

Strategi Tata Kelola Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (2023–2024)

Ahmad Ardiansyah^{1*}, Nandang Alamsah Deliarnoor², Rahman Mulyawan³

*Corresponding Author: ahmad24056@mail.unpad.ac.id

^{1,2,3}Universitas Padjadjaran

DOI: 10.22219/jurnalsospol.v12i1.41769

Abstract

The purpose of this study is to analyze and describe the strategy of the West Java Provincial Manpower and Transmigration Office in reducing the open poverty rate in 2023-2024. The method used in this study is a qualitative method with a descriptive approach. The analysis techniques used are observation, interviews and documentation. The results of this study indicate that the strategy of the West Java Manpower and Transmigration Office has been running optimally in order to reduce the open unemployment rate throughout 2023-2024. This is supported by: 1) The West Java Manpower and Transmigration Office has established a long-term policy direction through the Corporate Strategy (Organizational Strategy); 2) At the Program Strategy level (Program Strategy), the three UPTDs develop and implement training programs that are contextual to the needs of participants and field conditions; 3) In terms of resource support strategy, the West Java Manpower and Transmigration Office faces real challenges in terms of limited human resources, budget, facilities and infrastructure, and information technology. 4) In terms of institutional strategy, it also strengthens overall policy implementation. Within the framework of bureaucratic reform, the West Java Manpower and Transmigration Office has connected institutional structures, merged several parts, and established an adaptive team-based work system.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguraikan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dalam menurunkan tingkat pengangguran terbuka tahun 2023-2024. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun teknik analisis yang digunakan yakni observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat sudah berjalan dengan optimal dalam rangka menekan angka pengangguran terbuka sepanjang tahun 2023-2024. Hal ini didukung oleh; 1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jabar telah menetapkan arah kebijakan jangka panjang melalui *Corporate Strategy* (Strategi Organisasi); 2) Pada tataran *Program Strategy* (Strategi Program), ketiga UPTD tersebut menyusun dan melaksanakan program pelatihan yang kontekstual dengan kebutuhan peserta dan kondisi lapangan; 3) Dari segi pendukung sumber daya (*Resource Support Strategy*), Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jabar menghadapi tantangan nyata dalam hal keterbatasan sumber daya manusia, anggaran, sarana dan prasarana, serta teknologi informasi; 4) Dari segi *institutional strategy*, turut memperkuat implementasi keseluruhan kebijakan. Dalam kerangka reformasi birokrasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jabar telah menyederhanakan struktur kelembagaan, melebur beberapa bagian, serta membentuk sistem kerja berbasis tim yang adaptif.

Keywords

Jawa Barat, ketenagakerjaan, pengangguran terbuka, strategi, tata kelola

Article History

Received July 29, 2025

Revised November 21, 2025

Accepted December 30, 2025

Published January 6, 2026

Corresponding Author

Ahmad Ardiansyah

Universitas Padjadjaran

JL. Bukit Dago Utara, No. 25

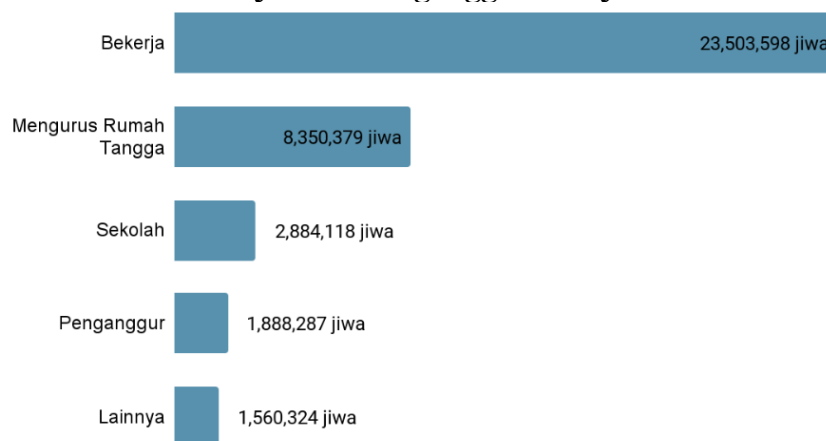
Bandung, Jawa Barat, 40135

Pendahuluan

Indonesia sebagai negara berkembang memiliki berbagai permasalahan ekonomi, salah satunya adalah pengangguran (Putri & Ash Shidiqie, 2023; Afifi & Yuwanto, 2024). Pengangguran tidak hanya menyebabkan ketidakstabilan ekonomi tetapi juga berdampak secara langsung pada kesejahteraan individu dan keluarga (Darmawan & Mifrahi, 2022; Sari et al., 2024). Pengangguran di Indonesia tinggi karena berbagai alasan, termasuk pertumbuhan ekonomi yang tidak merata, pertumbuhan penduduk yang cepat, rendahnya kualitas pendidikan, dan lain-lain (Indayani, 2020; Putri Amelia et al., 2024). Tingginya angka pengangguran akan berpengaruh terhadap stabilitas ekonomi nasional, sehingga perlunya upaya mengurangi jumlah pengangguran pada tingkat yang wajar pengangguran itu sendiri (Amira et al., 2022; Nuraeni et al., 2024).

Provinsi Jawa Barat sebagai salah satu provinsi dengan jumlah penduduk terbesar di Indonesia, tercatat mencapai lebih dari 50 juta jiwa (BPS,2024) tentu menghadapi tantangan yang kompleks dalam menanggulangi masalah pengangguran (Sartika, 2021). Berdasarkan data dari open data jabar, jumlah pengangguran di Jawa Barat Tahun 2024 sebanyak 1.888.287 Jiwa (Dilla Andini & Reikha Habibah Yusufi, 2025). Jumlah ini tentu bukan angka yang sedikit dan memerlukan perhatian serius dari pemerintah karena pengangguran yang terjadi akan berdampak kepada banyak hal seperti masalah ekonomi, sosial dan kemasyarakatan (Utari & Malida, 2024).

Gambar 1. Jumlah Pengangguran di Jawa Barat



Sumber: Open Data Jabar tahun 2024

Tingginya tingkat pengangguran terbuka di Jawa Barat akibat dari jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Kondisi ini menuntut strategi yang tepat dan terarah dari pemerintah, dalam penelitian ini difokuskan kepada Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Strategi yang disusun tidak hanya bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja baru, tetapi juga meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di dunia kerja. Dalam 5 tahun terakhir, Provinsi Jawa Barat berhasil menurunkan angka tingkat pengangguran terbuka menjadi 7,44 tahun 2023 selanjutnya menjadi 6,75 pada tahun 2024.

Meskipun angka pengangguran di Jawa Barat terus menurun, tetapi nilai tingkat pengangguran terbuka masih lebih tinggi dibandingkan rata-rata nasional, bahkan pada tahun 2024 Jawa Barat masih merupakan Provinsi dengan nilai tingkat pengangguran terbuka tertinggi di Indonesia. Sebagai Provinsi dengan penduduk terbanyak di Indonesia, Jawa Barat menyumbang 24,04% dari total pengangguran di Indonesia. Tingginya TPT ini mengindikasikan bahwa penciptaan lapangan kerja belum mampu mengimbangi pertumbuhan jumlah angkatan kerja. Di Jawa Barat, pengangguran umumnya disebabkan oleh meningkatnya jumlah pencari kerja yang tidak diiringi dengan bertambahnya peluang kerja baru.

Mayoritas pengangguran yang ada di Provinsi Jawa Barat justru berada pada usia produktif, yaitu rentang usia 15–24 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan pengangguran di daerah tersebut tidak hanya berkaitan dengan kurangnya lapangan pekerjaan, tetapi juga mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi angkatan kerja muda dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, tingginya angka pengangguran di kalangan usia muda juga mengindikasikan adanya tantangan serius dalam proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, yang dapat berdampak terhadap produktivitas jangka panjang dan daya saing daerah apabila tidak segera ditangani secara strategis dan berkelanjutan.

Jumlah pengangguran usia muda rentang usia 15–24 tahun di Jawa Barat masih tergolong tinggi dan menjadi perhatian serius. Pada Agustus 2023, tingkat pengangguran pada kelompok usia ini tercatat sebanyak 1.169.192 orang. Lebih lanjut, kontribusi pengangguran usia muda terhadap total pengangguran di Jawa Barat mencapai 61,92%, yang menunjukkan bahwa lebih dari separuh pengangguran di provinsi ini berasal dari kalangan muda. Angka ini mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya, yang menandakan bahwa permasalahan ini cenderung memburuk. Rendahnya keterlibatan pemuda dalam dunia kerja menunjukkan belum optimalnya pemanfaatan potensi demografi produktif, sebagaimana dijelaskan dalam konsep bonus demografi. Ketidakterlibatan mereka dalam aktivitas ekonomi produktif menyebabkan potensi sumber daya manusia yang melimpah tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Wilayah industri di Jawa Barat, seperti Kabupaten Bogor, Kabupaten Bekasi, Kabupaten Karawang, Kota Bekasi dan daerah sekitar ibu kota provinsi, masih menjadi tujuan utama para pencari kerja. Namun, justru di wilayah-wilayah ini tingkat pengangguran terbuka masih tergolong tinggi dibandingkan daerah lainnya. Salah satu penyebabnya adalah terjadinya perubahan struktur ekonomi di Jawa Barat. Dahulu, pada awal 1980-an, sektor pertanian mendominasi ekonomi Jawa Barat. Pada tahun 1989, sektor ini menyumbang 24,34% terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Namun, pada tahun 2023, kontribusinya turun drastis menjadi hanya 8,44%, seiring dengan beralihnya ekonomi ke sektor industri dan jasa. Sayangnya, sebagian besar angkatan kerja di Jawa Barat masih belum siap bersaing di pasar kerja modern. Data BPS Tahun 2024 menyebutkan mayoritas tenaga kerja masih berpendidikan rendah dengan 36,42% hanya lulusan SD ke bawah, 17,90% lulusan SMP, dan 18,31% lulusan SMA. Rendahnya tingkat pendidikan ini menyebabkan banyak pencari kerja tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan industri, sehingga sulit mendapatkan pekerjaan dengan upah layak. Akibatnya, sebagian besar dari mereka akhirnya hanya bisa bekerja di sektor informal, yang angkanya mencapai 55,15%, di mana pendapatan dan perlindungan kerja cenderung lebih rendah.

Ketimpangan upah antar wilayah di Provinsi Jawa Barat juga masih menjadi persoalan yang cukup mencolok. Perbedaan besaran upah ini mencerminkan ketidakmerataan pembangunan ekonomi dan peluang kerja yang tersedia di setiap daerah. Sebagai contoh, Kota Bekasi mencatatkan upah tertinggi di Jawa Barat dengan besaran mencapai Rp5.343.430. Kota ini memang dikenal sebagai salah satu wilayah industri dan penyangga ibu kota yang memiliki aktivitas ekonomi yang sangat tinggi, sehingga permintaan terhadap tenaga kerja relatif besar dan berbanding lurus dengan tingginya nilai upah. Sebaliknya, di sisi lain, Kota Banjar menjadi wilayah dengan upah terendah, dengan besaran upah yaitu sebesar Rp2.070.192. Rendahnya upah di daerah ini bisa mencerminkan terbatasnya lapangan kerja formal yang tersedia, dominasi sektor informal atau pertanian, serta lemahnya investasi industri yang masuk ke wilayah tersebut. Perbedaan upah ini bukan hanya berdampak pada daya beli masyarakat, tetapi juga mendorong terjadinya urbanisasi dan konsentrasi pencari kerja di wilayah yang upahnya lebih tinggi. Akibatnya, beban sosial dan ekonomi di daerah industri menjadi semakin berat, sementara daerah dengan upah rendah tertinggal dalam hal pertumbuhan ekonomi. Situasi ini menunjukkan perlunya kebijakan yang lebih merata dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di seluruh wilayah Jawa Barat, seperti melalui pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru,

peningkatan investasi di daerah tertinggal, serta penguatan kapasitas tenaga kerja lokal agar mampu bersaing di pasar kerja yang terus berkembang.

Dalam hal menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan, pemerintah provinsi tidak bisa menyelesaikan sendiri, harus bersama-sama dengan Pemerintah Pusat dan Kabupaten/Kota sesuai dengan kewenangan masing-masing. Terdapat pembagian kewenangan antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten Kota yang diatur didalam Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah urusan pemerintahan bidang tenaga kerja. Adapun kewenangan pemerintah provinsi dalam aturan tersebut terdiri atas 4 (empat) sub bidang.

Penelitian ini berfokus kepada strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat sesuai dengan kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi urusan ketenagakerjaan dalam upaya menjawab permasalahan pengangguran di Provinsi Jawa Barat. Secara empiris, Pemerintah Provinsi Jawa Barat telah menjalankan sejumlah strategi dalam rangka menurunkan TPT Pada tahun 2023-2024. Pada tahun 2023 strategi tersebut meliputi peningkatan kesempatan penempatan kerja, peningkatan kompetensi dan produktivitas pencari kerja, membangun hubungan industrial yang harmonis dan kondusif, peningkatan usaha di bidang tanaman pangan dan hortikultura dan peningkatan daya saing Bidang Industri dan Perdagangan dan tahun 2024 strategi yang dilakukan meliputi peningkatan serapan tenaga kerja terlatih di pasar kerja dalam dan luar negeri, peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja yang sesuai norma dan hukum ketenagakerjaan, peningkatan kinerja koperasi dan usaha kecil, dan peningkatan investasi. Dari sekian banyak strategi yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat, strategi tersebut belum dapat memberikan dampak signifikan terhadap penurunan angka pengangguran secara menyeluruh. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi dari sisi fungsi kelembagaan pemerintahan yang mengelola strategi tersebut.

Penelitian ini lebih menekankan pada bagaimana struktur dan fungsi pemerintahan bekerja secara sistematis dalam merumuskan dan mengimplementasikan strategi untuk mengatasi tingkat pengangguran terbuka. Penelitian ini berbeda dengan kebijakan publik yang lebih menekankan pada isi dan siklus kebijakan. Fokus penelitian ini adalah pada bagaimana lembaga-lembaga pemerintahan bekerja, bagaimana koordinasi antarsektor berlangsung, bagaimana kapasitas birokrasi dikembangkan, serta bagaimana akuntabilitas dan transparansi dijaga dalam pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan. Dengan kata lain, kajian ini tidak hanya menyoroti program atau kebijakan yang dilakukan pemerintah, tetapi juga menelaah proses kelembagaan, struktur organisasi, dan dinamika internal pemerintahan daerah dalam menangani isu pengangguran. Dalam upaya membuat penelitian ini lebih komprehensif, sistematis dan mudah difahami, peneliti menggunakan teori strategi dari Jack Kooten yang dijabarkan pada *Corporate Strategy* (Strategi Organisasi), *Program Strategy* (Strategi Program), *Resource Support Strategy* (Strategi Pendukung Sumber Daya) dan *Institutional Strategy* (Strategi Kelembagaan).

Penelitian ini menjadi penting karena pengangguran tidak hanya berdampak pada sektor ekonomi, tetapi juga berdampak pada stabilitas sosial, ketimpangan pembangunan, hingga kepercayaan publik terhadap pemerintah. Oleh karena itu, menurunkan angka pengangguran melalui strategi pemerintahan yang terencana, terkoordinasi, dan tepat sasaran menjadi suatu keniscayaan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu pemerintahan khususnya dalam memahami bagaimana strategi pemerintah dijalankan dalam konteks pembangunan daerah terutama dalam hal menurunkan tingkat pengangguran terbuka di Provinsi Jawa Barat. Selain itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Pemerintah Daerah dalam merancang strategi penanggulangan pengangguran yang lebih efektif, terukur, dan berbasis pada tata kelola pemerintahan yang baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab pertanyaan penelitian berikut: (1) bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dalam menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka pada periode 2023–2024 ditinjau dari dimensi strategi organisasi, program, sumber daya, dan kelembagaan; serta (2) faktor-faktor kelembagaan apa saja yang memengaruhi efektivitas strategi tersebut. Artikel ini disusun dengan sistematika sebagai berikut: bagian pertama memaparkan pendahuluan, bagian kedua menjelaskan kerangka analitis dan metode penelitian, bagian ketiga menyajikan hasil dan pembahasan, dan bagian akhir menyampaikan kesimpulan serta implikasi penelitian.

Kerangka Analisis

Dalam studi kebijakan publik dan tata kelola pemerintahan, analisis strategi tidak dapat dilepaskan dari konteks kelembagaan yang membentuk proses perumusan, implementasi, dan evaluasi kebijakan. Strategi pemerintah daerah, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, bukan sekadar kumpulan program teknis, melainkan hasil dari interaksi antara visi organisasi, kapasitas sumber daya, struktur kelembagaan, serta dinamika lingkungan sosial dan ekonomi. Oleh karena itu, diperlukan suatu kerangka analitis yang mampu menjelaskan keterkaitan antara dimensi-dimensi tersebut secara sistematis dan integratif.

Berbagai pendekatan teoretis telah digunakan untuk menganalisis strategi pemerintah dalam menangani pengangguran, mulai dari perspektif kebijakan pasar tenaga kerja (*labour market policy*), manajemen publik, hingga tata kelola kolaboratif. Namun, banyak kajian cenderung menitikberatkan pada efektivitas program atau instrumen kebijakan tertentu, tanpa mengulas secara memadai bagaimana kapasitas organisasi dan kelembagaan pemerintah memengaruhi keberhasilan strategi tersebut. Padahal, dalam konteks pemerintahan daerah di Indonesia yang ditandai oleh keterbatasan sumber daya, fragmentasi kewenangan, dan kompleksitas birokrasi, dimensi kelembagaan menjadi faktor penentu utama dalam pencapaian hasil kebijakan.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini menggunakan kerangka strategi organisasi publik yang dikemukakan oleh Jack Kooten sebagaimana dirujuk oleh Salusu (1996). Kerangka ini dipilih karena mampu memetakan strategi pemerintah secara komprehensif, mulai dari arah kebijakan makro hingga kapasitas implementasi di tingkat operasional. Dengan membagi strategi ke dalam empat dimensi yang terdiri dari strategi organisasi, strategi program, strategi pendukung sumber daya, dan strategi kelembagaan, kerangka Kooten memungkinkan analisis yang lebih tajam terhadap hubungan antara desain strategi dan capaian penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).

Strategi Pemerintah Daerah

Pemerintah daerah pada dasarnya dituntut mampu mengelola potensi yang dimiliki, baik itu sumber daya manusia, anggaran, lembaga, maupun kekayaan lokal (Fatimah & Ruhana, 2023). Kemampuan mengelola itu harus terlihat dalam bentuk kebijakan yang tepat, program kerja yang menysasar kelompok rentan, serta sistem kerja yang efisien dan transparan. Dalam hal ini, kemampuan atau kecakapan pemerintah sangat penting, seperti yang disampaikan Salusu. Kecakapan ini mencakup keterampilan teknis, manajerial, dan juga kepemimpinan (Pebriana et al., 2021). Misalnya, dalam menangani pengangguran, Pemerintah Provinsi Jawa Barat harus bisa menyusun program ketenagakerjaan yang berbasis data yang akurat. Data ini diperlukan untuk mengetahui seberapa besar pengangguran, siapa saja yang terdampak, dan sektor mana yang bisa menyerap tenaga kerja baru. Selain itu, strategi pemerintah juga harus melibatkan banyak pihak, seperti pelaku industri, perguruan tinggi, lembaga pelatihan kerja, dan organisasi masyarakat. Pendekatan seperti ini mencerminkan strategi yang inklusif, yaitu melibatkan berbagai pihak agar solusi yang dihasilkan lebih tepat sasaran dan berkelanjutan. Selain pengelolaan internal, strategi

pemerintah daerah juga harus mampu menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan eksternal yang terus berkembang (Riwanto & Suryaningih, 2024).

Pengelolaan prioritas dan efisiensi sumber daya menjadi elemen penting agar strategi yang dirumuskan memiliki dampak maksimal. Selain itu, strategi juga harus memperhatikan aspek prioritas dan efisiensi (Nasution, 2020). Pemerintah daerah harus bisa memutuskan program mana yang paling mendesak dan berdampak besar terhadap penyerapan tenaga kerja (Wulandari & Ilyas, 2019). Di Jawa Barat, strategi yang fokus pada sektor padat karya, penguatan UMKM, serta mendorong ekonomi digital akan lebih efektif dalam jangka pendek dibandingkan dengan strategi besar yang sulit diterapkan karena keterbatasan sumber daya atau tidak sesuai dengan karakteristik lokal.

Pada akhirnya, setiap strategi pemerintah harus berpijak pada nilai-nilai pelayanan publik (Wulandari & Ilyas, 2019). Tujuan utamanya adalah meningkatkan kesejahteraan rakyat, salah satunya dengan memastikan bahwa semua warga negara memiliki akses pada pekerjaan yang layak. Pengangguran bukan hanya masalah ekonomi, tetapi juga menyangkut harga diri manusia, keadilan sosial, dan stabilitas masyarakat. Karena itu, strategi pemerintah daerah harus memuat aspek keberpihakan sosial yang kuat, sehingga kebijakan tidak hanya tepat sasaran tetapi juga berkeadilan.

Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Tipe-tipe strategi menurut Jack Cooten dalam Salusu (1996) sebagai berikut :

- 1) *Corporate Strategy* (strategi organisasi). Strategi ini berkaitan dengan perumusan misi, tujuan, nilai-nilai, dan inisiatif-inisiatif stratejik yang baru. Pembatasan-pembatasan diperlukan, yaitu apa yang dilakukan dan untuk siapa.
- 2) *Program Strategy* (strategi program). Strategi ini lebih memberi perhatian pada implikasi-implikasi stratejik dari suatu program tertentu. Apa kira-kira dampaknya apabila suatu program tertentu dilancarkan atau diperkenalkan, apa dampaknya bagi sasaran organisasi.
- 3) *Resource Support Strategy* (strategi pendukung sumber daya). Strategi sumber daya ini memusatkan perhatian pada memaksimalkan pemanfaatan sumber-sumber daya esensial yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Sumber daya itu dapat berupa tenaga, keuangan, teknologi, dan sebagainya.
- 4) *Institutional Strategy* (strategi kelembagaan). Fokus dari strategi institusional ialah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif stratejik.

Keempat tipe strategi tersebut saling melengkapi dan harus diintegrasikan dalam penyusunan strategi pemerintah daerah agar hasil yang dicapai benar-benar optimal. Dengan menggunakan jenis-jenis strategi dari Salusu, penelitian ini ingin menunjukkan bahwa strategi pemerintah daerah harus dirancang secara menyeluruh. Artinya, strategi tidak hanya soal arah kebijakan, tetapi juga bagaimana program dijalankan, bagaimana sumber daya seperti tenaga, uang, dan teknologi digunakan, serta bagaimana kelembagaan diperkuat.

Pengangguran Terbuka

Secara umum, pengangguran terbuka diartikan sebagai kondisi ketika seseorang yang termasuk dalam angkatan kerja yakni penduduk usia produktif (minimal 15 tahun ke atas) tidak bekerja, tetapi secara aktif mencari pekerjaan dan siap bekerja jika ada kesempatan (Saragih & Usman, 2022). Kondisi ini berbeda dengan bentuk pengangguran lainnya, seperti pengangguran terselubung atau setengah pengangguran, yang meskipun terlihat bekerja, namun tidak sepenuhnya produktif atau tidak bekerja sesuai kapasitas waktunya. Menurut Sadono Sukirno (2006), "Tingkat pengangguran terbuka adalah bagian dari angkatan kerja yang tidak bekerja dan secara aktif mencari pekerjaan." Definisi ini menekankan bahwa pengangguran terbuka

merupakan suatu kondisi yang dialami oleh individu yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja namun tidak memiliki kesempatan kerja yang tersedia.

Senada dengan itu, Boediono (1999) menjelaskan bahwa “*open unemployment* (pengangguran terbuka) terjadi ketika orang yang mampu dan mau bekerja tidak memperoleh pekerjaan.” Pendapat ini memberikan penekanan pada aspek kesiapan individu secara fisik dan psikologis dalam bekerja, namun pasar kerja tidak menyediakan posisi yang memadai. Sementara itu, Badan Pusat Statistik (BPS), sebagai lembaga resmi yang menangani data ketenagakerjaan di Indonesia, mendefinisikan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebagai “persentase jumlah penganggur terhadap jumlah angkatan kerja.” Dalam hal ini, angkatan kerja mencakup seluruh penduduk usia kerja yang sedang bekerja maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan (Wulandari & Ilyas, 2019).

Dalam konteks pembangunan daerah, pengangguran terbuka menjadi tantangan serius karena berhubungan erat dengan kesejahteraan masyarakat, stabilitas sosial, dan daya saing ekonomi daerah. Semakin tinggi angka pengangguran terbuka, semakin besar potensi munculnya masalah sosial seperti kemiskinan, kriminalitas, ketimpangan, dan menurunnya partisipasi masyarakat dalam pembangunan. Oleh karena itu, upaya penurunan TPT menjadi prioritas dalam berbagai strategi pembangunan daerah, termasuk di Provinsi Jawa Barat. Provinsi Jawa Barat sebagai salah satu provinsi dengan jumlah penduduk terbesar di Indonesia, menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang cukup kompleks.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan mengeksplorasi dan menganalisis strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dalam menurunkan tingkat pengangguran terbuka di Jawa Barat sepanjang tahun 2023-2024. Pendekatan seleksi dalam penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Creswell (Somantri, 2005). Penelitian kualitatif merupakan cara untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang diberikan individu atau kelompok terhadap permasalahan sosial atau kemanusiaan (Creswell & Creswell, 2018; M. Sobry & Prosmala Hadisaputra, 2020). Metode seleksi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa permasalahan yang diangkat akan lebih tepat dijelaskan deskriptif kualitatif (King et al., 1995).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui observasi, wawancara dan studi dokumen (G. O. Malindir & Septiansyah, 2024). Setelah data yang dibutuhkan terkumpul, langkah selanjutnya akan dilanjutkan dengan proses analisis data (G. Malindir, 2025). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh King, Kohen, dan Verba (1995) bahwa proses analisis data dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data, artinya peneliti dalam mengumpulkan data juga menganalisis data yang diperoleh di lapangan. Sehubungan dengan penelitian ini, teknik analisis data dimulai dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi yang bertujuan untuk menjawab permasalahan terkait strategi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dalam menurunkan tingkat pengangguran terbuka di Jawa Barat sepanjang tahun 2023-2024.

Hasil dan Pembahasan

Bagian ini menyajikan hasil penelitian mengenai strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dalam menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tahun 2023–2024, sekaligus membahasnya secara analitis dengan menggunakan kerangka strategi Jack Kooten (dalam Salusu, 1996).

Strategi Organisasi

Strategi Organisasi menurut Jack Kooten dalam Salusu (1996), berkaitan erat dengan proses perumusan misi, tujuan, nilai-nilai inti, serta inisiatif-inisiatif strategis yang bersifat pembaruan. Strategi ini juga menuntut adanya pembatasan ruang lingkup yang jelas, yaitu mengenai apa yang dilakukan organisasi dan untuk siapa layanan tersebut ditujukan. Sementara itu, dalam konteks sektor publik, Bryson (2004) menegaskan bahwa strategi organisasi tidak semata-mata berorientasi pada efisiensi internal, melainkan harus diarahkan pada penciptaan nilai publik sebagai tujuan utama.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat menerapkan strategi organisasi fokus pada peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja, serta perluasan kesempatan kerja di pasar kerja domestik maupun internasional. Komitmen strategis Dinas dituangkan secara eksplisit dalam Rencana Strategis Tahun 2023. Dalam dokumen tersebut, ditetapkan sasaran utama perangkat daerah, yaitu “Meningkatnya tenaga kerja yang bekerja, kompeten, tangguh, produktif, dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Jawa Barat Juara Lahir dan Batin.” Kemudian pada tahun 2024, sasaran tersebut dirubah dan disempurnakan menjadi: “Meningkatnya serapan tenaga kerja terlatih di pasar kerja dalam negeri dan luar negeri,” yang secara jelas menegaskan arah prioritas organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperluas serapan tenaga kerja secara berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi Dinas dalam menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) diklasifikasikan menjadi dua kelompok besar yaitu strategi peningkatan serapan tenaga kerja di pasar kerja dalam negeri dan luar negeri. Kelompok sasaran utamanya adalah pencari kerja muda, tenaga kerja aktif, wirausaha baru, serta pekerja yang ingin meningkatkan kesejahteraannya. Tujuan akhir dari strategi ini adalah menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan adaptif terhadap dinamika pasar kerja, sehingga dapat diserap secara optimal oleh sektor formal maupun informal.

Implementasi strategi organisasi ini diwujudkan dalam bentuk nyata melalui 3 (tiga) Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD), yaitu UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kompetensi, UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Mandiri, dan UPTD Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Pekerja Migran Indonesia (PMI). Ketiga UPTD tersebut dirancang dengan segmentasi dan ruang lingkup yang berbeda, disesuaikan dengan karakteristik sasaran dan kebutuhan layanan. Jawa Barat menjadi satu-satunya provinsi yang membagi intervensi pengangguran secara sistematis ke dalam 3 (tiga) UPTD dengan mandat berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas telah mengembangkan strategi organisasi yang lebih fokus, diferensiatif, dan kontekstual terhadap akar permasalahan pengangguran di tingkat provinsi. Implementasi konkret dari strategi tersebut tampak dalam transformasi UPTD BLK Kompetensi. Lembaga ini kini tidak lagi hanya berperan sebagai pusat pelatihan bersertifikat, melainkan menjadi pusat unggulan pelatihan berbasis kebutuhan industri.

Sementara itu, sebagai bagian dari strategi Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan transformasi juga kepada BLK Mandiri. BLK Mandiri awalnya merupakan Balai Latihan Transmigrasi (Balatrans) yang dibentuk untuk membekali calon transmigran dengan keterampilan dasar. Namun, karena program transmigrasi semakin berkurang, BLK Mandiri digeser menjadi lembaga pelatihan bagi pencari kerja yang belum

terserap oleh sektor formal. Transformasi ini mencerminkan respons strategis terhadap kompleksitas tata kelola penempatan tenaga kerja luar negeri dan sekaligus menjawab tantangan perlindungan pekerja migran secara menyeluruh.

Selain strategi utama tersebut, Dinas juga menjalankan beberapa inisiatif pendukung, seperti Penyusunan peta jalan ketenagakerjaan berbasis analisis pasar kerja, Penguatan BLK sebagai pusat unggulan pelatihan kerja adaptif, dan Integrasi sistem informasi pasar kerja melalui pengelolaan data ketenagakerjaan terpadu melalui pemanfaatan teknologi informasi, salah satunya adalah penggunaan aplikasi sebelumnya bernama SIRISKA (Si Juara).

Dalam konteks strategi organisasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat telah menunjukkan upaya serius dalam menetapkan arah identitas jangka panjang organisasi, merumuskan nilai-nilai dasar kelembagaan, serta menentukan batasan ruang lingkup kerja agar tetap relevan dan terfokus pada tujuan yang ingin dicapai. Strategi ini selaras dengan pandangan Jack Kooten bahwa strategi organisasi mencakup perumusan misi, tujuan, nilai-nilai, serta inisiatif strategis yang baru, dengan penegasan pada pentingnya pembatasan ruang kerja yakni apa yang dilakukan dan untuk siapa.

Penerapan strategi tersebut tercermin secara konkret dalam struktur pembagian tugas teknis di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui UPTD, khususnya dalam menangani isu pengangguran. Dinas membagi fokus intervensi ke dalam tiga Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang memiliki mandat dan spesialisasi yang berbeda, yakni UPTD BLK Kompetensi yang berfokus pada peningkatan keterampilan tenaga kerja formal berbasis industri, UPTD BLK Mandiri yang menasar sektor informal dan kewirausahaan dan UPTD LTSA PMI yang bertugas pada aspek penempatan, hubungan kerja, transmigrasi, dan pekerja migran. Dalam perspektif Chandler (1962), "struktur mengikuti strategi", menunjukkan bahwa kelembagaan harus mampu membentuk struktur dan sistem pendukung yang memadai untuk menjamin efektivitas implementasi strategi.

Ditinjau dari strategi organisasi, strategi yang telah dibangun oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat sesungguhnya telah memiliki fondasi konseptual yang kuat melalui desain kelembagaan yang terarah yang berimplikasi jelas terhadap pelayanan teknis kepada masyarakat. Namun, untuk dapat menjawab kompleksitas persoalan ketenagakerjaan secara lebih komprehensif dan berkelanjutan, strategi tersebut masih memerlukan penguatan dan dukungan pada aspek teknis, pembenahan sistem informasi ketenagakerjaan, peningkatan sinergi lintas sektor, serta alokasi anggaran yang memadai dan proporsional. Pendekatan yang lebih kolaboratif, adaptif terhadap dinamika pasar kerja, dan berbasis data menjadi sangat krusial agar strategi ini tidak hanya bersifat simbolik, Strategi organisasi yang telah disusun tidak hanya menjadi dokumen perencanaan, tetapi juga menjadi fondasi kebijakan yang adaptif, berbasis data, dan berorientasi pada hasil nyata dalam menurunkan TPT secara signifikan di Provinsi Jawa Barat.

Program Strategi

Strategi Program merupakan salah satu bentuk pendekatan strategis dalam manajemen organisasi yang berfokus pada implikasi atau dampak strategis dari pelaksanaan suatu program tertentu. Menurut Jack Kooten dalam Salusu (1996:105), strategi program bertujuan untuk mengevaluasi dan mempertimbangkan sejauh mana suatu program dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, pendekatan strategi program tampak nyata dalam perancangan dan pelaksanaan program-program pelatihan kerja yang diorganisasi oleh tiga Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD), yaitu UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kompetensi, UPTD BLK Mandiri, dan UPTD Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Pekerja Migran Indonesia (PMI). Masing-masing UPTD memiliki fokus program yang

berbeda, namun seluruhnya diarahkan untuk menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) melalui peningkatan kualitas dan keterampilan tenaga kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa UPTD BLK Mandiri dirancang untuk menjangkau segmen pencari kerja dari sektor informal, terutama mereka yang belum terakomodasi dalam dunia kerja formal. Program-program pelatihan di BLK Mandiri cenderung kepada keterampilan yang mendorong usaha mandiri meliputi berbagai bidang keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan masyarakat pada umumnya, adapun program pelatihan yang dilaksanakan oleh BLK Mandiri antara lain pelatihan mencukur rambut, barista, tata boga, kecantikan, agrikultur, dan keterampilan rumah tangga lainnya. Selain itu, terdapat juga pelatihan kewirausahaan untuk mendorong terciptanya wirausaha baru sebagai solusi jangka panjang terhadap pengangguran.

Adapun program yang dilakukan oleh BLK Mandiri dilakukan dengan dua cara antara lain pelatihan in-house (boarding) dan pelatihan berbasis Mobile Training Unit (MTU). Pelatihan in-house dilakukan di lokasi BLK yang berlokasi di Kota Bandung, di mana peserta dihadirkan secara langsung dan menginap selama lima hari di lokasi pelatihan untuk mengikuti pelatihan intensif selama 42 jam pelajaran. Sementara itu, pelatihan MTU dilakukan di desa-desa dengan sistem pelatihan non-boarding selama lima hari, di mana pelatih yang menginap di lokasi. Kedua metode ini bertujuan untuk meningkatkan akses pelatihan kepada masyarakat di berbagai wilayah.

Dampak strategis dari program BLK Mandiri terletak pada kemampuannya menyediakan alternatif ketenagakerjaan yang tidak selalu bergantung pada sektor industri formal. Dengan menciptakan tenaga kerja mandiri yang memiliki keterampilan praktis yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari, program ini berkontribusi langsung terhadap pengurangan angka pengangguran di wilayah yang tidak memiliki banyak industri padat karya. Fokus pelatihan diarahkan pada sektor informal dengan pendekatan berbasis kearifan lokal dan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) khusus, menyesuaikan kebutuhan lokal serta minat masyarakat.

Peserta pelatihan BLK Mandiri umumnya berasal dari kelompok rentan dan belum memiliki keterampilan kerja yang memadai. Segmentasi peserta mencakup usia 18 sampai 45 tahun, dengan latar belakang pendidikan yang beragam mulai dari SD, SMP, hingga SMA/SMK, kuliah, bahkan tanpa ijazah pun diperbolehkan. Prioritas diberikan kepada perempuan rentan seperti penyintas KDRT, kepala keluarga perempuan, dan keluarga miskin. Sistem seleksi terbuka diterapkan secara daring melalui media sosial, aplikasi, dan situs resmi, disertai proses verifikasi administrasi, seleksi akademik, dan wawancara.

Keberhasilan program BLK Mandiri ditopang oleh dukungan bantuan alat kerja pascapelatihan. Sejak tiga tahun terakhir, peserta memperoleh peralatan kerja sesuai dengan kejuruan yang diikuti, seperti alat cukur, mesin las, peralatan tata boga, dan alat tata rias wajah. Bantuan ini bersumber dari Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT) dan dinilai mampu meningkatkan kesiapan peserta dalam memulai usaha secara mandiri di rumah. Selain itu, BLK Mandiri melaksanakan pemantauan dan evaluasi peserta melalui pre-test dan post-test, survei kepuasan peserta, serta monitoring alumni minimal dua hingga tiga bulan pascapelatihan. Data tahun 2024 menunjukkan bahwa dari 180 peserta, sebanyak 73% telah memulai usaha meski dalam skala rumahan. Hal ini menunjukkan adanya transformasi perilaku dan aktivitas ekonomi sebagai indikator keberhasilan pelatihan.

Dalam konteks strategi program tantangan tetap ada, khususnya dalam hal keterbatasan anggaran, keterbatasan instruktur tetap, serta sarana dan prasarana pelatihan. Mematikan bahwa peserta pelatihan juga menjadi berdaya cukup sulit untuk dilakukan, bahkan dalam keterangan informan menyatakan bahwa tidak jarang peserta pelatihan justru menjual bantuan alat kerja pelatihan. Selain itu kendala yang juga membuat strategi program pada BLK Mandiri belum sepenuhnya optimal adalah kegiatan pelatihan yang cenderung itu-itu saja dan kurang variatif, kebutuhan akan pelatihan berbasis teknologi yang saat ini diperlukan oleh masyarakat seperti

videografi, desain grafis, dan digital marketing belum dapat direalisasikan karena keterbatasan peralatan dan sumber daya manusia. Selain itu instruktur yang tersedia masih belum ideal, sehingga BLK Mandiri mengandalkan kerja sama dengan praktisi, balai besar Kementerian Tenaga Kerja, dan lembaga swasta untuk pelaksanaan pelatihan.

Strategi Program yang dilakukan BLK Mandiri menunjukkan bahwa pelatihan kerja sektor informal dapat menjadi pendekatan yang relevan dan efektif dalam menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) meskipun masih jauh dari kata ideal, terutama di wilayah-wilayah dengan keterbatasan akses terhadap industri formal. Program ini juga menunjukkan pentingnya sinergi antara pelatihan, pemberian alat, monitoring pascapelatihan.

Program-program pelatihan yang diselenggarakan mencakup bidang-bidang teknis dan vokasional yang relevan dengan kebutuhan tenaga kerja industri saat ini, seperti teknik listrik, mesin manufaktur, pengelasan (*welding*), otomotif, teknologi informasi dan komunikasi (TIK), serta manajemen bisnis. Kurikulum pelatihan dirancang agar selaras dengan standar kompetensi industri dan kebutuhan pasar kerja terkini. Penyusunan kurikulum dilakukan dengan melibatkan industri dan pelaku usaha, sebagai bagian dari upaya menyesuaikan materi pelatihan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan aktual tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pelatihan di UPTD BLK Kompetensi mengadopsi pendekatan “*demand-driven*” atau pelatihan berbasis permintaan pasar. Pendekatan ini menekankan pelatihan tidak lagi disusun berdasarkan ketersediaan pelatih atau sarana, melainkan mengacu pada kebutuhan nyata sektor industri. Pendekatan ini dinilai efektif dalam menjawab tantangan ketenagakerjaan, terutama dalam menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di kalangan usia produktif.

Sebagaimana dijelaskan oleh salah satu instruktur UPTD BLK Kompetensi, Renaldi Ekartanto bahwa Dinas tidak ingin hanya mencetak pengangguran yang bersertifikat. Pelatihan harus berdampak pada penempatan kerja. Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa indikator keberhasilan pelatihan tidak semata dilihat dari jumlah peserta yang memperoleh sertifikat kompetensi, melainkan dari sejauh mana peserta tersebut berhasil terserap ke dunia kerja. Dengan kata lain, strategi pelatihan di BLK Kompetensi menekankan pada keberhasilan pasca-pelatihan, yaitu penempatan kerja yang konkret.

Strategi Program melalui pelatihan berbasis penempatan kerja (*placement-linked training*) ini diterapkan melalui kemitraan aktif dengan sektor industri. BLK Kompetensi melibatkan mitra industri mulai dari tahap rekrutmen peserta, proses pelatihan, hingga penempatan kerja. Dalam praktiknya, dari total 80 peserta pelatihan pada salah satu kejuruan, sebanyak 70 orang di antaranya langsung terserap oleh perusahaan mitra. Data ini mencerminkan efektivitas model kolaboratif antara lembaga pelatihan dan sektor swasta dalam mengurangi pengangguran secara langsung melalui skema pelatihan kerja berbasis kebutuhan industri.

Untuk memperkuat sinergi dan komunikasi antara dunia pelatihan dan industri, BLK Kompetensi juga menggagas pembentukan Forum Komunikasi Latihan Kerja dengan Daerah (FKLPID). Forum ini difasilitasi oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan melibatkan para praktisi HRD dari perusahaan swasta dan BUMN. FKLPID dimaksudkan sebagai wadah komunikasi dan sinkronisasi program pelatihan dengan permintaan tenaga kerja aktual. Namun demikian, berdasarkan pengamatan lapangan, implementasi FKLPID masih menghadapi tantangan dalam konsistensi partisipasi dan tindak lanjut program. Belum terdapat hasil yang signifikan dari forum ini dalam jangka pendek, namun secara konseptual, forum ini merupakan instrumen penting untuk menjamin relevansi pelatihan dengan kebutuhan industri.

Strategi Pendukung Sumberdaya

Resource Support Strategy (Strategi Pendukung Sumber Daya) merupakan pendekatan manajerial yang menekankan optimalisasi seluruh sumber daya penting yang dimiliki oleh organisasi demi menunjang pencapaian tujuan strategis. Dalam konteks pelayanan publik, strategi ini menjadi kunci keberhasilan institusi dalam memberikan layanan yang berkualitas, efisien, dan berdampak luas. Menurut Jack Kooten dalam Salusu (1996:105), strategi sumber daya mencakup pengelolaan, alokasi, dan pengembangan sumber daya seperti tenaga kerja, keuangan, teknologi, sarana dan prasarana, serta informasi secara sistematis agar program atau kebijakan dapat dijalankan secara optimal. Fokus utamanya adalah memastikan sumber daya tersedia, dikelola efisien, dan digunakan tepat sasaran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pendukung sumber daya terejawantah langsung dalam praktik lapangan, terutama di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) dan UPTD Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Pekerja Migran Indonesia. Renaldi Ekartanto, Instruktur Pertama di BLK Kompetensi Bekasi, menjelaskan bahwa pelatihan merupakan instrumen strategis yang dipakai oleh pemerintah provinsi untuk menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Ia mengemukakan bahwa:

“Kami berada di lini terdepan yang langsung bersentuhan dengan masyarakat. Isu pengangguran itu luas dan kompleks, sehingga pelatihan harus diarahkan untuk langsung berdampak pada penempatan kerja”.

Selain itu, ia menambahkan bahwa sejak tahun 2017, Dinas telah mengklasifikasikan fungsi pelatihan menjadi tiga sektor utama: LTSA-PMI untuk penempatan ke luar negeri, BLK Mandiri untuk kewirausahaan, dan BLK Kompetensi untuk memenuhi kebutuhan sektor industri, khususnya di kawasan industri Bekasi yang merupakan terbesar di Asia Tenggara. Peneliti juga menemukan dalam hal strategi pendukung sumber daya pada aspek sumber daya manusia terdapat permasalahan serius yang menjadi tantangan kedepan. Keterbatasan instruktur merupakan tantangan utama, instruktur adalah ujung tombak dalam hal pelatihan. Seperti contoh pada UPTD BLK Kompetensi, Renaldi Ekartanto menyatakan:

“Dulu kami punya 40 instruktur, sekarang tinggal 12. Bahkan di kejuruan pengelasan, saya tinggal sendiri.” Kondisi ini menyebabkan beban kerja menjadi multitugas kepada karyawan yang ada, pada beberapa kondisi, instruktur tidak hanya mengajar, tetapi juga menjalin kerja sama industri, promosi, hingga administrasi. Hal serupa peneliti temukan pada BLK Mandiri, Wahyu, Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda pada UPTD BLK Mandiri pun mengakui belum memiliki instruktur tetap dari PNS. “Baru tahun kemarin dapat dua formasi P3K. Sisanya kerja sama dengan balai besar atau LPK”.

Selanjutnya pada UPTD LTSA Pekerja Migran Indonesia, persoalan sumber daya juga perlu menjadi perhatian. Sejak bertransformasi dari pusat pelatihan menjadi layanan terpadu, LTSA memerlukan SDM dengan kompetensi lintas fungsi. Instruktur Ahli Pertama, Dhoni Eko Pribadi Kusumowardhono, menyebutkan bahwa layanan pelatihan kini tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga softskill seperti pengelolaan keuangan pribadi, pemahaman budaya kerja asing, dan literasi hukum ketenagakerjaan internasional. Namun saat ini belum terdapat rencana untuk memenuhi kebutuhan tersebut sehingga UPTD LTS PMI masih memaksimalkan SDM yang ada.

Selanjutnya dari sisi keuangan, dukungan dana masih sangat bergantung pada APBD Provinsi, DBHCHT (Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau), dan Pokok Pikiran DPRD (Pokir). Ketidakpastian alokasi anggaran menjadi tantangan tersendiri dalam hal strategi

penurunan tingkat pengangguran terbuka. Wahyu, Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda dari BLK Mandiri menyatakan bahwa:

“Kalau Pokir dan DBHCHT tidak turun atau ada pemotongan, kami tidak bisa buka pelatihan kejuruan tertentu”.

Strategi pendukung sumber daya juga menyasar sarana dan prasarana pelatihan. BLK Mandiri mengembangkan Mobile Training Unit (MTU) sebagai solusi menjangkau desa-desa. Menurutnya:

“Kalau nunggu mereka datang ke kota, ya enggak akan ikut. Makanya kami yang datang”.

Namun, pelaksanaan MTU sering terkendala oleh kondisi kendaraan dan keterbatasan biaya operasional. Terdapat beberapa kendaraan yang rusak karena faktor usia dan tidak adanya biaya pemeliharaan akibat dari kendaraan yang bersumber dari hibah sehingga tidak bisa dianggarkan. Senada dengan permasalahan di BLK Mandiri, pada BLK Kompetensi peremajaan alat perlu dilakukan untuk menunjang kegiatan pelatihan, misal saat ini alat yang dimiliki oleh UPTD BLK Kompetensi belum bisa membantu peserta pelatihan belajar tentang mesin EV (Electric Vehicle) sedangkan industri saat ini membutuhkan keahlian tersebut.

UPTD LTSA juga menghadapi tantangan sarana dalam konteks layanan holistik kepada Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI), mulai dari pelatihan bahasa asing, penguatan mental, hingga fasilitasi administrasi dan pendampingan hukum. Program pelatihan seperti Si Jalu (Siap Kerja ke Luar Negeri) mengintegrasikan pelatihan softskill dengan edukasi perlindungan hukum, simulasi wawancara, dan pembekalan adaptasi budaya kerja. Inovasi teknologi informasi turut menjadi tulang punggung strategi pendukung. BLK dan LTSA telah mengembangkan aplikasi berbasis digital, seperti SIRISKA (Si Juara) yang terintegrasi ke dalam Sapawarga. Aplikasi ini memudahkan akses masyarakat terhadap informasi pelatihan dan peluang kerja, baik di dalam maupun luar negeri. Namun, literasi digital peserta masih rendah dan jaringan pada setiap wilayah yang belum merata sehingga pendampingan manual tetap dibutuhkan.

Strategi dalam penyusunan kurikulum pelatihan berbasis kebutuhan lokal juga menjadi kunci. Untuk mendukung strategi tersebut, UPTD BLK Kompetensi melakukan pembentukan FKLPID (Forum Komunikasi Latihan Kerja dengan Daerah), yang mempertemukan HRD perusahaan dengan pengelola pelatihan guna memperkuat *link and match*. Pasca pelatihan, strategi pendukung sumber daya juga menekankan pentingnya outcome. Di BLK, monitoring dilakukan 2–3 bulan setelah pelatihan melalui pre-post test, survei kepuasan, dan pelacakan alumni. Menurut narasumber:

“Dari 180 peserta tahun 2024, sekitar 73% sudah mulai usaha sendiri meskipun skala rumahan. Selain itu peserta juga menerima bantuan alat kerja yang memfasilitasi wirausaha.”

Di UPTD LTSA PMI, peserta yang lulus pelatihan langsung diarahkan untuk wawancara dengan perusahaan luar negeri yang telah menjalin kerja sama. LTSA turut memfasilitasi pembuatan CV, simulasi wawancara, dan pendampingan ke tahap seleksi di negara penempatan. Pelatihan berlangsung selama 21 hari dan diberikan secara gratis kepada warga Jawa Barat yang memenuhi kriteria. Menurutnya:

“Kami ingin memastikan mereka tidak hanya siap secara fisik, tapi juga mental dan emosional”.

Tantangan kelembagaan juga mengemuka, khususnya pasca penyederhanaan birokrasi. Di BLK Kompetensi dan Mandiri, struktur organisasi menyusut dari tiga subbagian menjadi hanya satu. Menurut Renaldi:

“Akhirnya pekerjaan teknis jadi ditangani staf non-teknis.”

Namun, beberapa narasumber menilai sistem tim fungsional lebih adaptif dibanding struktur konvensional, karena lebih fleksibel dan responsif terhadap dinamika lapangan. Dalam hal mutu, pelatihan di BLK Kompetensi telah terakreditasi oleh LALPK dan tersertifikasi ISO 9001. Sertifikasi ini mencerminkan upaya berkelanjutan dalam menjaga mutu manajemen pelatihan dan layanan. Di LTSA, kualitas juga dijaga melalui prosedur seleksi ketat, kurikulum adaptif, serta pemantauan kesiapan kerja peserta berdasarkan indikator teknis dan psikologis. Strategi pendukung sumber daya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat untuk menurunkan tingkat pengangguran terbuka saat ini belum optimal dan belum berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini dibuktikan dengan terdapat beberapa hal seperti kurangnya SDM, alokasi anggaran yang tidak optimal dan juga sarana prasarana yang belum memadai masih menjadi kendala utama. Strategi pendukung sumber daya mencakup upaya menyeluruh dari SDM, anggaran, sarana, teknologi, hingga kolaborasi multipihak. Perlu ada dukungan dari berbagai pihak agar strategi ini berjalan dengan optimal dalam jangka pendek maupun jangka panjang seperti Penambahan formasi instruktur, penguatan kemitraan dengan industri dan perusahaan penempatan, pemanfaatan teknologi informasi, serta kebijakan pendanaan yang fleksibel dan berkelanjutan menjadi faktor penentu efektivitas program pelatihan.

Tanpa pengelolaan sumber daya yang strategis dan adaptif, maka strategi program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jabar akan kehilangan daya ungkit dalam menurunkan TPT. Oleh karena itu, dibutuhkan perencanaan jangka panjang berbasis data, monitoring yang ketat, serta penguatan kelembagaan agar pelatihan benar-benar berdampak terhadap peningkatan kualitas dan serapan tenaga kerja. Strategi pendukung sumber daya bukan hanya penunjang, tetapi justru menjadi fondasi utama dalam upaya menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka secara berkelanjutan di Provinsi Jawa Barat.

Strategi Kelembagaan

Institutional Strategy atau Strategi Kelembagaan menurut Jack Kooten dalam Salusu (1996:105) berfokus pada pengembangan kemampuan organisasi dalam melaksanakan inisiatif-inisiatif strategis. Strategi ini mencakup penguatan struktur organisasi, perbaikan tata kelola, serta peningkatan koordinasi antar-lembaga sebagai landasan pelaksanaan program-program pembangunan, termasuk di bidang ketenagakerjaan.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa strategi kelembagaan telah mengalami transformasi signifikan dalam beberapa tahun terakhir, khususnya sebagai respons terhadap kebijakan penyederhanaan birokrasi yang dicanangkan oleh pemerintah pusat. Salah satu bentuk konkrit dari strategi kelembagaan ini adalah penguatan peran Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD), khususnya UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) yang kemudian dibagi menjadi 2 yakni BLK Mandiri dan BLK Kompetensi dan UPTD Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Pekerja Migran Indonesia. UPTD ini menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan pelatihan dan penempatan tenaga kerja, baik di dalam maupun luar negeri.

Instruktur Pertama BLK Kompetensi, Renaldi Ekartanto, menjelaskan bahwa penyederhanaan birokrasi yang menghapus jabatan struktural eselon IV berdampak signifikan terhadap pelaksanaan pelatihan di tingkat teknis. Kondisi ini membuat beban kerja menjadi multitasking, karena instruktur tidak hanya bertugas mengajar, tetapi juga mengelola kerja sama

industri, promosi, hingga urusan administrasi. Namun demikian, Renaldi juga mengakui bahwa sistem kelembagaan yang lebih ramping memunculkan fleksibilitas baru melalui pendekatan tim kerja lintas fungsi.

Sementara itu, dari perspektif kelembagaan penempatan kerja luar negeri, UPTD LTSA PMI mengalami transformasi kelembagaan dari yang awalnya hanya berfungsi sebagai training center menjadi unit layanan komprehensif satu atap. Transformasi ini memperkuat peran kelembagaan UPTD LTSA sebagai simpul penting dalam strategi ketenagakerjaan lintas negara. Instruktur Ahli Pertama, Dhoni Eko Pribadi Kusumowardhono, menambahkan bahwa digitalisasi sistem informasi dan kolaborasi multipihak merupakan bagian penting dari strategi kelembagaan.

Penguatan koordinasi antarinstansi juga menjadi elemen kunci dalam strategi kelembagaan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi aktif membangun sinergi dengan perangkat daerah lain seperti BAPPEDA, Dinas Pendidikan, Dinas Perindustrian, serta dengan institusi pendidikan seperti SMK (melalui Bursa Kerja Khusus/BKK) dan perguruan tinggi (melalui Career Development Center/CDC). Hal ini untuk memastikan bahwa kebutuhan tenaga kerja dapat dipetakan dan dipenuhi secara terencana dan komprehensif. Selain itu, dalam rangka mendukung tata kelola organisasi berbasis kinerja, penguatan dilakukan melalui pelatihan internal aparatur, penyusunan dan pengembangan SOP, serta pelaksanaan evaluasi dan audit kinerja unit kerja secara periodik. Integrasi data ketenagakerjaan antarwilayah juga menjadi pilar penting. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berupaya mengembangkan sistem informasi yang terhubung antara provinsi dan kabupaten/kota agar proses perencanaan, pelatihan, hingga penempatan kerja dapat dilakukan berbasis data yang valid dan terkini.

Temuan di lapangan juga menunjukkan bahwa strategi kelembagaan yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat tidak hanya bersifat struktural, melainkan juga bersifat fungsional dan adaptif. Reformasi kelembagaan tidak hanya memperkuat unit pelaksana teknis di lapangan, tetapi juga memastikan integrasi sistem, efektivitas tata kelola, dan sinergi antar aktor dalam ekosistem ketenagakerjaan. Strategi ini menjadi fondasi penting dalam menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) secara berkelanjutan dan terukur di Provinsi Jawa Barat.

Meskipun strategi kelembagaan yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat menunjukkan perkembangan yang positif dalam beberapa aspek, seperti restrukturisasi organisasi, penguatan peran UPTD, dan peningkatan sinergi lintas sektor, terdapat beberapa catatan kritis yang perlu diperhatikan guna mendorong efektivitasnya secara lebih optimal.

Penyederhanaan birokrasi yang menghapus jabatan struktural eselon IV memang menghadirkan fleksibilitas dan efisiensi, tetapi di sisi lain menimbulkan persoalan beban kerja ganda dan ketidaksesuaian tugas dengan kompetensi teknis. Sebagaimana dinyatakan oleh Instruktur BLK Kompetensi, adanya pergeseran beban teknis kepada staf non-teknis berisiko menurunkan mutu layanan pelatihan, karena tenaga pelatih harus menjalankan fungsi administratif dan hubungan eksternal yang seharusnya ditangani oleh unit tersendiri. Hal ini sejalan dengan kritik dalam literatur administrasi publik yang menyatakan bahwa flatter bureaucracy tidak selalu menjamin peningkatan efektivitas bila tidak disertai dengan redefinisi peran dan distribusi kerja yang jelas (Osborne & Gaebler, 1992).

Sistem kerja berbasis tim lintas fungsi memang memberikan keunggulan adaptivitas, sebagaimana diakui oleh para pelaksana di BLK Mandiri. Namun, strategi ini juga berpotensi memunculkan tumpang tindih wewenang dan ambiguitas tanggung jawab bila tidak diiringi dengan regulasi kerja yang terstruktur. Tim kerja yang tidak memiliki hierarki jelas kadang sulit mempertahankan akuntabilitas, terutama dalam konteks pelayanan publik yang memerlukan pertanggungjawaban kinerja individual dan kolektif. Transformasi kelembagaan di UPTD LTSA

PMI menjadi unit layanan komprehensif merupakan langkah maju, tetapi perlu dicermati lebih dalam efektivitas integrasi layanan tersebut. Meskipun telah menggunakan aplikasi digital seperti Sapawarga, aksesibilitas dan literasi digital masyarakat calon PMI masih menjadi tantangan besar, khususnya di wilayah perdesaan.

Strategi penguatan koordinasi lintas instansi, meskipun sudah menunjukkan arah sinergi, masih menghadapi hambatan klasik dalam birokrasi Indonesia, yaitu ego sektoral dan lemahnya sistem integrasi data antar-lembaga. Pengembangan sistem informasi yang terhubung antarwilayah memang sudah dirintis, namun belum sepenuhnya berjalan secara real time dan interoperabel. Padahal, perencanaan pelatihan dan penempatan kerja yang berbasis data memerlukan infrastruktur sistem informasi yang tidak hanya terintegrasi, tetapi juga dapat dianalisis secara prediktif untuk kebutuhan ketenagakerjaan ke depan.

Selanjutnya, belum adanya Key Performance Indicator (KPI) yang secara spesifik mengukur kinerja kelembagaan pascatransformasi juga menjadi kelemahan strategis. Transformasi kelembagaan seharusnya bukan hanya ditunjukkan dari struktur baru atau penggunaan teknologi, tetapi juga melalui pencapaian kinerja yang berdampak langsung terhadap sasaran strategis utama, yakni penurunan TPT. Evaluasi kelembagaan yang berorientasi pada hasil (*outcome*) masih belum tergambarkan secara sistematis dalam dokumen maupun praktik kelembagaan yang ada.

Strategi kelembagaan yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat telah memperlihatkan inovasi struktural dan pendekatan adaptif, masih terdapat sejumlah tantangan teknis yang perlu dibenahi. Pendekatan kelembagaan perlu lebih memperhatikan aspek distribusi kerja, kapasitas teknis sumber daya manusia, penguatan sistem informasi berbasis data, serta pengukuran kinerja berbasis hasil. Strategi kelembagaan yang ideal bukan hanya responsif terhadap kebijakan nasional, tetapi juga harus kontekstual terhadap kebutuhan riil lapangan dan berorientasi pada *outcome* ketenagakerjaan yang terukur.

Kesimpulan

Berdasarkan empat kerangka strategi yang dikemukakan oleh Kooten (1996), secara umum dapat disimpulkan bahwa strategi yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat telah berjalan relatif optimal dalam upaya menekan angka pengangguran terbuka sepanjang periode 2023–2024. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pendekatan strategis yang diterapkan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan upaya adaptif dalam merespons dinamika pasar kerja dan karakteristik pencari kerja di daerah. Kesimpulan ini dapat dijelaskan melalui penerapan empat dimensi strategi yang saling terkait, yaitu strategi organisasi, strategi program, strategi pendukung sumber daya, dan strategi kelembagaan.

Pada level *corporate strategy* atau strategi organisasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat telah menetapkan arah kebijakan jangka panjang melalui perumusan visi dan misi kelembagaan yang jelas serta pembentukan tiga Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dengan fokus yang berbeda. Pembagian peran ini mencerminkan diferensiasi strategi yang disesuaikan dengan segmentasi pasar kerja. UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kompetensi diarahkan untuk menyediakan pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan dunia industri dan sektor formal, sementara UPTD BLK Mandiri dirancang untuk melayani masyarakat yang ingin memasuki sektor informal dan mengembangkan usaha mikro. Diferensiasi ini memungkinkan kebijakan pelatihan tenaga kerja menjangkau kelompok sasaran yang lebih luas dengan kebutuhan yang beragam.

Pada tataran *program strategy* atau strategi program, masing-masing UPTD menyusun dan melaksanakan program pelatihan yang kontekstual dengan kondisi lapangan dan kebutuhan peserta. BLK Mandiri, misalnya, mengembangkan pendekatan berbasis kebutuhan masyarakat

dalam berwirausaha dengan menysasar kelompok rentan, seperti perempuan kepala keluarga dan masyarakat dengan tingkat pendidikan rendah. Program pelatihan yang ditawarkan difokuskan pada penguasaan keterampilan dasar yang memiliki peluang pasar relatif tinggi, seperti tata boga, tata rambut, salon, cukur, serta pertanian hidroponik. Pendekatan ini menunjukkan bahwa strategi program tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga diarahkan untuk mendorong kemandirian ekonomi pencari kerja melalui jalur wirausaha.

Dari perspektif *resource support strategy* atau strategi pendukung sumber daya, penelitian ini menemukan adanya tantangan struktural yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat. Keterbatasan sumber daya manusia, anggaran, sarana dan prasarana, serta dukungan teknologi informasi menjadi kendala utama dalam pelaksanaan program. BLK Mandiri, misalnya, hingga saat ini belum memiliki instruktur tetap dari kalangan aparatur sipil negara, sehingga pelaksanaan pelatihan sangat bergantung pada kerja sama dengan praktisi industri dan lembaga pelatihan swasta. Dari sisi pembiayaan, sumber pendanaan masih didominasi oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Jawa Barat yang relatif terbatas, meskipun terdapat dukungan pendanaan khusus seperti Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT) dan alokasi Pokok Pikiran (Pokir) DPRD.

Strategi terakhir, yaitu *institutional strategy* atau strategi kelembagaan, turut memperkuat implementasi kebijakan secara keseluruhan. Dalam kerangka reformasi birokrasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat telah melakukan penyederhanaan struktur organisasi dengan melebur beberapa bagian serta membangun sistem kerja berbasis tim yang lebih adaptif. Meskipun penghapusan jabatan struktural Eselon IV berdampak pada meningkatnya beban kerja teknis bagi pegawai, sistem kerja kolektif yang diterapkan di tingkat UPTD terbukti cukup efektif dalam menjaga keberlanjutan program. Dengan penguatan kelembagaan, efisiensi pemanfaatan sumber daya, serta perancangan program yang selaras dengan kebutuhan lapangan, strategi penurunan tingkat pengangguran terbuka di Jawa Barat dapat dijalankan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka tidak semata-mata ditentukan oleh banyaknya program yang dijalankan, tetapi sangat bergantung pada integrasi dan konsistensi antar dimensi strategi pemerintahan. Strategi organisasi yang kuat tidak akan menghasilkan dampak signifikan tanpa dukungan sumber daya yang memadai dan kelembagaan yang efektif. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis terhadap kajian strategi pemerintahan dengan menunjukkan bahwa kerangka strategi Jack Kooten relevan untuk menganalisis kinerja pemerintah daerah, tetapi perlu dipahami sebagai sistem yang saling terkait, bukan sebagai elemen yang berdiri sendiri.

Dari sisi praktis, penelitian ini merekomendasikan agar Pemerintah Provinsi Jawa Barat memperkuat strategi pendukung sumber daya melalui penambahan formasi instruktur, diversifikasi sumber pendanaan, serta peningkatan sarana dan prasarana pelatihan berbasis teknologi. Selain itu, diperlukan penguatan sistem monitoring dan evaluasi berbasis outcome, bukan sekadar output, agar keberhasilan strategi dapat diukur secara lebih objektif terhadap penurunan TPT. Penguatan sinergi lintas sektor dengan dunia industri, pendidikan, dan pemerintah kabupaten/kota juga menjadi prasyarat penting bagi efektivitas strategi ketenagakerjaan daerah.

Sebagai agenda penelitian selanjutnya, studi ini membuka peluang untuk melakukan perbandingan strategi ketenagakerjaan antarprovinsi atau analisis longitudinal guna menilai keberlanjutan dampak strategi pemerintah daerah dalam jangka menengah dan panjang. Selain itu, penelitian lanjutan dapat mengombinasikan pendekatan kualitatif dengan analisis kuantitatif TPT untuk memperkuat generalisasi temuan serta memperdalam pemahaman mengenai hubungan antara desain strategi pemerintahan dan kinerja pembangunan ketenagakerjaan.

Referensi

- Afifi, F. G., & Yuwanto. (2024). Efektivitas Aplikasi “Tangerang Cakap Kerja” Dalam Mengurangi Angka Pengangguran. *Journal of Politic and Government Studies*, 14(1), 235–244. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/view/48726>
- Amira, S., Jenawi, B., & Sujarwani, R. (2022). Strategi Kebijakan Mengatasi Pengangguran Terbuka Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Di Kabupaten Bintan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 958–995. <https://doi.org/10.56552/jisipol.v4i1.92>
- Boediono. (1999). *Ekonomi Makro*. Yogyakarta: BPFE.
- Br. Saragih, M. T., & Usman, H. (2022). Analisis Pengangguran Usia Muda di Pulau Jawa Sebelum dan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Studi Pemuda*, 10(2), 99. <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.69484>
- Darmawan, A. S., & Mifrahi, M. N. (2022). Analisis Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia Periode Sebelum dan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Kebijakan Ekonomi Dan Keuangan*, 1(1), 111–118.
- Dilla Andini, & Reikha Habibah Yusfi. (2025). Determinan Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat Tahun 2019-2023. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(3), 1983–2002. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i3.7225>
- Fatimah, Y., & Ruhana, F. (2023). Strategi Pengembangan Smart Governance Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Wabana Bhakti Praja*, 13(2), 211–230. <https://doi.org/10.33701/jiwbp.v13i2.3563>
- Indayani. (2020). Analisis Pengangguran dan Pertumbuhan Ekonomi sebagai Akibat Pandemi Covid-19. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 201–208.
- King, G., Keohane, R. O., & Verba, S. (1995). The Importance of Research Design in Political Science. *American Political Science Review*, 89(2), 475–481. <https://doi.org/10.2307/2082445>
- M. Sobry, & Prosmala Hadisaputra, M. P. . (2020). Penelitian kualitatif Penelitian kualitatif. In *Bandung: PT. Remaja Rosda Karya* (Issue c). http://www.academia.edu/download/54257684/Tabrani._ZA_2014-Dasar-dasar_Metodologi_Penelitian_Kualitatif.pdf
- Malindir, G. (2025). *Pelebagaan Partai Golkar Pasca Reformasi: Perbandingan Era Kepemimpinan Aburizal Bakrie dan Airlangga Hartarto*. 7(1), 1–17.
- Malindir, G. O., & Septiansyah, B. (2024). Dynamics of The Recruitment Process for Women Legislative Candidates (A Study of The Nasdem Party in The 2024 Legislative Elections). *Sociae Polites*, 25(1), 21-33
- Nasution, A. P. (2020). Strategi Pembangunan Daerah Dalam Meningkatkan Mutu Sumberdaya Alam dan Sumber Daya Manusia. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 208–212.
- Nuraeni, A., Alfarisi, M. S., Sohib, M., Hidayat, R. A., Nazla, Z., & Desmawan, D. (2024). Pengaruh Inflasi Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka Di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 4(3), 696–700. <https://doi.org/10.36987/jumsi.v4i3.4165>
- Pebriana, F., Mulyawan, R., & Sutrisno, B. (2021). *Strategi pemerintah daerah dalam pengembangan pariwisata untuk meningkatkan pendapatan asli daerah*. 1(April), 11–22.
- Putri Amelia, S., Reva Widiastiwi, A., Rizka Camilla, G., Fabyo Darussalam, R., & Farah Afifah, N. (2024). Upaya Pemerintah Dalam Menekan Tingginya Angka Pengangguran dan Kemiskinan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(9), 705–715. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13911053>
- Putri, R. N., & Ash Shidiqie, J. S. (2023). Analisis faktor yang mempengaruhi tingkat pengangguran terbuka di Indonesia tahun 2015-2020. *Jurnal Kebijakan Ekonomi Dan*

- Keuangan*, 1(2), 220–225. <https://doi.org/10.20885/jkek.vol1.iss2.art9>
- Riwanto, A., & Suryaningsih, S. (2024). Strategi Pencegahan Korupsi Pemerintah Daerah Guna Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Daerah Yang Baik. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(1), 1–20. <https://doi.org/10.24246/jrh.2024.v9.i1.p1-20>
- Sukirno, Sadono. (2006). *Makroekonomi: Teori Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Salusu, J. (1996). *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. Jakarta: Grasindo
- Sari, D. N., Subkhania, N., Vincy, I. G., & Danuarta, R. (2024). Analisis Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka (Tpt), Pendidikan, Dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Kemiskinan Di Indonesia Tahun 2021. *Buletin Ekonomika Pembangunan*, 5(2). <https://doi.org/10.21107/bep.v5i2.25985>
- Sartika, E. (2021). Pemodelan Tingkat Pengangguran Di Jawa Barat Dengan Analisis Geographically Weighted Regression (Gwr). *Sigma-Mu*, 12(2), 30–43. <https://doi.org/10.35313/sigmamu.v12i2.2583>
- Somantri, G. R. (2005). Memahami Metode Kualitatif. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 9(2), 57. <https://doi.org/10.7454/mssh.v9i2.122>
- Utari, Y., & Malida, N. (2024). Analisis Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kemiskinan Tahun 2018-2022. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 24(1), 102–112. <https://doi.org/10.30596/ekonomikawan.v24i1.16250>
- Wulandari, A. S. R., & Ilyas, A. (2019). Pengelolaan Sumber Daya Air di Indonesia: Tata Pengurusan Air dalam Bingkai Otonomi Daerah. *Gema Keadilan*, 6(3), 287–299. <https://doi.org/10.14710/gk.2019.6750>