

## Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Upaya Mengurangi Masalah Pengangguran Terdidik di Kota Kupang

Natalia Mariana Kamsina Tokan<sup>1\*</sup>, Jeni J. Therik<sup>2</sup>, Aspri Budi Oktavianto<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Nusa Cendana, Indonesia

Alamat: Jl. Adisucpto, Penfui, Kupang, Nusa Tenggara Timur

Korespondensi penulis: [nataliatokan0@gmail.com](mailto:nataliatokan0@gmail.com)

**Abstract** *The unemployment problem in Indonesia is still high and is a challenge that must be overcome. Unemployment with a high number in Kupang City is educated unemployment where individuals who have a high level of education but have not found work that matches their skills. This study is a qualitative descriptive study. Data collection used in-depth interviews, observation and documentation. Then analyzed using qualitative analysis. The results of this study indicate that the Role of the Manpower Office in overcoming educated unemployment in Kupang City consists of 3 sides, namely the first side is Education, the Manpower and Transmigration Office has taken various strategic steps such as re-arranging competency-based curriculum, market demand-based training, internships, and developing a digital job matching system. The second is Skills Training, Skills training in Kupang City is an important investment in increasing the competitiveness of the workforce, especially college graduates who do not yet have practical skills. The work equipment provision program by the Kupang City Manpower Office is a strategic step to encourage independence and reduce unemployment, especially educated unemployment. The third is Work Experience, this program has had a real impact, such as increasing participant work readiness and recruitment opportunities by companies. However, the implementation of the program still faces obstacles, especially in terms of the non-digital administration system, ineffective communication with corporate partners, and uneven mentor guidance.*

**Keywords:** *Role, Department of Manpower, Efforts, Reducing, Unemployment, Educated, Kupang City*

**Abstrak** Masalah pengangguran di Indonesia masih tinggi dan menjadi tantangan yang harus di atasi. Pengangguran dengan jumlah angka yang masih tinggi di Kota Kupang adalah Pengangguran terdidik dimana individu yang memiliki tingkat pendidikan tinggi tetapi belum mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya kerja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Pengumpulan data digunakan adalah wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Kemudian dianalisis menggunakan analisis kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran Dinas Tenaga kerja dalam mengatasi pengangguran terdidik di Kota Kupang terdiri dari 3 sisi yaitu sisi yang pertama adalah Pendidikan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan berbagai langkah strategis seperti penyusunan ulang kurikulum berbasis kompetensi, pelatihan berbasis permintaan pasar, pemagangan, serta pengembangan sistem digital *job matching*. Yang kedua adalah Pelatihan Keterampilan, Pelatihan keterampilan di Kota Kupang merupakan investasi penting dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja, terutama lulusan perguruan tinggi yang belum memiliki keterampilan praktis. Program pemberian peralatan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang merupakan langkah strategis untuk mendorong kemandirian dan mengurangi pengangguran, khususnya pengangguran terdidik. Ketiga adalah Pengalaman Kerja, Program ini sudah memberikan dampak nyata, seperti meningkatnya kesiapan kerja peserta dan peluang rekrutmen oleh perusahaan. Namun, pelaksanaan program masih menghadapi kendala, terutama dalam hal sistem administrasi yang belum digital, komunikasi yang kurang efektif dengan mitra perusahaan, serta bimbingan mentor yang belum merata.

**Kata Kunci:** Peran, Dinas Tenaga Kerja, Upaya, Mengurangi, Pengangguran, Terdidik, Kota Kupang

### 1. LATAR BELAKANG

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. pekerjaan adalah suatu bentuk kegiatan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerjaan adalah sekumpulan aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2022) Masalah pengangguran di Indonesia masih tinggi dan menjadi tantangan yang harus di atasi.

pengangguran juga merupakan suatu keadaan di mana seseorang yang termasuk dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan, sedang aktif mencari pekerjaan, tetapi belum mendapatkan pekerjaan (Anjarwati & Juliprijanto, 2021).

Tingkat pengangguran di Kota Kupang menurut pejabat wali Kota Kupang Linus Lusi mencapai 9.154 orang yang tersebar di 6 Kecamatan, dan 51 Kelurahan di Kota Kupang. menyebut jumlah pengangguran tersebut berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Kupang. jumlah ini cukup tinggi sebagai akibat dari laju pertumbuhan penduduk dan urbanisasi adanya pertumbuhan Angkatan kerja baru sebagai dampak dari struktur penduduk usia muda, sumbangan dari dunia pendidikan. Selain itu, pemutusan hubungan kerja/PHK serta masalah hubungan industri lainnya berkontribusi terhadap perkembangan kondisi ketenagakerjaan dan penambahan angka pengangguran di Kota Kupang.

Dalam Upaya untuk menanggulangi pengangguran di Kota Kupang, pemerintah menetapkan berbagai kebijakan untuk mengatasi masalah tersebut dengan merencanakan langkah-langkah operasional pembinaan dan pengendalian meliputi penyusunan rencana dan penetapan kinerja, penetapan tenaga kerja transmigrasi, pemberian informasi pasar kerja kepada pengangguran. Pengangguran di Kota Kupang usia 18-64 pada tahun 2022 berjumlah 219.656 Jiwa dan tahun 2023 berjumlah 227.508 Jiwa. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Kupang dalam mengatasi pengangguran telah membuat beberapa upaya atau program untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Kupang agar para pengangguran dapat membuka usaha sendiri diantaranya yaitu mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan bakat dan keterampilannya.

Strategi Program penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, menggunakan pendekatan manajemen strategis dari Fred R. David (Siska Zunita Anggraini, 2022), yang mencakup tiga tahap utama: perumusan strategi, implementasi, dan evaluasi adalah rencana yang menggabungkan tujuan utama, kebijakan, dan fase operasional organisasi. Saat mengembangkan strategi, metode dan teknik khusus harus digunakan untuk mengoptimalkan kebijakan yang dihasilkan. Indikator dari strategi program adalah kegunaan dan manfaat dari program yang dijalankan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang memiliki beberapa program yang telah direncanakan dan sementara dijalankan saat ini. Tujuan adanya program-program disiapkan untuk mendukung serta merealisasikan setiap misi yang ada dalam mengatasi angka pengangguran di Kota Kupang antara lain: Pendidikan Dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja, Padat Karya dan Produktif Tenaga Kerja Mandiri, dan Program Aplikasi

SIAP Kerja. Meskipun pemerintah dan dinas tenaga kerja telah mengadakan berbagai program pelatihan kerja, pengangguran masih dapat meningkat karena beberapa factor, berikut adalah faktor pengangguran menurut ahli beserta sumber Buku & Artikel:

- Ketidaksesuaian keterampilan Menurut Paul Samuelson & William Nordhaus Jurnal: (Adi Fahrudin Dkk, 2016)
- Kapasitas terbatas George J. Stigler (Stigler, 1962) dalam Artikel: "*Information in the Labor Market* " (Informasi di pasar tenaga kerja)
- Kualitas pelatihan Menurut Rifai & Azijah (2022)
- Faktor ekonomi dan makro Olivier Blanchard dan Lawrence Summers Jurnal:(Adi Fahrudin Dkk, 2016)
- Perubahan teknologi John Maynard Keynes. Jurnal: (av Frederik N G Andersson och Lars Jonung, 2022)
- Kesenjangan informasi George J. Stigler. Buku: "*Information in the Labor Market*"(Informasi di Pasar Tenaga Kerja)

Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan pendekatan komprehensif yaitu metode dalam Pendidikan dan pelatihan, yang mencakup berbagai aspek untuk membantu individu mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang melibatkan peningkatan kualitas dan relevansi pelatihan, Kerjasama yang lebih erat dengan industri, serta kebijakan ekonomi yang mendukung penciptaan lapangan kerja.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif Lexy J. Moleong (2007) adalah jenis penelitian yang berupaya menggambarkan, menjelaskan, dan menafsirkan fenomena yang terjadi secara alami tanpa intervensi atau manipulasi dari peneliti. Penelitian ini akan mengkaji Strategi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Menanggulangi angka pengangguran di Kota Kupang.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi yang bersumber dari pihak, objek, atau dokumen yang menjadi asal informasi yang relevan dan diperlukan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Selain informan, sumber data juga bisa berupa dokumen kebijakan, catatan arsip, foto, video, berita, dan lain-lain. Setelah data dikumpulkan kemudian akan di analisis menggunakan pendekatan kualitatif. Peneliti akan menggambarkan proses

berlangsungnya fenomena sosial, dan menganalisis makna yang ada dibalik informasi, data, dan proses dari fenomena sosial tersebut (Bungin, 2010:153).

### **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Upaya Mengurangi Masalah Pengangguran Terdidik Di Kota Kupang**

Analisis Dinas Tenaga Kerja adalah lembaga pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan serta program di bidang ketenagakerjaan. Salah satu tugas pokoknya adalah mengurangi tingkat pengangguran melalui penyediaan informasi pasar kerja, pelatihan tenaga kerja, fasilitasi penempatan kerja, dan pemberdayaan tenaga kerja. modal manusia juga sangat penting karena merupakan kumpulan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu, yang bisa ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja, dan sangat menentukan daya saing tenaga kerja di pasar (Gary S. Becker 1964). peran Dinas Tenaga Kerja Perlu dianalisis lebih mendalam untuk melihat keberhasilan program Dinas Tenaga kerja. Program ini dianalisis melalui aspek berikut :

#### **Pendidikan**

Salah satu tantangan besar di Kota Kupang adalah ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki pencari kerja dan kebutuhan dunia industri (*skill Mismatch*) sehingga Pendidikan yang relevan dan terarah membantu menjembatani kesenjangan tersebut. Dinas Tenaga Kerja bisa membangun kerja sama yang lebih kuat dengan dunia industri. Sehingga dengan pendidikan yang kuat, tenaga kerja Kota Kupang akan lebih mampu bersaing di pasar kerja regional maupun nasional. ini akan berdampak langsung pada penurunan angka pengangguran dan peningkatan kesejahteraan masyarakat maka Sub fokus dari Peran Dinas ini adalah:

- Mengurangi Skill Mismatch

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang telah menjalankan peran strategis dalam meningkatkan kompetensi untuk mengurangi Skill Mismatch seperti melakukan kerja sama dengan Balai Pelatihan dan Vokasi (BPVP) untuk berdiskusi berbagai data khususnya terkait tren ketenagakerjaan, kebutuhan industry lokal dan evaluasi program pelatihan yang telah berjalan. Perbaikan kurikulum pelatihan berbasis permintaan pasar kerja juga telah dilakukan yang difokuskan pada bidang pelatihan kerja seperti otomotif, menjahit, tata kecantikan, barista, tata boga, dan Teknik mebel ukiran kayu yang terbukti dibutuhkan oleh sektor-sektor lokal dan nasional serta

meningkatkan kemitraan dengan dunia industri dan dunia usaha untuk memastikan program pelatihan di BLK benar-benar berbasis permintaan pasar, bukan hanya berdasarkan asumsi internal tetapi mengukur jumlah peserta yang dilatih, melakukan penyesuaian modul pelatihan dan jenis program agar sesuai dengan kebutuhan riil dunia kerja.

Berbagai Upaya ini juga di dukung dengan pemagangan dan penempatan kerja dan menunjukkan hasil yang cukup signifikan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja serta menurunkan angka pengangguran di Kota Kupang. Upaya yang dilakukan telah menunjukkan hasil yang positif, untuk menjembatani kebutuhan pasar tenaga kerja dengan ketersediaan SDM lokal seperti beberapa Langkah konkret yang terintegrasi melalui pendaftaran Tenaga kerja yang dibedakan menjadi 2 jenis layanan yakni pembuat kartu AK/1 (Kartu kuning) dan pendaftaran untuk program pelatihan kerja. Meskipun keduanya melibatkan tenaga kerja/pencari kerja, tujuannya berbeda sehingga prosesnya juga tidak disamakan.

Namun demikian masih terdapat tantangan signifikan, khususnya terkait *skill mismatch* salah satunya ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki oleh peserta pelatihan dengan kebutuhan riil dunia kerja. Selain itu, seleksi dan kesiapan peserta pelatihan juga menjadi faktor penghambat efektivitas program yang dijalankan. Oleh karena itu, meskipun peran dinas dapat dikatakan berhasil dalam kerangka kebijakan dan implementasi program, keberlanjutan keberhasilan tersebut sangat bergantung pada peningkatan sinergi antara dunia industri, anggaran, kurikulum pelatihan, sinergi lintas sektor serta mekanisme peserta yang lebih selektif, berbasis kebutuhan sehingga rencana strategis ini tidak bisa berjalan efektif tanpa dukungan penuh dari semua pihak termasuk sektor swasta, LSM, dan Lembaga Pendidikan serta keikutsertaan peserta dalam Program pelatihan Kerja Disnaker dan melalui Jaringan sosial, dan program penempatan kerja dengan syarat pembuatan Kartu AK/1.

- Mendorong Inovasi dan kewirausahaan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dalam mendorong inovasi kewirausahaan di kalangan lulusan terdidik tidak sebatas menyediakan pelatihan teknis, melainkan berupaya memberi ruang bagi peserta untuk menciptakan model bisnis kecil dalam kelompok yang bekerja sama dengan Dinas Koperasi, UMKM, dan instansi terkait untuk mempertemukan wirausaha pemula dengan pasar lokal serta di cantumkan pada media sosial. Dinas menjadi fasilitator ekosistem kewirausahaan yang mendorong keberanian berinovasi, berpikir mandiri dalam membangun Solusi dan

potensi lokal yang ditanamkan pada peserta pelatihan kerja dengan program mentoring agar mereka memahami semua aspek tersebut. Ke depan peran Dinas akan semakin diarahkan untuk menghubungkan lulusan terdidik dengan peluang usaha agar inovasi yang lahir tidak berhenti pada gagasan, tapi bisa menjadi Solusi ekonomi berkelanjutan.

Dinas Juga masih menghadapi adanya kendala yang dihadapi dalam proses ini, seperti keterbatasan anggaran, pencatatan dan pelaporan data alumni yang memang sudah menggunakan system basis data internal.namun data tersebut belum sepenuhnya terintegrasi karena Sebagian besar masih dicatat manual dan di *input* ke *excel*,sehingga rawan kehilangan jejak alumni dalam Panjang. serta mindset dan kesiapan mental peserta Dimana Sebagian besar masih berorientasi pada mencari pekerjaan,bukan menciptakan lapangan kerja karena lulusan terdidik masih memandang kerja mandiri sebagai pilihan terakhir maka tantangan kami bukan hanya pada aspek pelatihan tapi juga pada transformasi pola pikir. dan ini tentu menjadi tantangan tersendiri. Dengan demikian, meskipun peran dinas sudah memberikan dampak positif, masih diperlukan langkah strategis untuk mengatasi kendala tersebut agar inovasi dan kewirausahaan dapat berkembang lebih optimal dan berkelanjutan di Kota Kupang melalui program-program yang dijalankan. Namun Dinas Juga memiliki Bukti keberhasilannya terlihat dari 2 peserta yang telah mampu membuka usaha sendiri dan bekerja sesuai dengan bidang yang telah di latih setelah mengikuti pelatihan dan pendampingan di Balai Latihan kerja dan vokasi.

### **Pelatihan Keterampilan**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang melakukan program Pelatihan keterampilan juga suatu bentuk investasi dalam pengembangan kemampuan individu yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan nilai ekonomis seseorang di dunia kerja. investasi yang dilakukan pada diri sendiri atau orang lain melalui pendidikan dan pelatihan yang memberikan manfaat ekonomi di masa depan. Maka Sub fokus dari Peran Dinas ini adalah :

- Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja yang bekerja sama dengan Balai Latihan Kerja dan vokasi telah menunjukkan kualitas yang baik dalam penyusunan kurikulum agar materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja terkini baik dari segi teknis maupun *soft skill*, pelaksanaan pelatihan,penyediaan materi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja,mempertimbangkan Masyarakat berpenghasilan rendah yang dilakukan secara

ketat untuk menjaring peserta yang bermotivasi tinggi dan benar-benar membutuhkan, mengembangkan kemitraan dengan dunia industri agar peserta pelatihan bisa langsung magang atau bahkan direkrut setelah pelatihan selesai. Pelatihan ini telah memberikan bekal keterampilan teknis dan juga pendampingan melalui program mentoring yang mencerminkan upaya nyata pemerintah dalam menjawab ketimpangan keterampilan kerja di tengah meningkatnya angka pengangguran, karena dunia kerja tidak hanya mengandalkan Ijazah tetapi juga memiliki daya adaptasi kemampuan berpikir kritis, dan keterampilan praktis yang relevan dengan dunia kerja. Karena dunia kerja saat ini dinamis, gelar saja tidak cukup yang dibutuhkan adalah kombinasi antara pengetahuan akademik dan *skill*. selain itu lulusan pelatihan kerja perlu membangun mentalitas pembelajar, karena dunia kerja terus berubah dan menuntut peningkatan kompetensi secara terus-menerus.

Kemudian Dari segi konteks, pelatihan keterampilan merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk mengurangi pengangguran, mengatasi *skill mismatch*, dan mendorong produktivitas tenaga kerja lokal. Keterlibatan peserta dari berbagai latar belakang usia dan pendidikan juga menggambarkan keberhasilan program ini. Secara visual, partisipasi aktif sehingga para peserta menunjukkan antusiasme dan semangat untuk meningkatkan keterampilan kerja. Hal ini menjadi indikator bahwa program pelatihan tidak hanya bersifat formalitas, tetapi benar-benar memberikan ruang belajar yang aplikatif dan mendukung kesiapan peserta dalam memasuki dunia kerja atau membuka usaha mandiri. dengan keberhasilan program pelatihan keterampilan ini, hasil evaluasi menunjukkan masih adanya tantangan, seperti kurangnya motivasi dan kesadaran peserta terhadap pentingnya pelatihan sebagai sarana pengembangan diri. ini dapat berdampak pada rendahnya efektivitas pelatihan, apalagi jika peserta hanya ikut demi formalitas. Meski menjaga agar kualitas, kuota terbatas (16 peserta) ini menyebabkan banyak peminat yang tidak terlayani. Keterbatasan alat dan bahan pelatihan juga menjadi hambatan, khususnya bagi peserta yang ingin menerapkan keterampilan secara profesional pasca pelatihan. Peserta juga masih merasa mentoring 3 minggu belum cukup, terutama dalam aspek kewirausahaan, seperti pemasaran, branding, dan strategi bisnis.

Program pelatihan yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang sudah memiliki fondasi yang kuat dan arah yang tepat, namun masih menghadapi kendala teknis (alat, kuota), serta non-teknis (motivasi peserta dan kebutuhan pembinaan lanjutan). Jika tantangan ini ditangani secara sistematis, maka

pelatihan akan menjadi sarana efektif untuk mencetak tenaga kerja yang benar-benar siap pakai dan bahkan menciptakan lapangan kerja sendiri. Sehingga menunjukkan perlunya pendampingan pasca-pelatihan yang lebih panjang dan intensif.

- Pemberian Peralatan Kerja

Pelatihan tenaga kerja terbukti memberikan dampak positif, terutama bagi peserta yang menunjukkan inisiatif tinggi, seperti memulai usaha mandiri meskipun memiliki pekerjaan lain, seperti bekerja sif malam. Bantuan ini menjadi modal awal yang krusial bagi peserta untuk mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan ke dalam praktik nyata, serta untuk mulai membangun kemandirian ekonomi. Pernyataan menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja tidak hanya memberikan pelatihan dalam bentuk teori dan keterampilan teknis, tetapi juga menyediakan bantuan peralatan kerja bagi peserta terpilih. ini merupakan model pemberdayaan menyeluruh, yang tidak hanya mencetak tenaga kerja siap pakai, tetapi juga mendorong lahirnya wirausaha mandiri. yang mencerminkan kebijakan yang berorientasi hasil (*outcome-based*) dan sangat relevan dengan kondisi lokal, di mana pencari kerja tidak hanya butuh keahlian, tapi juga sarana fisik untuk mengaplikasikan keahlian tersebut.

Tujuan akhir dari pelatihan dan pembagian alat adalah penciptaan lapangan kerja mandiri, yang pada gilirannya akan menurunkan angka pengangguran. Pendekatan ini efisien di wilayah dengan keterbatasan industri besar karena mendorong pertumbuhan ekonomi berbasis usaha mikro atau rumahan. pihak administrasi mendorong adanya peningkatan kualitas seleksi, dengan menekankan Asesmen kesiapan wirausaha peserta, Pendampingan usaha berkelanjutan, evaluasi keberlanjutan pemanfaatan alat dan merupakan bentuk evaluasi yang konstruktif dan solutif, serta menggambarkan bahwa pelatihan dan bantuan alat harus dianggap sebagai bagian dari proses yang lebih panjang dan tidak berhenti di titik serah terima alat. Pemberian bantuan peralatan kerja kepada peserta pelatihan tenaga kerja terbukti memberikan dampak positif, terutama bagi peserta yang menunjukkan inisiatif tinggi, seperti memulai usaha mandiri. Bantuan peralatan kerja dari pemerintah ini menjadi langkah awal yang positif dalam mendukung kemandirian tenaga kerja.

Keberhasilan program sangat tergantung pada niat, kesungguhan, disiplin dan mental peserta. sehingga menggambarkan bahwa intervensi struktural belum tentu cukup tanpa kesiapan psikologis dan mental individu. pernyataan ini perlu diimbangi dengan pendekatan pendampingan dan pembinaan mental kewirausahaan, karena tidak semua peserta memiliki latar belakang keluarga, pendidikan, atau dukungan lingkungan

yang kuat. dari sisi administrasi, terdapat kritik internal yang sangat penting, yaitu kurangnya sistem verifikasi kesiapan peserta pasca pelatihan untuk benar-benar memanfaatkan peralatan yang diberikan. Beberapa peserta mungkin tidak memiliki Lokasi usaha memadai, Kapabilitas manajerial, Jaringan pelanggan. tanpa proses seleksi berbasis asesmen yang komprehensif, maka alat yang diberikan berpotensi tidak dimanfaatkan secara maksimal.

### **Pengalaman Kerja**

Gary S. Becker (1964), memandang pengalaman kerja sebagai komponen penting dari modal manusia, yang dapat meningkatkan produktivitas dan penghasilan seseorang melalui pelatihan langsung dalam pekerjaan. Ini menjadikan pengalaman kerja sebagai bentuk investasi ekonomi yang memiliki nilai jangka panjang, baik bagi individu maupun pemberi kerja. Maka Sub fokus dari Peran Dinas ini adalah:

- Program Magang Perusahaan Dari Pemerintah

Program magang merupakan bagian dari strategi aktif pemerintah dalam menjembatani kesenjangan antara keterampilan pencari kerja dan kebutuhan industri (*skill mismatch*). Dengan bekerja sama dengan perusahaan lokal maupun nasional, program ini tidak hanya menjadi sarana pelatihan, tetapi juga menjadi jembatan nyata ke dunia kerja. Indikator keberhasilan program ini tercermin dari hasil evaluasi yang menyebutkan bahwa 30–40% peserta magang direkrut langsung oleh perusahaan tempat mereka magang. ini menunjukkan bahwa program memiliki dampak positif yang konkret terhadap peluang kerja peserta, dan bukan sekadar bersifat seremonial. Dengan jumlah peserta yang berkisar antara 150–200 orang per tahun, program ini cukup signifikan dalam konteks lokal. Program ini juga menunjukkan komitmen pengawasan yang baik melalui evaluasi rutin dan terstruktur. Kunjungan langsung ke tempat magang oleh tim dari BLK dan Dinas menunjukkan bahwa kualitas program tidak dibiarkan berjalan tanpa kendali, melainkan dipantau aktif untuk menjamin kesesuaian dengan tujuan. Bimbingan mentor dinilai bermanfaat dan membangun kepercayaan diri, Peserta mendapatkan pengalaman langsung dengan klien, memperkaya keterampilan praktis, Mentor menunjukkan sikap terbuka dan sabar dalam memberikan masukan teknis dan etika kerja.

Program magang yang diselenggarakan oleh pemerintah secara umum merupakan langkah positif dalam menjembatani dunia pendidikan dengan dunia kerja. Program ini telah memberikan manfaat nyata, terutama dalam hal peningkatan pengalaman kerja dan wawasan profesional bagi peserta. Mekanisme bimbingan dari mentor juga cukup

membantu peserta dalam mengembangkan keterampilan kerja pada saat magang. Program ini memang sudah dilihat sangat baik namun masih terdapat beberapa kendala yang menghambat efektivitas program ini seperti skalanya masih sangat bergantung pada alokasi anggaran dan jumlah mitra industri, sehingga perlu strategi keberlanjutan dan peningkatan kapasitas ke depan. Salah satu permasalahan utama adalah bimbingan dari mentor pada umumnya baik, tetapi pelaksanaannya tidak merata di seluruh instansi. Ada peserta yang mendapatkan pendampingan intensif, sementara yang lain merasa tidak cukup mendapat arahan atau tugas yang bermakna. Untuk itu, perlu juga standarisasi dan pengawasan kualitas bimbingan mentor agar semua peserta mendapatkan pengalaman magang yang adil dan berkualitas.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Peran Dinas Tenaga kerja dalam mengatasi pengangguran terdidik di Kota Kupang terdiri dari 3 sisi yaitu sisi yang pertama adalah Pendidikan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan berbagai langkah strategis seperti penyusunan ulang kurikulum berbasis kompetensi, pelatihan berbasis permintaan pasar, pemagangan, serta pengembangan sistem digital job matching. Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dalam mendorong inovasi dan kewirausahaan bagi lulusan terdidik telah berjalan strategis melalui pelatihan berbasis kompetensi, pendampingan usaha, dan fasilitasi akses pasar. Namun, tantangan utama masih berupa keterbatasan anggaran, rendahnya minat wirausaha, serta belum optimalnya sistem pendataan dan inkubasi.

Sisi yang kedua adalah Pelatihan Keterampilan, Pelatihan keterampilan di Kota Kupang merupakan investasi penting dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja, terutama lulusan perguruan tinggi yang belum memiliki keterampilan praktis. Meskipun program ini sudah relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan melibatkan dunia industri, masih ada tantangan serius seperti keterbatasan anggaran, minimnya data kebutuhan tenaga kerja lokal, rendahnya motivasi peserta, serta keterbatasan alat dan durasi pelatihan. Program pemberian peralatan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang merupakan langkah strategis untuk mendorong kemandirian dan mengurangi pengangguran, khususnya pengangguran terdidik. Namun, keberhasilan program ini sangat bergantung pada keseriusan peserta dan sistem pelaksanaan yang ketat.

Sisi yang ketiga adalah Pengalaman Kerja, melalui Program magang yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang merupakan langkah positif dalam menjembatani dunia pendidikan dan dunia kerja. Program ini sudah memberikan dampak nyata, seperti meningkatnya kesiapan kerja peserta dan peluang rekrutmen oleh perusahaan. Namun, pelaksanaan program masih menghadapi kendala, terutama dalam hal sistem administrasi yang belum digital, komunikasi yang kurang efektif dengan mitra perusahaan, serta bimbingan mentor yang belum merata.

### **Saran**

Guna meningkatkan efektivitas program peningkatan keterampilan kerja dan kemandirian ekonomi, diperlukan langkah-langkah strategis yang terintegrasi. Pertama, sinergi antara dunia pendidikan dan industri harus diperkuat melalui penyesuaian kurikulum yang dinamis dengan kebutuhan dunia usaha serta kerja sama aktif antar lembaga pendidikan, pelaku industri, dan pemerintah daerah. Kedua, inovasi dan semangat kewirausahaan perlu ditumbuhkan melalui pengembangan sistem inkubasi yang berkelanjutan—meliputi dukungan modal awal, pendampingan dari mentor bisnis, serta kemudahan akses ke pasar digital. Ketiga, pelatihan kerja hendaknya berbasis pada data riil kebutuhan tenaga kerja lokal agar program yang dilaksanakan tepat sasaran dan menghasilkan outcome yang terukur, seperti peningkatan penempatan kerja atau terbentuknya usaha mandiri. Keempat, setiap pemberian peralatan kerja perlu disertai dengan pendampingan dan pembinaan berkelanjutan untuk memastikan alat digunakan secara optimal dan produktif. Terakhir, program magang wajib didigitalisasi dan distandarisasi melalui sistem administrasi yang terpadu serta pedoman bimbingan yang jelas bagi mentor perusahaan, guna menjamin kualitas pengalaman kerja peserta magang secara merata di seluruh sektor.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Adi Fahrudin Dkk. (2016). *Perubahan Sosial Ekonomi Dimasa Pandemi Covid-19*. 1–23.
- Anjarwati, L. , & Juliprijanto, W. (2021). Determinan Pengangguran Terdidik Lulusan Universitas di Pulau Jawa. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 10(3), 178–187. <https://doi.org/10.23960/jep.v10i3.280>
- av Frederik N G Andersson och Lars Jonung. (2022). *Den europeiska stabiliserings-politiken efter coronapandemin*.
- Badan pusat statistic, survei Angkatan kerja Nasional (Sakernas) Agustus, [/BPS-statistics Indonesia](#), *August National Labor Force Survey*

- Bungin, M. Burhan. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Kencana, Prenada Media Grup. Hal 153.
- Gary S. Becker, 1964). (1964). *Human Capital*. *Jurnal Human Capital*, 13(2), 116–124. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jpe/index>
- Moleong, lexy J. (2007). *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, 18.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior 18th Edition*. In *Pearson Education Limited*.
- Siska Zunita Anggraini, T. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2220. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2764>
- Stigler, G. J. (1962). *Information in the Labor Market*. *Journal of Political Economy*, 94-105