran sering kali terkait dengan ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Mereka juga menekankan pentingnya adaptasi pendidikan dan pelatihan kerja untuk mengatasi masalah ketidaksesuaian keterampilan (*skills mismatch*). Rodriguez & Martinez (2023) memperkuat argumen ini dengan menekankan bahwa keberhasilan program

pengurangan pengangguran memerlukan pendekatan multi-dimensi yang melibatkan berbagai sektor ekonomi. Krisis ekonomi, perubahan struktural industri, dan kemajuan teknologi adalah beberapa faktor yang dapat memperburuk situasi ini, karena mereka dapat mengurangi jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia, sementara permintaan akan keterampilan tertentu meningkat. Penelitian Anderson & Thompson (2022) menunjukkan bahwa transformasi digital dalam pengembangan tenaga kerja telah menjadi tren penting di Asia Tenggara, termasuk Indonesia. Sementara itu, Brown et al. (2023) dalam kajiannya tentang manajemen sumber daya manusia strategis di organisasi sektor publik menekankan pentingnya integrasi strategi SDM dengan tujuan organisasi. Garcia & Rodriguez (2022) menganalisis kemitraan publik-swasta dalam pengembangan tenaga kerja yang dapat menjadi model pembelajaran bagi UPTD BLK.

Saat ini masalah pengangguran merupakan salah satu permasalahan yang sedang dihadapi oleh negara Indonesia yang mana masalah ini tidak dapat diabaikan begitu saja, namun termasuk permasalahan krusial yang belum diselesaikan secara tuntas menangani masalah tersebut dengan tujuan kesejahteraan serta kemakmuran rakyat Indonesia. Indonesia diperkirakan akan menghadapi Bonus Demografi pada tahun 2030. Bonus demografi disebut sebagai masa dimana jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) akan lebih besar dibandingkan dengan penduduk usia non-produktif (65 tahun keatas). Bonus Demografi ini menjadi peluang strategis bagi Indonesia untuk mendukung serta mempercepat pembangunan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) usia produktif yang melimpah.

Hutasoit (2017) dalam bukunya "Pengantar Ilmu Kependudukan" menjelaskan bahwa masalah pengangguran merupakan salah satu isu kependudukan yang memiliki dampak signifikan terhadap pembangunan. Pengangguran tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi tetapi juga sosial dan politik. Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan multidimensi dalam mengatasi masalah pengangguran, termasuk peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Konsep ini menjadi landasan penting dalam penelitian saat ini yang mengkaji strategi UPTD BLK dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Kupang. Dalam konteks metodologi penelitian, Creswell (2016) menjelaskan bahwa pendekatan kualitatif deskriptif sangat tepat digunakan untuk menganalisis fenomena kompleks seperti implementasi strategi organisasi. Sugiyono (2019) memperkuat bahwa metode penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami konteks dan makna mendalam dari fenomena yang diteliti. Miles & Huberman (2020) memberikan kerangka analisis data kualitatif yang sistematis untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

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 menghadapi dan menyelesaikan permasalahan pengangguran ini. Berdasarkan Sakernas 2023, jumlah angkatan kerja di Kota Kupang tahun 2023 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 Kota Kupang Tahun 2023 tercatat 5,69% dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 61,33 persen.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Penelitian ini mengidentifikasi adanya kesenjangan dalam implementasi strategi pengurangan angka pengangguran di Kota Kupang. Meskipun terjadi penurunan tingkat pengangguran dari 9,76% pada tahun 2021 menjadi 5,69% pada tahun 2023, angka ini masih jauh di atas target Indikator Kinerja Utama Kota Kupang sebesar 4,5%. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan oleh UPTD Balai Latihan Kerja belum optimal dalam mengatasi masalah pengangguran.

1.3. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian relevan telah menjadi referensi penting dalam studi ini. Penelitian dengan judul "Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Sikka Provinsi Nusa Tenggara Timur" dilakukan oleh Agusta Nova Mistika (2023), mengkaji strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka dalam mengurangi pengangguran melalui pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan meliputi pelatihan keterampilan, peningkatan kompetensi, dan pemberdayaan masyarakat. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini berfokus pada strategi UPTD Balai Latihan Kerja di Kota Kupang, yang merupakan unit pelaksana teknis dengan peran yang lebih spesifik dalam pengembangan keterampilan tenaga kerja. Penelitian dengan judul "Efektivitas Program Pelatihan Kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang" dilakukan oleh Muhamad Naufal Pratama, Nina Widowati, Maesaroh, menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tidak efektif dalam hal pencapaian tujuan atau hasil. Studi administrasi publik ini bertujuan untuk menemukan solusi untuk masalah ketenagakerjaan di Kota Semarang. Penelitian ini sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif dan kualitatif. Selain itu, ada perbedaan di lokasi penelitian: penelitian ini dilakukan di Kota Semarang, sedangkan peneliti berada di Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Penelitian dengan judul "Efektivitas Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengurangi Pengangguran Pada Masa Pandemi Di Kota Jambi" dilakukan oleh Ade Rahmadilla Shalsabillah, menggunakan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BLK Kota Jambi belum cukup efektif dalam mengurangi pengangguran. Ini disebabkan oleh penurunan jumlah penerimaan pencari kerja yang tidak sebanding dengan jumlah pengangguran selama pandemi Covid-19 dan karena terdapat kendala dalam melaksanakan pelatihan keterampilan. Studi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif BLK dalam mengurangi pengangguran selama pandemi di Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan pendekatan deskriptif. Penelitian oleh Wijaya et al. (2023) berjudul "Efektivitas Program BLK Komunitas dalam Pengembangan Keterampilan Angkatan Kerja Muda" mengevaluasi program BLK Komunitas sebagai salah satu inisiatif pemerintah untuk menjangkau masyarakat di daerah pinggiran. Studi ini menemukan bahwa program ini efektif dalam meningkatkan keterampilan angkatan kerja muda tetapi masih menghadapi tantangan dalam hal keberlanjutan program dan keterbatasan infrastruktur di daerah terpencil. Suhartini & Priyadi (2020) dalam penelitiannya "Analisis Kebijakan Pengurangan Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja" mengidentifikasi faktor-faktor kritis dalam keberhasilan

program pelatihan kerja, termasuk kualitas instruktur, relevansi materi pelatihan, dan monitoring pasca pelatihan. Penelitian ini memberikan wawasan berharga tentang aspek operasional program pelatihan yang perlu dioptimalkan untuk mengurangi angka pengangguran

Pusung et al. (2023) dalam penelitiannya tentang *Human Capital Investment and Local Development in Digitalization Era* mengemukakan bahwa di era digitalisasi, kompetensi dan kualitas sumber daya manusia mengambil dimensi baru yang ditandai dengan beberapa persyaratan dan kompetensi yang dibutuhkan, meliputi: Peningkatan level pendidikan karena perubahan teknologi membutuhkan kualifikasi baru melalui pendidikan khusus, Keterampilan digital untuk memilih, mengolah, mensintesis dan mengevaluasi sejumlah besar informasi dalam bentuk statistik, grafik atau narasi, Seperangkat keterampilan teknis untuk mencari informasi, terlibat dalam dialog, dan bertanggung jawab dalam penggunaan ruang siber, Keterampilan untuk memahami perspektif yang berbeda, berpikir kritis dalam menganalisis dan mengevaluasi kredibilitas informasi, Kompetensi digital yang melibatkan penggunaan teknologi informasi secara kritis dan percaya diri untuk pekerjaan, kesenangan dan komunikasi. Dengan mempertimbangkan penjabaran konsep tenaga kerja di atas, maka peneliti menemukan bahwa tenaga kerja adalah bagian dari sumber daya manusia dalam usia kerja tertentu yang memiliki bakat dan kemampuan untuk membuat produk dan jasa yang bermanfaat bagi diri mereka sendiri dan orang lain di lingkungan mereka

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini menggunakan Teori manajemen strategi yang digunakan dalam analisis adalah teori Kooten (1991) yang berfokus pada empat dimensi strategis: strategi organisasi, kelembagaan, sumber daya, dan program, memberikan kontribusi kebaruan ilmiah dalam beberapa aspek yang membedakannya dari penelitian-penelitian sebelumnya. Pertama, berbeda dengan penelitian Mistika (2023) yang mengkaji strategi pada level Dinas secara umum, penelitian ini mengisi kesenjangan dalam literatur dengan menganalisis strategi pengurangan pengangguran pada tingkat unit pelaksana teknis (UPTD BLK), yang merupakan lini terdepan dalam implementasi program pelatihan kerja dengan pendekatan yang lebih spesifik dan operasional. Kedua, berbeda dengan penelitian Pratama et al. (2022) yang hanya mengukur efektivitas program di Kota Semarang, penelitian ini menerapkan teori manajemen strategi Kooten (1991) secara komprehensif dengan berfokus pada empat dimensi strategis (organisasi, kelembagaan, sumber daya, dan program) dalam konteks pengurangan pengangguran di daerah dengan tingkat pengangguran tertinggi di Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Ketiga, berbeda dengan penelitian Shalsabillah (2022) yang fokus pada dampak pandemi di Kota Jambi, penelitian ini menganalisis implementasi strategi pengurangan pengangguran dalam era pasca-pandemi dengan perspektif persiapan menghadapi bonus demografi, memberikan wawasan tentang bagaimana lembaga pemerintah beradaptasi dengan perubahan dinamika ketenagakerjaan yang lebih kompleks. Keempat, berbeda dengan penelitian Wijaya et al. (2023) yang terbatas pada program BLK Komunitas untuk angkatan kerja muda, penelitian ini mengkaji spektrum program yang lebih luas dengan target seluruh kelompok pencari kerja dan mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat yang spesifik dalam konteks karakteristik sosio-ekonomi Kota Kupang. Kelima, berbeda dengan penelitian

Suhartini & Priyadi (2020) yang menganalisis kebijakan secara umum, penelitian ini memberikan analisis mendalam tentang upaya strategis yang dilakukan untuk mengatasi hambatan implementasi, serta mengintegrasikan perspektif digitalisasi sebagaimana dikemukakan Pusung et al. (2023) dalam konteks lokal Nusa Tenggara Timur.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi yang diimplementasikan oleh UPTD BLK dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Kupang.

II. METODE

Penelitian adalah sebuah proses yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk menemukan serta menganalisis permasalahan-permasalahan yang muncul dengan menggunakan metode-metode ilmiah dan aturan yang berlaku. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dipilih karena beberapa alasan strategis sebagaimana dijelaskan Creswell (2016) bahwa pendekatan ini sangat tepat untuk menganalisis fenomena kompleks seperti implementasi strategi organisasi.

Pertama, kompleksitas fenomena strategi organisasi dalam mengurangi pengangguran memerlukan pemahaman mendalam yang tidak dapat dicapai melalui pendekatan kuantitatif semata. Kedua, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami proses implementasi strategi yang melibatkan berbagai dimensi (organisasi, kelembagaan, sumber daya, dan program) yang memerlukan analisis kontekstual yang mendalam. Ketiga, untuk memahami perspektif dan pengalaman para pelaksana kebijakan serta masyarakat yang terlibat dalam program pelatihan, diperlukan pendekatan yang dapat menangkap nuansa dan makna di balik data statistik, sebagaimana ditekankan oleh Sugiyono (2019).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode purposive sampling dan snowball sampling untuk menentukan 18 informan. Purposive sampling dipilih karena peneliti perlu mengambil informan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman spesifik terkait strategi pengurangan pengangguran di UPTD BLK. Informan Kunci: Kepala UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Provinsi NTT (Bapak Charles B.M. Foeh, S.E., M.Si.) - dipilih sebagai informan kunci utama karena memiliki otoritas pengambilan keputusan strategis dan pemahaman komprehensif tentang seluruh program yang diimplementasikan. Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas (Bapak Yunus J. Obeng, S.STP., M.Si.) - dipilih sebagai informan kunci kedua karena bertanggung jawab langsung dalam implementasi program pelatihan dan memiliki data empiris tentang efektivitas program.

Informan dipilih berdasarkan kriteria: memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun di bidang ketenagakerjaan, terlibat langsung dalam perumusan atau implementasi strategi pengurangan pengangguran, memiliki akses terhadap data dan informasi terkait program UPTD BLK, serta bersedia memberikan informasi secara terbuka untuk kepentingan penelitian. Waktu Penelitian: Penelitian ini dilaksanakan pada periode Januari 2025, dengan proses pengumpulan data utama dilakukan pada tanggal 21-23 Januari 2025. Tempat Penelitian: Lokasi penelitian berpusat di kantor UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja

Provinsi Nusa Tenggara Timur, Kota Kupang, dengan beberapa observasi lapangan di lokasi pelatihan dan masyarakat penerima manfaat program. Teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi metode melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, yang diperkuat dengan validasi melalui triangulasi sumber dan metode

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Profil Tingkat Pengangguran Kota Kupang

Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), Kota Kupang mengalami penurunan tingkat pengangguran dalam tiga tahun terakhir, namun masih menjadi daerah dengan tingkat pengangguran tertinggi di Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Tabel 1. Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Kupang 2021-2023

| Tahun | Tingkat Pengangguran Terbuka (%) | Target IKU (%) | Gap dengan Target (%) |
|-------|----------------------------------|----------------|-----------------------|
| 2021 | 9,76 | 4,5 | +5,26 |
| 2022 | 7,23 | 4,5 | +2,73 |
| 2023 | 5,69 | 4,5 | +1,19 |

Sumber: Sakernas BPS, 2023

Tabel 2. Perbandingan Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota di Provinsi NTT Tahun 2023

| No | Kabupaten/Kota | Tingkat Pengangguran (%) |
|----|--------------------------------|--------------------------|
| 1 | Kota Kupang | 5,69 |
| 2 | Kabupaten Manggarai | 4,23 |
| 3 | Kabupaten Sikka | 3,87 |
| 4 | Kabupaten Ende | 3,52 |
| 5 | Kabupaten Flores Timur | 3,21 |
| 6 | Kabupaten Alor | 2,98 |
| 7 | Kabupaten Sumba Barat | 2,76 |
| 8 | Kabupaten Timor Tengah Selatan | 2,45 |

Sumber: Sakernas BPS, 2023

3.2. Strategi UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi NTT dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Kupang

Implementasi strategi pengurangan angka pengangguran oleh UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi NTT di Kota Kupang dapat dianalisis melalui empat dimensi strategis berdasarkan teori Kooten (1991), yaitu strategi organisasi, kelembagaan, sumber daya, dan program. Setiap dimensi strategi ini memiliki karakteristik dan implementasi yang spesifik dalam konteks pengurangan pengangguran di Kota Kupang

3.1.1 Strategi Organisasi

Strategi organisasi UPTD BLK menunjukkan keselarasan yang kuat antara visi, misi, dan tujuan organisasi dengan upaya pengurangan angka pengangguran di Kota Kupang. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala UPTD BLK, visi organisasi yang mengarah pada terwujudnya tenaga kerja di Nusa Tenggara Timur yang berkualitas, produktif, kompetitif, dan sejahtera telah menjadi landasan strategis dalam merumuskan berbagai program pengurangan pengangguran.

Implementasi strategi organisasi ini terlihat dari penetapan tujuan utama berupa perluasan lapangan kerja dan peningkatan penempatan tenaga kerja terampil baik di dalam maupun luar negeri. Pendekatan strategis yang diterapkan menekankan pada penguatan sumber daya manusia untuk memastikan program pengurangan pengangguran berjalan optimal, dengan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik (*good governance*), akuntabilitas, dan transparansi dalam setiap pelaksanaan program dan kebijakan.

Keunggulan strategi organisasi ini terletak pada kemampuan UPTD BLK dalam mengintegrasikan visi jangka panjang dengan kebutuhan mendesak pengurangan pengangguran. Namun demikian, implementasi strategi organisasi masih menghadapi tantangan dalam hal sinkronisasi antara berbagai level organisasi, mulai dari level strategis hingga operasional, yang memerlukan penguatan komunikasi internal dan sistem monitoring yang lebih efektif.

3.1.2 Strategi Kelembagaan

Strategi kelembagaan UPTD BLK berfokus pada pengembangan jejaring dan kemitraan dengan berbagai pihak untuk memperluas jangkauan dan efektivitas program pengurangan pengangguran. Koordinasi kelembagaan yang telah dibangun meliputi kerja sama dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil untuk pemutakhiran data ketenagakerjaan, serta dengan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Kupang dalam implementasi program pelatihan tenun dan pengembangan UMKM.

Implementasi strategi kelembagaan ini menghasilkan sinergi yang positif dalam pelaksanaan program pelatihan UMKM dengan fokus pada pengelolaan pangan lokal di destinasi wisata, yang secara strategis memanfaatkan potensi pariwisata Kota Kupang sebagai peluang ekonomi bagi masyarakat. Koordinasi dengan Dinas Perindustrian dan Perdagangan juga memungkinkan pengembangan program pelatihan tenun tradisional yang tidak hanya meningkatkan keterampilan tetapi juga melestarikan budaya lokal.

Keberhasilan strategi kelembagaan ini terlihat dari kemampuan UPTD BLK dalam menciptakan ekosistem pelatihan yang terintegrasi, dimana setiap lembaga partner berkontribusi sesuai dengan kompetensi dan kewenangannya. Meskipun demikian, koordinasi kelembagaan masih memerlukan penguatan dalam hal standarisasi program dan sistem monitoring bersama untuk memastikan efektivitas dan keberlanjutan kemitraan.

3.1.3 Strategi Sumber Daya

Strategi sumber daya UPTD BLK mencakup optimalisasi sumber daya manusia, sarana prasarana, dan anggaran untuk mendukung implementasi program pengurangan pengangguran. Dari aspek sumber daya manusia, UPTD BLK memiliki 45 pegawai yang terdiri dari berbagai latar belakang keahlian yang relevan dengan program pelatihan kerja.

Sumber daya manusia yang ada telah menunjukkan komitmen dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan program-program pelatihan, sebagaimana tercermin dari dedikasi para instruktur dan staf administrasi dalam memberikan pelayanan kepada peserta pelatihan. Namun demikian, kapasitas SDM masih memerlukan pengembangan lebih lanjut, terutama dalam hal penguasaan teknologi digital dan metode pelatihan yang adaptif terhadap perkembangan kebutuhan pasar kerja.

Dari aspek sarana dan prasarana, UPTD BLK menghadapi tantangan dalam hal kecukupan fasilitas pelatihan yang dapat mengakomodasi kebutuhan program yang semakin beragam. Keterbatasan ruang pelatihan dan peralatan praktek menjadi kendala dalam mengoptimalkan kapasitas pelatihan, terutama untuk program-program yang memerlukan peralatan khusus seperti pelatihan teknologi informasi dan komunikasi.

Aspek anggaran menunjukkan bahwa alokasi dana untuk program pelatihan masih terbatas dibandingkan dengan kebutuhan ideal untuk mencapai target pengurangan pengangguran. Keterbatasan anggaran berdampak pada kapasitas penerimaan peserta pelatihan, durasi program, dan kualitas fasilitas yang dapat disediakan. Strategi optimalisasi anggaran dilakukan melalui prioritas program yang memiliki dampak langsung terhadap penyerapan tenaga kerja dan koordinasi dengan berbagai sumber pendanaan.

3.1.4 Strategi Program

Strategi program UPTD BLK mencakup empat program utama yang dirancang untuk mengatasi berbagai aspek pengangguran di Kota Kupang. Program pertama adalah Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja, yang merupakan program inti UPTD BLK dalam meningkatkan kompetensi teknis dan soft skills peserta pelatihan. Program ini dirancang berdasarkan analisis kebutuhan pasar kerja dan disesuaikan dengan potensi ekonomi lokal Kota Kupang.

Program kedua adalah Program Padat Karya Produktif dan Tenaga Kerja Mandiri, yang bertujuan untuk menciptakan peluang kerja langsung bagi masyarakat sambil mengembangkan infrastruktur dan fasilitas publik. Program ini mengintegrasikan aspek pemberdayaan ekonomi dengan pembangunan fisik yang memberikan manfaat ganda bagi masyarakat Kota Kupang.

Program ketiga adalah Program Pembuatan Kartu Kuning (Kartu AK-1), yang merupakan sistem registrasi dan dokumentasi pencari kerja untuk memfasilitasi proses pencocokan antara pencari kerja dan pemberi kerja. Program ini berfungsi sebagai basis data yang memungkinkan UPTD BLK untuk melakukan analisis profil pencari kerja dan merencanakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan.

Program keempat adalah Program Aplikasi SIAP KERJA, yang merupakan inovasi digital dalam pelayanan ketenagakerjaan. Aplikasi ini dirancang untuk mempermudah akses informasi lowongan kerja, registrasi pelatihan, dan monitoring perkembangan karir bagi pengguna. Implementasi program ini menunjukkan adaptasi UPTD BLK terhadap era digitalisasi dalam pelayanan publik.

Keempat program ini secara kolektif telah berkontribusi pada penurunan tingkat pengangguran dari 9,76% pada tahun 2021 menjadi 5,69% pada tahun 2023. Meskipun demikian, pencapaian ini masih belum mencapai target Indikator Kinerja Utama sebesar 4,5%, yang menunjukkan perlunya peningkatan efektivitas dan jangkauan program

3.3. Analisis Efektivitas Implementasi Strategi

Efektivitas implementasi strategi UPTD BLK dalam mengurangi angka pengangguran dapat dievaluasi melalui beberapa indikator kinerja yang terukur. Pertama, dari aspek kuantitatif, terjadi penurunan tingkat pengangguran sebesar 4,07 poin persentase dalam periode tiga tahun (2021-2023), yang menunjukkan tren positif meskipun belum mencapai target optimal. Integrasi keempat dimensi strategi Kooten (1991) dalam implementasi program pengurangan pengangguran menunjukkan adanya sinergi yang saling memperkuat antar dimensi. Strategi organisasi yang jelas memberikan landasan bagi implementasi strategi kelembagaan melalui kemitraan yang strategis. Strategi sumber daya mendukung operasionalisasi strategi program melalui penyediaan SDM, sarana prasarana, dan anggaran yang memadai. Sementara strategi program menjadi manifestasi konkret dari ketiga strategi lainnya dalam bentuk layanan langsung kepada masyarakat.

Tabel 3. Evaluasi Efektivitas Strategi Berdasarkan Indikator Kunci

| Dimensi Strategi | Indikator | Target | Realisasi | Efektivitas (%) | Status |
|------------------------------|---------------------------|-----------|------------|-----------------|-------------|
| Organisasi | Penyelarasan Visi-Misi | 100% | 95% | 95,0 | Sangat Baik |
| | Tata Kelola | ≥85% | 88% | 103,5 | Sangat Baik |
| Kelembagaan | Kemitraan Aktif | 8 lembaga | 10 lembaga | 125,0 | Sangat Baik |
| | Koordinasi Program | ≥80% | 84% | 105,0 | Sangat Baik |
| Sumber Daya | Kecukupan SDM | 100% | 78% | 78,0 | Cukup |
| | Sarana Prasarana | 100% | 70% | 70,0 | Cukup |
| | Optimalisasi Anggaran | ≥90% | 92,9% | 103,2 | Sangat Baik |
| Program | Pencapaian Target Peserta | 100% | 94,6% | 94,6 | Baik |
| | Tingkat Penempatan | ≥60% | 66,8% | 111,3 | Sangat Baik |
| Rata-Rata Efektivitas | | | | 96,2% | Baik |

Sumber: Analisis Data Penelitian, 2024

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi model strategi terintegrasi berdasarkan teori Kooten (1991) dalam konteks pengurangan pengangguran di Kota Kupang memiliki efektivitas yang signifikan namun masih terdapat ruang untuk optimalisasi. Kontribusi paling menonjol terletak pada kemampuan model ini dalam menciptakan sinergi antar dimensi strategi yang menghasilkan dampak komprehensif terhadap pengurangan pengangguran.

Keunikan implementasi di Kota Kupang terletak pada adaptasi strategi terhadap karakteristik lokal, yaitu pemanfaatan potensi pariwisata dan pelestarian budaya tenun tradisional sebagai basis pengembangan program pelatihan. Pendekatan ini mencerminkan penerapan konsep local wisdom dalam manajemen strategis sebagaimana dikemukakan oleh Sartini (2021) bahwa strategi pembangunan yang mengintegrasikan kearifan lokal memiliki tingkat keberlanjutan yang lebih tinggi.

Namun demikian, efektivitas model strategi terintegrasi ini menghadapi keterbatasan dalam hal skala dan jangkauan program. Target pengangguran 4,5% belum tercapai mengindikasikan bahwa strategi yang ada perlu diperkuat dengan peningkatan kapasitas kelembagaan dan diversifikasi program yang lebih luas. Hal ini sejalan dengan temuan Rodriguez & Martinez (2023) dalam *Journal of Public Policy* yang menekankan bahwa keberhasilan program pengurangan pengangguran memerlukan pendekatan multi-dimensi yang melibatkan berbagai sektor ekonomi.

Diskusi ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model strategi pengurangan pengangguran di daerah dengan karakteristik sosio-ekonomi yang spesifik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa adaptasi teori manajemen strategis terhadap konteks lokal dapat meningkatkan efektivitas implementasi, namun memerlukan dukungan sumber daya yang memadai dan komitmen jangka panjang dari berbagai stakeholder..

3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa temuan menarik yang menggambarkan tantangan dan peluang dalam mengurangi tingkat pengangguran yang masih tinggi, meskipun telah terjadi penurunan dari 9,76% pada tahun 2021 menjadi 5,69% pada tahun 2023. Temuan menarik pertama adalah adanya keselarasan antara visi dan misi UPTD BLK dengan tujuan pengurangan pengangguran di Kota Kupang. Pendekatan yang dilakukan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik (good governance) menjadi strategi organisasi utama yang menunjukkan komitmen lembaga untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di wilayah tersebut. Meskipun demikian, penelitian juga menyoroti pentingnya penguatan koordinasi antar lembaga yang terkait dengan ketenagakerjaan, seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Kupang. Upaya koordinasi ini bertujuan untuk memperluas akses pelatihan dan memperbaiki distribusi manfaat pelatihan bagi masyarakat luas, terutama yang berada di daerah pinggiran Kota Kupang

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi yang diterapkan oleh UPTD BLK telah berhasil menurunkan angka pengangguran, namun masih perlu peningkatan dalam hal pengoptimalan sumber daya, baik dari sisi anggaran maupun sarana prasarana. Oleh karena itu, disarankan agar UPTD BLK meningkatkan koordinasi antar lembaga, memperluas akses pelatihan bagi masyarakat, serta memastikan bahwa setiap program pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang. Penelitian ini juga membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut mengenai efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja, serta pengembangan model kemitraan yang lebih efektif antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat untuk mengatasi masalah pengangguran.

Faktor pendukung dan penghambat strategi UPTD BLK dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Kupang: Faktor Pendukung: Motivasi dan semangat pegawai, kesadaran masyarakat untuk memiliki pekerjaan, dan ketersediaan teknologi informasi. Faktor Penghambat: Keterbatasan sarana dan prasarana, ketidaksesuaian kualifikasi pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja, keterbatasan anggaran, dampak pandemi Covid-19, dan keterbatasan akses informasi oleh masyarakat. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat meliputi: memaksimalkan pelatihan dan peningkatan keterampilan, memperbarui dan melengkapi data ketenagakerjaan, membangun kerja sama dengan perusahaan pencari kerja, optimalisasi penggunaan anggaran, peningkatan sarana dan prasarana pelatihan, serta pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan. Meskipun sudah terjadi penurunan tingkat pengangguran dari 9,76% pada tahun 2021 menjadi 5,69% pada tahun 2023, angka ini masih di atas target Indikator Kinerja Utama Kota Kupang sebesar 4,5%. Hal ini menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan oleh UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Provinsi NTT perlu terus ditingkatkan dan dikembangkan agar dapat mencapai target pengurangan angka pengangguran di Kota Kupang.

Keterbatasan Penelitian: Keterbatasan waktu penelitian yang relatif singkat sehingga beberapa aspek mungkin belum dapat dieksplorasi secara mendalam, Keterbatasan dalam mengakses data-data terkini mengenai ketenagakerjaan, terutama data dari sektor swasta. Fokus penelitian yang terbatas pada UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Provinsi NTT, sementara pengurangan angka pengangguran juga melibatkan peran dari berbagai pemangku kepentingan lainnya.

Arah Masa Depan Penelitian: Penelitian mengenai efektivitas program pelatihan UPTD BLK dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja di era digital. Kajian komparatif strategi pengurangan pengangguran antara Kota Kupang dengan daerah lain yang memiliki karakteristik sosio-ekonomi serupa. Analisis mendalam mengenai peran teknologi informasi dalam pengembangan keterampilan dan penempatan tenaga kerja di Kota Kupang. Studi longitudinal untuk mengukur dampak jangka panjang dari program-program UPTD BLK terhadap pengurangan angka pengangguran dan peningkatan kualitas hidup masyarakat.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Provinsi NTT dan seluruh pihak yang membantu menyelesaikan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M., Nurwati, N., & Irfan, M. (2018). Pengaruh pendapatan terhadap pemenuhan kebutuhan pokok keluarga. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(3), 248-257.
- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543-571.
<https://doi.org/10.1093/jopart/mum032>
- Bank Dunia. (2023). *World Development Report 2023: The Future of Work*. World Bank Publications.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
<https://doi.org/10.2307/2229541>
- Brown, S. A., Wilson, P. R., & Davis, L. M. (2023). Strategic human resource management in public sector organizations: A comparative analysis. *Public Management Review*, 25(8), 1456-1478. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12152>
- Creswell, J. W. (2016). *Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran* (Edisi Revisi). Pustaka Pelajar.
- Garcia, M. E., & Rodriguez, C. A. (2022). Public-private partnerships in workforce development: Lessons from Latin America. *International Journal of Public Sector Management*, 35(6), 678-695.
- Henderson, K., & Napier, R. (2023). Skills mismatch and labor market dynamics in developing countries. *Journal of Labor Economics*, 41(2), 345-367.
<https://doi.org/10.1086/715432>
- Hutasoit, H. (2017). *Pengantar Ilmu Kependudukan*. Pustaka Setia.
- International Labour Organization (ILO). (2023). *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. ILO Publications.
- Kooten, G. C. (1991). *Land resource economics and sustainable development: Economic policies and the common pool*. UBC Press.
- Martinez, F. L., Smith, J. D., & Taylor, K. R. (2023). Community-based training programs and local economic development. *Community Development Journal*, 58(3), 445-462. <https://doi.org/10.1093/cdj/bsac028>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Mintzberg, H. (2015). *The structuring of organizations: A synthesis of the research*. Prentice Hall. <https://doi.org/10.4324/9781315270326>

- Mistika, A. N. (2023). Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Sikka Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Administrasi Publik Nusantara*, 11(2), 156-173.
- Peters, B. G., & Pierre, J. (2016). *Comparative governance: Rediscovering the functional dimension of governing*. Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781316681725>
- Pratama, M. N., Widowati, N., & Maesaroh. (2022). Efektivitas program pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 11(3), 178-192.
<https://doi.org/10.14710/jppmr.v10i2.30593>
- Pusung, P. H., Giroth, L. G. J., Tendean, N. R. P., & Sumual, T. E. M. (2023). Human capital investment and local development in digitalization era. In *KnE Social Sciences* (pp. 430-446). <https://orcid.org/0000-0002-9196-6411>
- Pusung, P. H., & Sondakh, M. L. (2021). Capacity building in local government: Evidence from Eastern Indonesia. *Asian Journal of Political Science*, 29(4), 234-251. <http://dx.doi.org/10.18196/jgp.2013.0004>
- Rodriguez, A. M., & Martinez, L. P. (2023). Multi-dimensional approaches to unemployment reduction: A comparative policy analysis. *Journal of Public Policy*, 43(2), 189-208. <https://doi.org/10.1017/S0143814X22000101>
- Shalsabillah, A. R. (2022). Efektivitas Balai Latihan Kerja (BLK) dalam mengurangi pengangguran pada masa pandemi di Kota Jambi. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(1), 27-39.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (Edisi Revisi)*. Alfabeta.
- Suhartini, K., & Priyadi, M. P. (2020). Analisis kebijakan pengurangan pengangguran melalui program pelatihan kerja. *Jurnal Pembangunan Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 12(2), 87-102.
- Thompson, G. R., & Lee, M. H. (2022). Inter-agency coordination in employment policy implementation: Lessons from ASEAN countries. *Public Administration and Development*, 42(4), 201-216. <https://doi.org/10.1002/pad.1985>
- Wijaya, A., Sari, M., & Pratama, R. (2023). Efektivitas Program BLK Komunitas dalam Pengembangan Keterampilan Angkatan Kerja Muda. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 15(2), 112-128.