

# STRATEGI DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN DI KOTA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Muhammad Haoli Tidar Nasution  
NPP. 32.0087  
Asdaf Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara  
Program Studi Studi Kebijakan Publik  
Email: 32.0087@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Ir. Achmad Nur Sutikno, M.Si.

## ABSTRACT

**Problem Statement/Background (GAP):** The high unemployment rate in Medan City remains a major challenge in local development. Although the Department of Manpower has implemented various training and job placement programs, the unemployment rate has not significantly decreased. This indicates the need for more targeted and measurable strategies from the relevant institution. **Purpose:** This study aims to analyze the strategies of the Department of Manpower of Medan City in reducing unemployment, as well as to identify the supporting and inhibiting factors in the implementation of these strategies. **Method:** The research uses a qualitative descriptive approach with data collection methods including in-depth interviews, documentation, and observation. The Analytical Hierarchy Process (AHP) method is used to determine the most effective strategic priorities. **Result:** The results indicate that the priority strategies include industry-based vocational training, job placement through private sector collaboration, and strengthening labor information systems such as the SIDUTA application. However, challenges remain, such as limited funding, lack of professional trainers, and low public participation in employment programs. **Conclusion:** Unemployment reduction strategies can be optimized by strengthening collaboration with the private sector, improving the quality of vocational training, and maximizing the role of information technology to support inclusive and efficient employment services.

**Keywords:** Unemployment, Employment Strategy, AHP

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Tingginya angka pengangguran di Kota Medan menjadi salah satu tantangan utama pembangunan daerah. Meskipun Dinas Ketenagakerjaan telah melaksanakan berbagai program pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja, tingkat pengangguran masih belum menunjukkan penurunan yang signifikan. Permasalahan ini menunjukkan perlunya strategi yang lebih terarah dan terukur dari lembaga terkait. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mengurangi angka pengangguran, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan strategi tersebut. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data berupa wawancara mendalam, dokumentasi, dan observasi. Metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* digunakan untuk menentukan prioritas strategi yang paling efektif. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi prioritas Dinas Ketenagakerjaan meliputi pelatihan kerja berbasis kebutuhan industri, penempatan tenaga kerja melalui kerja sama dengan swasta, serta penguatan sistem informasi ketenagakerjaan seperti aplikasi SIDUTA. Namun, masih terdapat kendala seperti keterbatasan

anggaran, kurangnya tenaga pelatih profesional, serta rendahnya partisipasi masyarakat dalam program ketenagakerjaan. **Kesimpulan:** Strategi pengurangan pengangguran akan lebih optimal jika Dinas Ketenagakerjaan memperkuat sinergi dengan sektor swasta, meningkatkan kualitas pelatihan kerja, serta memaksimalkan peran teknologi informasi dalam mendukung pelayanan ketenagakerjaan yang inklusif dan efisien.

**Kata Kunci:** Pengangguran, Strategi Ketenagakerjaan, AHP

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Masalah pengangguran merupakan isu klasik yang masih menjadi tantangan besar dalam pembangunan daerah, termasuk di Kota Medan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, tingkat pengangguran terbuka di kota ini cenderung tinggi, meskipun pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan telah menjalankan berbagai program pelatihan dan penempatan tenaga kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa pendekatan yang selama ini digunakan belum sepenuhnya efektif dalam menjawab dinamika pasar kerja dan kebutuhan riil masyarakat.

Dalam konteks ini, strategi kelembagaan menjadi sangat penting untuk dikaji ulang dan ditingkatkan efektivitasnya. Dinas Ketenagakerjaan sebagai institusi yang bertanggung jawab atas penanggulangan pengangguran, perlu merumuskan langkah-langkah strategis berbasis data dan kebutuhan lokal, serta memperhatikan kesesuaian antara keterampilan tenaga kerja dengan permintaan pasar. Penelitian (Vivarelli, 2014) menunjukkan bahwa inovasi dan dinamika industri global menuntut pemerintah daerah untuk responsif dalam meningkatkan kualitas keterampilan tenaga kerja. Hal serupa juga ditegaskan oleh (Meager, 2009), yang menyatakan bahwa program pelatihan kerja hanya akan berhasil apabila didesain secara tepat sasaran dan berbasis kebutuhan industri.

Metode pendekatan strategis yang digunakan juga menjadi kunci keberhasilan intervensi pemerintah daerah. (Sato, 2007) melalui penerapan *Analytical Hierarchy Process (AHP)* membuktikan bahwa pengambilan keputusan berbasis prioritas dapat meningkatkan akurasi dalam perumusan kebijakan publik. Penelitian (Kluve, 2010) memperkuat hal ini dengan temuan bahwa program yang dirancang dengan analisis strategi mendalam lebih berhasil dalam menekan pengangguran jangka panjang dibandingkan dengan program bersifat umum.

Namun, perumusan strategi tidak hanya soal desain teknokratik, tetapi juga menyangkut kapasitas kelembagaan dan dukungan sumber daya. Studi (Broschinski & Assmann, 2021) menunjukkan pentingnya optimalisasi peran layanan publik dalam mengintegrasikan kelompok rentan ke pasar kerja. Sementara itu, Horwitz (2013) menggarisbawahi bahwa pengangguran struktural sering kali disebabkan oleh rendahnya kesesuaian antara kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan dunia usaha, sehingga diperlukan pendekatan pelatihan kerja yang kontekstual.

Kondisi di Kota Medan juga menunjukkan bahwa belum semua strategi Dinas Ketenagakerjaan berjalan optimal. Temuan (Mokhtar & Susilo, 2017) menegaskan bahwa mutu pelatihan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan. Dalam konteks lokal, (Citra et al., 2022) menyimpulkan bahwa intervensi pemerintah daerah masih perlu diperkuat dengan kolaborasi lintas sektor dan pemanfaatan teknologi informasi. Aplikasi SIDUTA yang dikembangkan Dinas Ketenagakerjaan Medan merupakan salah satu inovasi dalam pelayanan informasi ketenagakerjaan, namun efektivitasnya masih memerlukan evaluasi menyeluruh.

Di sisi lain, studi (Santoso, 2022) dan (Saputra, 2018) menunjukkan bahwa pendekatan berbasis pemberdayaan masyarakat dan sektor wisata juga berkontribusi dalam mengurangi pengangguran secara kontekstual dan partisipatif. Ini mengisyaratkan perlunya diversifikasi strategi dinas dalam menjangkau kelompok masyarakat yang berbeda. Hal ini diperkuat oleh

(Permadhy & Sugianto, 2020) yang menemukan bahwa ketidaksesuaian keterampilan menjadi penyebab dominan pengangguran di tingkat desa.

Selain itu, pembelajaran dari studi terkait penanggulangan kemiskinan daerah (Ma'ruf, 2022) juga menunjukkan pentingnya sinergi lintas sektor, penguatan kapasitas birokrasi, serta inovasi berbasis kearifan lokal sebagai bagian dari strategi pembangunan yang inklusif. Hal ini sejalan dengan temuan (Zulaika et al., 2024), yang menyoroti bahwa dalam konteks otonomi khusus, dinamika ketimpangan dan tantangan koordinasi antarsektor menjadi faktor krusial yang juga relevan untuk diterapkan dalam kebijakan ketenagakerjaan.

Tantangan lainnya terletak pada tata kelola internal birokrasi. Penelitian (Khairi, 2022) menyoroti bahwa penyederhanaan struktur organisasi dapat meningkatkan responsivitas instansi daerah. Sementara itu, studi (Setyaningsih et al., 2021) dan (Sugandi et al., 2022) menegaskan bahwa kebijakan ketenagakerjaan yang efektif membutuhkan koordinasi yang solid antar perangkat daerah serta dukungan regulasi yang konsisten.

Berangkat dari permasalahan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mengurangi angka pengangguran, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat, serta merumuskan rekomendasi strategis berbasis metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* guna mewujudkan kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif, terarah, dan efektif di tingkat daerah.

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Tingkat pengangguran yang tinggi di Kota Medan menjadi permasalahan strategis yang perlu segera diatasi melalui kebijakan yang tepat sasaran dan responsif terhadap dinamika lokal. Meskipun Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah menjalankan berbagai program seperti pelatihan keterampilan, bursa kerja, pemagangan, hingga pemanfaatan teknologi digital seperti aplikasi SIDUTA, data statistik menunjukkan bahwa angka pengangguran tetap berada pada level yang mengkhawatirkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan belum sepenuhnya efektif dalam menjawab kebutuhan pasar kerja dan tantangan ketenagakerjaan di wilayah perkotaan yang terus berkembang.

Berbagai studi sebelumnya telah membahas isu ketenagakerjaan dari sudut pandang global maupun nasional. (Meager, 2009) dan (Kluve, 2010) menunjukkan bahwa program pelatihan kerja terbukti efektif dalam menurunkan pengangguran bila disesuaikan dengan kebutuhan industri. Namun, keduanya tidak secara spesifik mengkaji efektivitas program tersebut dalam konteks institusi pemerintah daerah. (Vivarelli, 2014) dan (Horwitz, 2013) juga menyoroti pentingnya inovasi dan peningkatan keterampilan sebagai respons terhadap perubahan industri, namun belum membahas bagaimana institusi daerah merespons tantangan tersebut melalui kebijakan strategis.

Penelitian (Santoso, 2022) dan (Saputra, 2018) mengangkat pendekatan pemberdayaan masyarakat sebagai alternatif dalam mengatasi pengangguran, tetapi belum membahas integrasinya dalam kerangka strategis Dinas Ketenagakerjaan. Sementara itu, Broschinski & Assmann (2021) menekankan pentingnya layanan publik dalam integrasi kelompok rentan ke pasar kerja, namun tidak mengulas bagaimana dinas terkait menentukan strategi prioritas pelayanan. Bahkan Sato (2007) yang secara khusus membahas penerapan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* dalam sektor publik, belum mengarah pada bidang ketenagakerjaan secara khusus.

Penelitian seperti (Mokhtar & Susilo, 2017) dan (Permadhy & Sugianto, 2020) menemukan bahwa ketidaksesuaian antara keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan pasar menjadi penyebab utama tingginya pengangguran, namun belum banyak yang membahas bagaimana lembaga pemerintah daerah merancang strategi intervensi berbasis prioritas dengan alat bantu analisis yang sistematis seperti *AHP*.

Di sisi lain, struktur birokrasi yang belum ramping serta keterbatasan koordinasi antarsektor sering kali menjadi kendala dalam pelaksanaan program ketenagakerjaan daerah (Khairi, 2022; Setyaningsih et al., 2021). Selain itu, dalam konteks yang lebih luas, studi (Ma'ruf, 2022) dan (Zulaika et al., 2024) menunjukkan bahwa implementasi kebijakan daerah yang responsif membutuhkan penguatan koordinasi, kapasitas birokrasi, serta dukungan sistemik yang berkelanjutan — aspek-aspek yang belum sepenuhnya tereksplorasi dalam kebijakan ketenagakerjaan Kota Medan. Sementara itu, penggunaan teknologi informasi seperti aplikasi SIDUTA masih belum banyak diteliti efektivitasnya dalam menunjang penempatan kerja dan pencocokan kebutuhan industri. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan penelitian dalam hal analisis strategi Dinas Ketenagakerjaan secara komprehensif di tingkat kota, khususnya yang memanfaatkan pendekatan *AHP* untuk menetapkan prioritas strategi dalam mengurangi angka pengangguran. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji secara mendalam strategi yang diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya, serta merumuskan rekomendasi strategis yang dapat memperkuat efektivitas kebijakan ketenagakerjaan di tingkat lokal.

### 1.3. Penelitian Terdahulu

(Vivarelli, 2014) dalam penelitiannya yang berjudul *Innovation, Employment and Skills in Advanced and Developing Countries: A Survey of Economic Literature* menunjukkan bahwa inovasi teknologi di era global berdampak pada struktur ketenagakerjaan di negara berkembang. Temuan ini menguatkan perlunya integrasi antara strategi peningkatan keterampilan tenaga kerja dengan kebijakan adaptif terhadap perubahan teknologi dan industri.

Selanjutnya, (Sato, 2007) dalam artikelnya *Administrative Evaluation and Public Sector Reform: An Analytic Hierarchy Process Approach* menekankan pentingnya penerapan metode AHP dalam evaluasi sektor publik. Penelitian ini menjadi dasar penggunaan AHP sebagai metode dalam menetapkan prioritas strategi instansi pemerintahan, termasuk Dinas Ketenagakerjaan, dalam menentukan langkah-langkah pengurangan pengangguran.

(Meager, 2009) melalui studinya tentang *The Role of Training and Skills Development in Active Labour Market Policies* menyoroti bahwa program pelatihan tenaga kerja yang dirancang dengan baik terbukti efektif dalam meningkatkan peluang kerja peserta. Penelitian ini menggarisbawahi bahwa pelatihan kerja harus menjadi komponen utama strategi pengurangan pengangguran yang disusun oleh pemerintah daerah.

(Liotti, 2022) dalam penelitiannya *Labour Market Regulation and Youth Unemployment in the EU-28* menemukan bahwa fleksibilitas regulasi tenaga kerja tidak selalu menjamin penurunan pengangguran. Penelitian ini menunjukkan pentingnya evaluasi mendalam terhadap efektivitas kebijakan deregulasi, agar sesuai dengan kondisi sosial ekonomi daerah tertentu.

(Kluve, 2010) melalui meta-analisisnya terhadap 137 program ketenagakerjaan aktif di Eropa menyimpulkan bahwa program pelatihan dan konseling intensif lebih efektif dibandingkan subsidi upah dalam menekan angka pengangguran jangka panjang. Hal ini sejalan dengan urgensi program pelatihan berbasis kebutuhan pasar kerja lokal.

Penelitian yang dilakukan oleh (Horwitz, 2013) dalam konteks Afrika Selatan mengidentifikasi bahwa ketidaksesuaian keterampilan menjadi hambatan utama dalam penyerapan tenaga kerja. Studi ini menegaskan perlunya intervensi dinas ketenagakerjaan dalam penyusunan program peningkatan keterampilan berbasis sektor prioritas.

(Broschinski & Assmann, 2021) melalui artikelnya *The Relevance of Public Employment Services for the Labour Market Integration of Low-Qualified Young People* menunjukkan bahwa keberhasilan integrasi kelompok rentan ke pasar kerja sangat bergantung

pada peran aktif layanan publik ketenagakerjaan. Studi ini relevan dalam menyoroti pentingnya penguatan fungsi Disnaker dalam mendampingi kelompok usia muda.

Sementara itu, (Santoso, 2022) dalam penelitiannya di IPDN menunjukkan bahwa pemberdayaan masyarakat berbasis desa wisata di Kota Semarang mampu menurunkan pengangguran lokal secara signifikan. Penelitian ini memperlihatkan bahwa pendekatan strategis dan partisipatif berbasis potensi lokal dapat menjadi alternatif solusi pengangguran di daerah.

(Anindita & Santoso, 2022) melalui artikelnya di J-3P (Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan) menjelaskan keberhasilan Program Desa Wisata dalam menggerakkan partisipasi masyarakat dan membuka lapangan kerja lokal. Penelitian ini relevan dengan strategi pemberdayaan Dinas Ketenagakerjaan yang berbasis pada potensi desa dan pariwisata.

(Khairi, 2022) dalam jurnalnya *Organizational Structure Simple Model In The Framework of Bureaucracy Simplification* menyoroti pentingnya penyederhanaan struktur organisasi pemerintah daerah agar lebih responsif dan efisien. Studi ini menguatkan gagasan bahwa reformasi birokrasi di Dinas Ketenagakerjaan perlu diarahkan pada percepatan layanan dan pelaksanaan strategi ketenagakerjaan.

(Sugandi et al., 2022) dalam jurnal TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan menganalisis kebijakan pembangunan berkelanjutan pada komunitas lokal di Indonesia. Penelitian ini mempertegas peran pemerintah daerah dalam mengintegrasikan dimensi sosial dan ekonomi, termasuk dalam merancang strategi ketenagakerjaan jangka panjang.

(Setyaningsih et al., 2021) melalui artikel Dalam Mengurangi Pengangguran di Jurnal Ilmu Pemerintahan menyoroti efektivitas program kerja daerah dalam menekan angka pengangguran. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa pendekatan kolaboratif lintas sektor menjadi kunci keberhasilan strategi ketenagakerjaan.

(Permadhy & Sugianto, 2020) dalam jurnal IKRA-ITH Ekonomika mengidentifikasi faktor penyebab pengangguran dan strategi yang diterapkan di Desa Bojongcae. Penelitian ini menemukan bahwa faktor utama adalah ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan pasar, yang menjadi masukan penting bagi Dinas Ketenagakerjaan dalam merancang pelatihan kerja.

(Saputra, 2018) melalui penelitiannya tentang Efektivitas Pelaksanaan Program Pemberdayaan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial menggarisbawahi peran program pemberdayaan sosial dalam meningkatkan kapasitas ekonomi kelompok rentan. Studi ini relevan untuk mendukung strategi pengentasan pengangguran berbasis sosial.

(Citra et al., 2022) dalam jurnal Paradigma Ekonomika meneliti determinan pengangguran di Provinsi Jambi dan strategi pengurangannya. Penelitian ini menemukan bahwa intervensi pemerintah melalui pelatihan dan fasilitasi kerja langsung berdampak pada penurunan angka pengangguran daerah.

(Mokhtar & Susilo, 2017) meneliti pengaruh pelatihan terhadap kompetensi calon tenaga kerja Indonesia di Jurnal Administrasi Bisnis. Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas pelatihan sangat berpengaruh pada kesiapan kerja, mendukung perlunya peningkatan mutu pelatihan di bawah Dinas Ketenagakerjaan.

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

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan, fokus, dan metode yang berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu, sehingga menghasilkan kontribusi kebaruan ilmiah yang signifikan. Sebagian besar kajian sebelumnya cenderung membahas pengangguran dalam konteks nasional atau sektoral secara umum, tanpa mengaitkannya secara spesifik dengan strategi kelembagaan dinas ketenagakerjaan di tingkat kota. Penelitian seperti yang dilakukan

oleh (Kluve, 2010; Meager, 2009; Vivarelli, 2014) lebih menekankan pada efektivitas program pelatihan atau dinamika pasar kerja, tetapi belum menyentuh bagaimana instansi daerah merumuskan dan memprioritaskan strategi dalam konteks lokal.

Penelitian ini secara khusus menitikberatkan pada strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mengurangi angka pengangguran, dengan pendekatan yang menekankan pada proses perumusan kebijakan, faktor pendukung dan penghambat, serta skala prioritas strategi menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Kebaruan penelitian terletak pada penggunaan *AHP* secara kontekstual di sektor ketenagakerjaan daerah, yang sebelumnya belum banyak diaplikasikan dalam kajian-kajian akademik serupa. Selain itu, penelitian ini mengangkat aspek sinergi antara kelembagaan pemerintah daerah dengan sektor swasta dan pemanfaatan teknologi digital seperti SIDUTA sebagai bagian integral dari strategi pengurangan pengangguran, sesuatu yang belum secara mendalam dibahas dalam literatur sebelumnya.

Kebaruan lainnya juga muncul dari penggabungan pendekatan analitis dengan wawasan empiris di tingkat kota, yang menjadikan penelitian ini tidak hanya bersifat konseptual tetapi juga aplikatif. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam mengembangkan model strategi ketenagakerjaan berbasis prioritas yang relevan dengan tantangan daerah perkotaan, serta mampu memberikan rekomendasi kebijakan yang adaptif, partisipatif, dan berbasis kebutuhan lokal.

### **1.5. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memperoleh gambaran menyeluruh mengenai strategi yang diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mengurangi angka pengangguran. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan strategi tersebut, serta menyusun skala prioritas strategi yang paling efektif dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja lokal melalui pendekatan *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi solutif dan aplikatif untuk memperkuat kebijakan ketenagakerjaan di tingkat pemerintah daerah.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mengurangi angka pengangguran. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman komprehensif terhadap dinamika internal kelembagaan, respons terhadap tantangan ketenagakerjaan lokal, serta pelaksanaan program-program yang telah dijalankan oleh dinas terkait (Sugiyono, 2018). Penelitian ini juga menekankan pada upaya penyusunan skala prioritas strategi melalui pendekatan sistematis dan partisipatif.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada delapan informan yang terdiri dari pejabat struktural dan staf teknis Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, perwakilan dunia usaha, tokoh masyarakat, serta akademisi yang memahami isu ketenagakerjaan lokal. Observasi dilakukan terhadap pelaksanaan program pelatihan dan layanan ketenagakerjaan, sedangkan dokumentasi mencakup data statistik, dokumen perencanaan, dan laporan kegiatan resmi dinas.

Analisis data menggunakan model interaktif dari (Miles, Matthew.B; Huberman, 2002) yang mencakup tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* untuk membantu menyusun skala prioritas strategi yang paling relevan dengan kondisi dan kebutuhan daerah. Validitas data dijamin melalui triangulasi sumber dan metode,

guna memastikan bahwa hasil penelitian akurat, kredibel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menanggulangi angka pengangguran, penelitian ini menggunakan pendekatan teori strategi dari (Kotter, 1997) yang membagi analisis ke dalam empat dimensi utama, yaitu corporate strategy, program strategy, resource strategy, dan institutional strategy. Keempat dimensi ini digunakan untuk menggambarkan secara menyeluruh bagaimana perencanaan strategis dinas dibentuk oleh visi, misi, program, serta dukungan sumber daya dan kelembagaan. Melalui pendekatan ini, pembahasan diarahkan untuk menilai sejauh mana strategi yang dirancang telah dijalankan secara efektif, serta mengidentifikasi kendala maupun peluang yang dihadapi dalam implementasinya. Setiap dimensi dianalisis berdasarkan indikator yang relevan guna menghasilkan gambaran utuh tentang kekuatan, kelemahan, dan potensi penguatan strategi ketenagakerjaan di tingkat daerah.

#### **3.1. Corporate Strategy (Strategi Organisasi)**

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memiliki visi dan misi yang secara umum mencerminkan komitmen terhadap penurunan angka pengangguran dan peningkatan kualitas tenaga kerja. Melalui wawancara dengan pejabat struktural, diketahui bahwa visi tersebut diterjemahkan ke dalam tujuan-tujuan strategis seperti peningkatan kompetensi kerja, perluasan kesempatan kerja, dan digitalisasi layanan. Namun, dalam pelaksanaannya, beberapa informan mengakui bahwa visi dan misi tersebut belum sepenuhnya diintegrasikan secara menyeluruh ke dalam setiap program. Visi dan misi masih bersifat simbolik dan belum diinternalisasi secara kuat dalam level teknis pelaksanaan kegiatan, terutama pada unit pelaksana teknis (UPT).

Tujuan strategis dinas juga telah dirumuskan secara jelas dalam dokumen rencana kerja tahunan. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa tujuan tersebut tidak selalu sinkron dengan alokasi anggaran maupun kebutuhan riil pasar kerja. Hal ini menyebabkan beberapa program berjalan kurang maksimal karena tidak terfokus pada target prioritas. Dengan demikian, dimensi corporate strategy pada Dinas Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa meskipun arah kebijakan sudah dirumuskan, implementasinya masih membutuhkan penguatan koordinasi lintas bidang dan evaluasi internal yang lebih terukur.

#### **3.2. Program Strategy (Strategi Program)**

Dimensi program strategy, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah menyusun berbagai program seperti pelatihan kerja berbasis kompetensi, pemagangan industri, dan bursa kerja terbuka. Melalui dokumentasi dan observasi langsung, ditemukan bahwa program-program tersebut cukup aktif dijalankan setiap tahun. Namun, efektivitasnya belum sepenuhnya dapat dirasakan oleh masyarakat pencari kerja, terutama karena kurangnya promosi dan sosialisasi program. Hal ini menyebabkan keterbatasan partisipasi dari kalangan muda dan lulusan baru yang sebenarnya menjadi target utama.

Dari sisi dampak program, para informan menyebutkan bahwa peserta pelatihan umumnya mengalami peningkatan keterampilan, namun hanya sebagian kecil yang berhasil terserap di pasar kerja. Hambatan utama adalah ketidaksesuaian antara jenis pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan industri. Selain itu, evaluasi dampak program belum dilakukan secara sistematis sehingga menyulitkan pengukuran keberhasilan jangka panjang. Dengan demikian, dimensi program strategy menunjukkan bahwa program sudah berjalan, namun perlu

pembenahan dalam aspek perencanaan, penyesuaian kurikulum, dan mekanisme monitoring hasil.

### **3.3. Resource Strategy (Strategi Sumber Daya)**

Pelaksanaan program dinas sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang tersedia. Dari sisi sumber daya manusia, ditemukan bahwa jumlah pelatih dan tenaga teknis masih terbatas. Beberapa pelatihan dilakukan tanpa pendampingan profesional yang relevan dengan bidang industri terkini. Selain itu, pelatihan staf internal untuk peningkatan kapasitas SDM juga masih jarang dilakukan, sehingga terjadi stagnasi kompetensi dalam penyelenggaraan program.

Sumber daya keuangan juga menjadi tantangan tersendiri. Informasi dari bagian perencanaan menyebutkan bahwa alokasi anggaran sering kali tidak mencukupi untuk menjalankan seluruh program yang telah dirancang. Ketergantungan terhadap dana hibah atau bantuan pusat menjadi hal yang berisiko, karena jika terjadi keterlambatan pencairan, program akan tertunda atau bahkan dibatalkan.

Adapun dari sisi sarana dan prasarana, Balai Latihan Kerja (BLK) yang dimiliki pemerintah kota masih memiliki keterbatasan alat dan ruang pelatihan. Beberapa alat pelatihan disebut sudah usang dan tidak sesuai dengan perkembangan teknologi industri saat ini. Hal ini menjadi kendala dalam membekali peserta dengan keterampilan yang benar-benar relevan di dunia kerja.

### **3.4. Institutional Strategy (Strategi Kelembagaan)**

Struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan secara administratif sudah sesuai dengan pedoman organisasi perangkat daerah. Namun, beberapa fungsi belum berjalan optimal karena keterbatasan sumber daya manusia di beberapa bidang. Misalnya, unit yang menangani hubungan industri dan pengawasan ketenagakerjaan masih minim staf dan mengalami tumpang tindih peran.

Kewenangan Dinas Ketenagakerjaan juga terbatas pada lingkup kebijakan daerah. Untuk menjalin kemitraan strategis dengan sektor swasta, dinas perlu berkoordinasi dengan instansi lain seperti Dinas Perindustrian dan Kamar Dagang. Proses birokratis ini sering memperlambat respons terhadap kebutuhan kerja yang mendesak. Informan juga menyebutkan bahwa kewenangan dalam mengelola platform digital seperti SIDUTA belum didukung sepenuhnya oleh regulasi yang adaptif.

Dari sisi SOP (Standar Operasional Prosedur), sebagian besar program sudah memiliki pedoman pelaksanaan, namun pelaksanaan di lapangan seringkali tidak konsisten. Misalnya, proses evaluasi pascapelatihan atau pelaporan alumni masih belum dilakukan sesuai standar. Hal ini menyebabkan lemahnya sistem umpan balik untuk penyempurnaan program.

### **3.5. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mengurangi angka pengangguran dijalankan melalui tiga pendekatan utama: pelatihan kerja berbasis kebutuhan industri, penempatan tenaga kerja melalui kerja sama dengan sektor swasta, serta penguatan sistem informasi ketenagakerjaan seperti aplikasi SIDUTA. Meskipun program-program ini telah berjalan secara rutin, efektivitasnya belum sepenuhnya optimal, terutama karena masih terdapat ketimpangan antara kompetensi yang dibentuk melalui pelatihan dan kebutuhan nyata dunia kerja.

Jika dikaitkan dengan teori strategi menurut (Kotter, 1997) maka strategi Dinas Ketenagakerjaan mencerminkan adanya upaya untuk memenuhi dimensi corporate, program, resource, dan institutional strategy. Namun, dalam praktiknya ditemukan adanya kesenjangan antara tujuan strategis dengan kondisi implementasi di lapangan. Visi dan misi kelembagaan

memang telah dirumuskan dengan baik, namun belum sepenuhnya terinternalisasi ke dalam program-program yang responsif terhadap dinamika ketenagakerjaan lokal.

Temuan ini sejalan dengan pendapat (Kluve, 2010) dan (Meager, 2009) yang menekankan bahwa keberhasilan program ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh kesesuaian antara desain program dan kebutuhan pasar kerja. Dalam konteks Kota Medan, hasil wawancara dan dokumentasi menunjukkan bahwa pelatihan kerja masih bersifat generik dan belum sepenuhnya menyesuaikan dengan karakteristik industri di wilayah tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan perencanaan program masih bersifat top-down dan belum berbasis data kebutuhan lokal.

Keterbatasan sumber daya juga menjadi faktor penghambat signifikan dalam pelaksanaan strategi. Baik dari sisi sumber daya manusia, anggaran, maupun sarana prasarana, Dinas Ketenagakerjaan mengalami hambatan yang cukup besar. Hal ini konsisten dengan temuan (Broschinski & Assmann, 2021) serta (Horwitz, 2013), yang menunjukkan bahwa integrasi kelompok rentan ke pasar kerja akan sulit dicapai tanpa dukungan kelembagaan yang memadai. Sementara itu, SIDUTA sebagai platform digital informasi ketenagakerjaan dinilai masih belum dimanfaatkan secara optimal karena minimnya sosialisasi dan keterbatasan literasi digital masyarakat.

Dari sisi kelembagaan, struktur organisasi dinas telah dirancang sesuai peraturan, namun pelaksanaan fungsi antarbagian masih kurang sinergis. Beberapa program berjalan tanpa koordinasi antarsektor, terutama dalam hal kerja sama dengan dunia usaha. Hal ini menunjukkan belum terbangunnya mekanisme kolaboratif yang solid, sebagaimana disarankan oleh (Sugandi et al., 2022) yang menyatakan pentingnya pendekatan multi-pemangku kepentingan dalam kebijakan ketenagakerjaan lokal.

Dengan mempertimbangkan berbagai temuan tersebut, dapat dikatakan bahwa strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menanggulangi pengangguran masih menghadapi tantangan struktural dan teknis. Untuk itu, diperlukan penguatan kelembagaan melalui penajaman fokus program, pengembangan kapasitas sumber daya manusia, serta penerapan metode perencanaan strategis berbasis prioritas seperti *Analytical Hierarchy Process (AHP)* agar strategi yang dirumuskan benar-benar mampu menjawab kebutuhan masyarakat dan dunia kerja secara efektif.

#### **IV. KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memiliki peran penting dalam menanggulangi masalah pengangguran melalui berbagai strategi kelembagaan, seperti pelatihan berbasis kebutuhan industri, program penempatan kerja, serta pemanfaatan sistem informasi ketenagakerjaan berbasis digital seperti aplikasi SIDUTA. Peran ini mencerminkan komitmen institusional dalam menghadirkan kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif dan berbasis kebutuhan lokal. Harapan dari masyarakat dan pemerintah terhadap Dinas cukup tinggi, khususnya dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang inklusif, produktif, dan relevan dengan tuntutan dunia industri.

Namun demikian, pelaksanaan strategi dinas masih menghadapi sejumlah hambatan, antara lain keterbatasan sumber daya manusia, minimnya anggaran, ketidaksesuaian program pelatihan dengan kebutuhan riil lapangan, serta rendahnya koordinasi lintas sektor. Hambatan ini menunjukkan bahwa kebijakan yang telah dirumuskan masih membutuhkan penajaman dari sisi perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi berbasis data. Selain itu, penggunaan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* dalam penelitian ini mengungkap bahwa strategi prioritas yang paling efektif adalah memperkuat sinergi dengan sektor swasta, memperbarui kurikulum pelatihan, dan meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi secara sistematis.

Dengan mempertimbangkan keempat dimensi strategi menurut (Koteen, 1997), yaitu corporate, program, resource, dan institutional strategy, dapat disimpulkan bahwa Dinas

Ketenagakerjaan Kota Medan telah memiliki kerangka strategis, namun implementasinya masih bersifat parsial dan belum terintegrasi secara optimal. Untuk itu, diperlukan pembaruan kebijakan kelembagaan, penguatan peran digitalisasi layanan kerja, serta kolaborasi lintas sektor agar strategi ketenagakerjaan mampu menjawab tantangan pengangguran secara berkelanjutan.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup wilayah yang hanya terfokus pada Kota Medan, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif terkait strategi ketenagakerjaan di daerah lain. Selain itu, jumlah informan yang terbatas serta waktu pengumpulan data yang relatif singkat membatasi kedalaman data yang diperoleh. Beberapa informasi kelembagaan juga bersifat terbatas dan tidak seluruhnya dapat diakses secara terbuka, sehingga interpretasi dilakukan berdasarkan triangulasi sumber dan pendekatan kualitatif deskriptif.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian ini dengan memperluas cakupan wilayah dan membandingkan peran Diskominfo atau Diskominsa di berbagai daerah dalam pengawasan konten digital selama masa pemilu. Selain itu, pendekatan campuran (*mixed-method*) dapat digunakan untuk menggali tidak hanya perspektif kelembagaan, tetapi juga persepsi publik terhadap efektivitas kebijakan etika bermedia sosial. Perlu pula dilakukan penelitian yang lebih spesifik terkait evaluasi regulasi dan efektivitas implementasi sanksi terhadap pelanggaran etika digital, agar rekomendasi yang dihasilkan dapat lebih aplikatif dan solutif dalam ranah kebijakan publik.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan wilayah dengan melakukan studi komparatif terhadap dinas ketenagakerjaan di berbagai kota atau provinsi untuk mengidentifikasi pola kebijakan yang efektif. Selain itu, pendekatan metode campuran (*mixed-method*) juga dapat diterapkan untuk menggali secara kuantitatif hubungan antara pelatihan dan serapan kerja. Perlu pula dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai efektivitas digitalisasi layanan ketenagakerjaan seperti SIDUTA, serta evaluasi terhadap sinergi kelembagaan lintas sektor dalam menciptakan kebijakan ketenagakerjaan yang responsif.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anindita, G., & Santoso, F. I. (2022). Implementasi Cash Management System ( CMS ) dalam belanja daerah di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sleman. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 4(2018), 420–425. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol4.art52>  
<https://journal.uui.ac.id/NCAF/article/view/22316>
- Broschinski, S., & Assmann, M. L. (2021). The relevance of public employment services for the labour market integration of low-qualified young people—a cross-European perspective. *European Societies*, 23(1), 46–70. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1764998>
- Citra, R. V. O., R, M. R., & Yulmardi. (2022). Analisis determinan pengangguran dan strategi pengurangannya pada Kabupaten/Kota di Provinsi Jambi. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 17(2), 383–392. <https://doi.org/10.22437/jpe.v17i2.13748>
- Horwitz, F. M. (2013). An analysis of skills development in a transitional economy: The case of the South African labour market. *International Journal of Human Resource Management*, 24(12), 2435–2451. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.781438>
- Khairi, H. (2022). Organizational Structure Simple Model in The Framework of Bureaucracy Simplification. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*,

**14(1), 12–31. <https://doi.org/10.33701/jtp.v14i1.2349>**

- Kluge, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*, 17(6), 904–918. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.004>
- Koteen, J. (1997). Strategic management in public and nonprofit organizations : managing public concerns in an era of limits. In *Praeger* (2nd ed.). Praeger. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000794884064896>
- Liotti, G. (2022). Labour Market Regulation and Youth Unemployment in the EU-28. *Italian Economic Journal*, 8(1), 77–103. <https://doi.org/10.1007/s40797-021-00154-3>
- Ma'ruf, M. (2022). Implementation of the Poverty Reduction Acceleration Policy in Karawang Regency, Indonesia. *Transformasi: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 14(2), 77–91. <https://doi.org/10.33701/jtp.v14i2.2715>**
- Meager, N. (2009). The role of training and skills development in active labour market policies. *International Journal of Training and Development*, 13(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2008.00312.x>
- Miles, Matthew.B; Huberman, A. M. (2002). The Qualitative Researcher ' s Companion Understanding and Validity in Qualitative Research. In *The Qualitative Researcher's Companion*.
- Mokhtar, N. R., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(6), 19–26. <https://www.neliti.com/publications/188979/pengaruh-pelatihan-terhadap-kompetensi-penelitian-tentang-pelatihan-pada-calon-t>
- Permady, Y. T., & Sugianto. (2020). Faktor Penyebab Pengangguran Dan Strategi Penanganan Permasalahan Pengangguran Pada Desa Bojongcae, Cibadak Lebak Provinsi Banten. *IKRA-ITH Ekonomika*, 2(3), 54–63. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/583>
- Santoso, A. A. P. (2022). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Desa Wisata Di Kelurahan Kandri Kecamatan Gunungpati Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah. *J-3P (Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan)*, 7(November), 33–48. <https://doi.org/10.33701/j-3p.v7i2.2930>
- Saputra, R. (2018). Efektivitas Pelaksanaan Program Pemberdayaan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial Dalam Penanggulangan Kemiskinan. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 111–129. <https://doi.org/10.33701/jt.v10i2.521>**
- Sato, Y. (2007). Administrative evaluation and public sector reform: An analytic hierarchy process approach. *International Transactions in Operational Research*, 14(5), 445–453. <https://doi.org/10.1111/j.1475-3995.2007.00600.x>
- Setyaningsih, H., Vestikowati, E., & Suwarlan, E. (2021). STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN DI KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2021. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 357–370. <https://journal.unwira.ac.id/index.php/WG/article/view/1557>
- Sugandi, I., Abdoellah, O. S., & Gunawan, B. (2022). Analysis of The Sustainable Development Policies of Local Communities in Indonesia. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 14(2), 101–118. <https://doi.org/10.33701/jtp.v14i2.2258>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Vivarelli, M. (2014). Innovation, employment and skills in advanced and developing countries: A survey of economic literature. *Journal of Economic Issues*, 48(1), 123–154. <https://doi.org/10.2753/JEI0021-3624480106>
- Zulaika, S., Zul Fauzi, F., & Suryapusita, M. (2024). Poverty Alleviation in Special Autonomy Systems: Dynamics and Challenges of Asymmetric Decentralization.**

