

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KOTA SAMARAINDA
DALAM MENGURANGI TINGKAT PENGANGGURAN
TERBUKA MELALUI PROGRAM PENEMPATAN
TENAGA KERJA, DITINJAU DARI PENGELOLAAN
INFORMASI PASAR KERJA**

Muhammad Ahyar, Aji Ratna Kusuma

**eJournal Administrasi Publik
Volume 13, Nomor 2, 2025**

HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Terbuka Melalui Program Penempatan Tenaga Kerja, Ditinjau Dari Pengelolaan Informasi Pasar Kerja.

Pengarang : Muhammad Ahyar

NIM : 1802015042

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Publik Fisip Unmul.

Samarinda, 23 Juni 2025

Pembimbing,



Prof. Dr. Hj. Aji Ratna Kusuma, M.Si
NIP. 19590308 198403 2 001

Bagian di bawah ini

DIISI OLEH ADMIN EJOURNAL ADMINISTRASI PUBLIK

Identitas terbitan untuk artikel di atas

Nama Terbitan	: eJournal Administrasi Publik
----------------------	---------------------------------------

Volume	: 13
---------------	-------------

Nomor	: 2
--------------	------------

Tahun	: 2025
--------------	---------------

Halaman	: 423-436
----------------	------------------

STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KOTA SAMARAINDA DALAM MENGURANGI TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA MELALUI PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA, DITINJAU DARI PENGELOLAAN INFORMASI PASAR KERJA

Muhammad Ahyar ¹, Aji Ratna Kusuma ²

Abstrak

Hasil penelitian ini menjelaskan dalam proses Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, melalui program penempatan dengan sub kegiatan pengelolaan informasi pasar kerja, di tinjau dalam 3 komponen, hasilnya belum maksimal mulai dari komponen 1. Pemeliharaan dan operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online, yang di lakukan oleh Disnaker Kota Samarinda, belum maksimal dalam menyediakan informasi terbaru seputar lowongan kerja, yang di inginkan oleh masyarakat khususnya pencari kerja yang ada di Kota Samarinda, dan kadang sering terjadi erorr pada halaman web tersebut kemudian komunikasi pelaporan penempatan, tenaga kerja yang perlu di maksimalkan. 2. Pelayanan dan penyediaan Informasi Pasar Kerja Online, masih ada masyarakat yang belum tau mengenai pelayanan online tersebut, akibatnya pelayanan yang berbasis online tersebut tidak berjalan dengan optimal, sesuai dengan tujuannya. 3. Job Fair atau Pameran Bursa kerja, yang di selenggarakan oleh Disnaker Kota Samarinda sendiri sudah berjalan dengan baik, sesuai dengan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja, namun lowongan yang di sediakan tidak sebanding dengan pencari kerja yang hadir di acara tersebut.

Kata Kunci : *Tingkat Pengangguran terbuka, Program Penempatan Tenaga Kerja, Informasi Pasar Kerja*

Pendahuluan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mencari, dan berganti pekerjaan serta mendapatkan penghidupan yang terhormat baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Cita-cita transparansi, kebebasan, objektivitas, keadilan, dan kesetaraan tanpa diskriminasi diikuti ketika menempatkan karyawan dalam dunia kerja. Dengan mempertimbangkan rasa hormat, martabat, hak asasi manusia, dan

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: muh.ahyar53@gmail.com

² Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

perlindungan hukum, penempatan tenaga kerja bertujuan untuk menempatkan pekerja pada peran yang tepat sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan minatnya. Kesetaraan kesempatan kerja dan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan program nasional dan daerah menjadi pertimbangan dalam melakukan penempatan tenaga kerja.

Pemerintah yang memiliki kewenangan untuk mengatur terkait ketenagakerjaan yang di implementasi kan melalui Peraturan Daerah Nomor: 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Samarinda, dibentuklah Dinas Ketenagakerjaan dan Trasmigrasi Kota Samarinda. Unsur pelaksana Pemerintahan Kota Samarinda yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Samarinda, berfungsi sebagai pembantu Walikota dalam melaksanakan urusan dalam negeri daerah dan tugas pembantuan di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dalam perumusan kebijakan teknis operasional perencanaan, pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program urusan, Tupoksi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan beberapa hal. urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Sumber daya manusia personel, pelatihan produktivitas, penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, hubungan industrial, dan jaminan sosial, serta penyiapan, pengembangan, pengarahan mengenai permukiman dan penempatan masyarakat dan kawasan, serta fasilitas pergerakan transmigrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah dan sesuai dengan kebijakan umum daerah.(Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2016)

Di himpun dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), dalam 3 tahun terakhir, sebagian besar penduduk kota Samarinda bekerja di sektor jasa-jasa yakni sebesar 73,36 persen (2020), 74,88 persen (2021) dan 69,86 persen (2022). Sektor manufaktur hanya menyerap tenaga kerja sebanyak 25,15 persen. Sisanya, 4,99 persen bekerja di sektor pertanian. Tingginya sektor lapangan usaha di bidang jasa tentu mempengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di Kota Samarinda dan rendahnya sektor lapangan usaha di bidang manufaktur dan pertanian tentu akan mempengaruhi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Berikut tabel Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Samarinda periode tahun 2019 sampai 2023 yang di himpun dari survei angkatan kerja nasional atau Sakernas, Nilai TPT tahun 2023 yakni sebesar 5,92 persen, Nilainya terus mengalami penurunan sejak tahun 2020. TPT menggambarkan angkatan kerja yang tidak terserap oleh pasar tenaga kerja. Angka TPT sebesar 5,92 menggambarkan bahwa dari 100 orang angkatan kerja terdapat sekitar 6 orang yang menganggur. Dengan adanya angka tersebut diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah untuk dapat

memberikan pelayanan lebih maksimal khususnya dalam penempatan tenaga kerja agar potensi kerawanan sosial dapat dicegah.

Penentuan isu-isu strategis dengan mereview kembali faktor-faktor dari pelayanan SKPD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan SKPD yaitu, Gambaran pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, Sasaran jangka menengah pada Renstra Kementerian, Sasaran jangka menengah dari Renstra Disnakertrans Provinsi Kaltim, implikasi RTRW bagi pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, dan implikasi KLSH bagi pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Selanjutnya dikemukakan metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut. Dengan demikian, pada bagian ini diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda tahun 2021-2026, yang salah satunya adalah tingkat pengangguran terbuka yang cukup tinggi di Kota Samarinda.

Rencana Strategi adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, rencana, dan kegiatan pembangunan dalam lima tahun ke depan sesuai dengan tugas pokok dan peranannya, rencana Strategi Disnaker Kota Samarinda di susun mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Samarinda dan memperhatikan prioritas program dan policies pemerintah daerah.

Dalam penyusunan Renstra Disnaker Kota Samarinda mengacu pada misi 1 dan 2 Walikota terpilih Kota Samarinda yaitu “Mewujudkan masyarakat Kota yang Religius, Unggul dan Berbudaya” dan “Mewujudkan Perekonomian yang Maju, Mandiri, Berkerakyatan dan Berkeadilan.” Dua misi Kota Samarinda yang diampu oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda terjabar dalam 1 (satu) tujuan, dan 4 (empat) program, Masing-masing program kemudian tertuang dalam kegiatan dan sub.Kegiatan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda tahun 2021-2026 ini akan terus disempurnakan sesuai dengan perkembangan dan dinamika dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia pada umumnya dan di Kota Samarinda pada khususnya.

Dengan adanya Renstra ini, diharapkan program dan kegiatan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dapat dilaksanakan sesuai dengan target yang telah ditentukan dan memberikan sumbangsinya kepada pembangunan bidang ketenagakerjaan di Kota Samarinda pada khususnya, dan di Provinsi Kalimantan Timur serta Indonesia pada umumnya.

Salah satu kegiatan layanan publik yang di berikan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Samarinda, melalui Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja, berkoordinasi dengan Seksi Informasi Pasar Kerja dan Penyuluhan Bimbingan Jabatan adalah program penempatan tenaga kerja yang salah satu kegiatannya adalah Pengelolaan Informasi Pasar Kerja Online,

Pengelolaan Informasi Pasar Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kota Samarinda, iyalah memberikan informasi pasar kerja bukan hanya kepada pencari kerja namun untuk perusahaan atau pengguna tenaga kerja yang ingin mendapatkan sumber daya manusia dengan standar kualifikasi yang di butuhkan.

Beberapa kesempatan kerja tidak dapat terisi oleh pencari kerja karena kurangnya, keterampilan dan pengalaman serta keterbatasan informasi mengenai lowongan pekerjaan bagi pencari kerja, dari sisi perusahaan atau pengguna tenaga kerja mereka tidak mendapatkan sumber daya manusia dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan, dengan kata lain baik pencari kerja maupun pengguna tenaga kerja tidak dapat mendapatkan informasi pasar kerja, yaitu pencari kerja tidak mengetahui lowongan kerja, dan pengguna tenaga kerja tidak mengetahui adanya pencari kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Masalah tersebut dapat diatasi jika Informasi yang lengkap dan tepat mengenai pasar kerja tersedia dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa peranan informasi pasar kerja sangat penting dalam mempertemukan pencari kerja dengan pekerjaan yang diinginkan dan antara pengguna tenaga kerja dengan tenaga kerja yang dibutuhkan

Dengan demikian, informasi pasar kerja harus mampu menyediakan informasi atau data yang berkaitan dengan pencari kerja lengkap dengan kualifikasinya dan lowongan kerja lengkap dengan kondisi dan syarat jabatannya. Dengan informasi pasar kerja yang lengkap, tepat dan terpercaya, pencari kerja yang tepat akan dapat ditempatkan pada pekerjaan yang tepat sehingga kontribusi dan produktivitasnya pada perusahaan menjadi optimal. Maka dari itu peneliti ingin meneliti tentang bagaimana Strategi Dinas Tenaga Kerja di Kota Samarinda dalam mengurangi tingkat pengangguran terbuka melalui program penempatan tenaga kerja, Ditinjau dari beberapa aspek Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

Kerangka Dasar Teori

Strategi

Para pakar ilmu politik percaya bahwa sekalipun didapati banyak batasan mengenai terminologi demokrasi, mereka yakin bahwa doktrin dasarnya tidak pernah berubah. Doktrin tersebut adalah adanya keikutsertaan anggota masyarakat menyusun agenda politik yang dijadikan landasan pengambilan keputusan pemerintah (Held 1990). Karena tidak mungkin seluruh lapisan masyarakat ikut serta secara langsung dalam penyusunan agenda politik, maka diadakan Pemilihan Umum (Imawan 1997). Secara bahasa strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategos* yang memiliki arti jenderal (pimpinan tertinggi dalam militer). Istilah ini sesuai dengan yang melekat pada sosok jenderal yaitu mengatur siasat atau langkah-langkah untuk mencapai sebuah kemenangan. Sehingga penggunaan istilah *strategik* sangat identik dengan dunia militer namun demikian seiring berjalan waktu, istilah ini banyak di pakai dalam konteks yang lebih luas. (Chusni et al. 2021:17–18)

Manajemen Strategi

Sedarmayanti, (dalam Setyaningsih et al. 2022:360) menerangkan bahwa terdapat model penting dalam manajemen strategi yaitu Perumusan Strategi merefleksikan keadaan tujuan dan sasaran organisasi untuk menganalisis misi organisasi, Implementasi Strategi menggambarkan operasionalisasi upaya mencapainya tujuan dan target organisasi, Evaluasi Strategi kegiatan untuk mengukur, mengevaluasi dan memberi umpan balik kinerja organisasi

Hal serupa juga dikemukakan oleh David Fred. R, (dalam Setyaningsih et al. 2022:360–361) yang menjelaskan proses strategi terdiri atas tiga tahapan yaitu sebagai berikut:

- 1 Perumusan Strategi, termasuk memupuk visi dan misi, mengenali peluang dan bahaya luar suatu organisasi, mengetahui kualitas dan kekurangan di dalam, menentukan tujuan jangka panjang, mencari strategi-strategi alternatif, dan memilih strategi khusus untuk mencapai tujuan.
- 2 Penerapan Strategi, menetapkan tujuan tahunan, make policies, memotivasi dan mengalokasikan sumber daya, sehingga strategi-strategi yang telah dibentuk dapat terlaksana. Implementasi strategi mencakup pengembangan budaya yang suportif pada strategi, menciptakan struktur organisasi yang efektif, menerapkan kembali upaya pemasaran, merencanakan rencana anggaran, pengembangan serta pemanfaatan sistem informasi, dan penghubungan kompensasi karyawan dengan kinerja organisasi. Strategi yang di rumuskan jika tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya maka prosesnya tidak ada manfaatnya.
- 3 Penilaian Strategi, pada tahap ini pimpinan mengetahui ketika suatu prosedur tertentu tidak berjalan secara positif; penilaian atau evaluasi terhadap strategi merupakan cara utama untuk mendapatkan informasi semacam ini.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk fokus pada memaksimalkan produktivitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Amstrong (dalam Wulandari et al. 2021:5-6), bahwa Metode pengelolaan manusia yang didasarkan pada empat konsep dasar disebut manajemen sumber daya manusia. Pertama, aset organisasi yang paling berharga adalah modal sumber daya manusianya, dan manajemen yang sukses adalah rahasia kesuksesan tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin terjadi jika peraturan, kebijakan, dan praktik yang berkaitan dengan personel perusahaan saling terkait dan membantu mewujudkan tujuan dan perencanaan strategis perusahaan. Ketiga, pencapaian hasil yang optimal akan sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi, perilaku manajemen yang berakar dari budaya ini, serta budaya dan nilai-nilai perusahaan. Terakhir, atau keempat, adalah manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan integrasi, di mana

seluruh organisasi konstituen berpartisipasi dan bekerja sama guna mencapai tujuan yang di tetapkan bersama.

Angkatan kerja

Menurut sukirno (2004), Jumlah pekerja dalam perekonomian pada suatu periode tertentu disebut angkatan kerja. Sedangkan mereka yang masih bersekolah, mereka yang mengurus keluarga dan kelompok lain, atau mereka yang mendapat uang, dianggap termasuk dalam bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari kelompok kerja dan kelompok pengangguran yang mencari pekerjaan.(dalam Bonerri, Walewangko, and Tumangkeng 2018:38) “Soeroto (2002), Penduduk usia kerja yang mempunyai pekerjaan dan yang tidak mempunyai pekerjaan, tetapi secara aktif atau pasif mencari pekerjaan disebut angkatan kerja.(dalam Sofyan 2021:15)”

Dari penjelasan para ahli mengenai angkatan kerja penulis menyimpulkan angkatan kerja adalah sekelompok orang yang sedang bekerja atau menganggur dan sedang mencari pekerjaan

Pengangguran

Menurut Yanuar (2009) Ketika seseorang menganggur, mereka secara aktif mencari pekerjaan namun belum kunjung mendapatkannya. Pekerja berusia antara 15 dan 65 tahun yang sedang mencari pekerjaan tetapi belum mendapatkan pekerjaan dianggap sebagai pengangguran. Namun, seseorang yang tidak aktif mencari pekerjaan dan tidak bekerja tidak dianggap sebagai pengangguran.(dalam Maharani et al. 2019:103)

Sementara itu menurut Prasetyo dan Rakhmadian, (2019:38) mendefinisikan pengangguran sebagai seseorang yang dalam kurun waktu tertentu, terutama pada usia angkatan kerja, tidak bekerja, baik dalam arti memperoleh upah maupun bekerja sendiri, kemudian mencari pekerjaan, dalam arti mempunyai perilaku aktif dalam mencari pekerjaan.(dalam Setyaningsih, Vestikowati, and Suwarlan 2022:362)

Menurut BPS (2010) survei angkatan kerja nasional Sakernas, yang dimaksud dengan pengangguran adalah seseorang yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari pekerjaan dan berkeinginan untuk bekerja. Namun sejak tahun 2001 hingga saat ini, orang-orang yang sedang mencari pekerjaan atau memulai suatu usaha, yang sudah mempunyai pekerjaan namun belum mulai bekerja, dan yang berhenti mencari pekerjaan karena merasa sulit mendapatkan pekerjaan dianggap sebagai pengangguran..(dalam Karisma and Soejoto 2010:6)

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan pengangguran adalah tenaga kerja yang sedang mencari pekerjaan atau belum bekerja, dan atau sedang merencanakan membuat usaha.

Klasifikasi pengangguran dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

- a) Setengah pengangguran, yaitu penduduk yang bekerja kurang dari jam normal (dalam hal ini 35 jam) dalam seminggu, tidak termasuk yang sementara bekerja
- b) Penganggur terbuka, merupakan perbandingan antara jumlah penganggur dengan jumlah angkatan kerja

Tingkat pengangguran

Metode yang paling populer untuk menghitung tingkat pengangguran terbuka (TPT) adalah dengan membandingkan jumlah pengangguran dengan total angkatan kerja dan kemudian menyatakan hasilnya dalam persentase.

Teori inflasi yang disampaikan oleh Phillips dengan menggunakan kurva Phillips-lah yang menguraikan hubungan kontradiktif antara pertumbuhan gaji nominal dan tingkat pengangguran. Tingkat upah juga menurun seiring dengan meningkatnya pengangguran. Secara keseluruhan, pada akhirnya, terdapat trade-off antara kebijakan penurunan tingkat inflasi dan kebijakan penurunan tingkat pengangguran. (Karisma and Soejoto 2010:8)

Todaro (2003) Pengangguran memiliki hubungan yang sangat erat dalam mempengaruhi tingkat kemiskinan. Rendahnya standar hidup ditunjukkan secara kualitatif dan kuantitatif dalam bentuk tingkat gaji yang sangat rendah, tempat tinggal yang kurang pantas, kesehatan yang kronis, minimnya pendidikan, atau bahkan tidak ada sama sekali, tingkat kematian bayi yang tinggi, harapan hidup usia yang relatif singkat dan kemungkinan menemukan pekerjaan baru rendah. Jika prospek Anda untuk mendapatkan pekerjaan kecil, kemungkinan besar Anda akan menganggur. Karena tingkat pengangguran yang tinggi akan menurunkan pendapatan hingga tidak mampu menutupi pengeluaran-pengeluaran penting, yang pada akhirnya mengakibatkan kemiskinan, maka terdapat korelasi positif antara tingkat pengangguran dan kemiskinan. (dalam Karisma and Soejoto 2010:8)

Informasi Pasar Kerja Online (IPKOL)

Menurut Sutanta (2011) informasi adalah hasil pemrosesan data sedemikian rupa sehingga menjadi penting bagi penerimanya dan berfungsi sebagai titik awal yang berguna untuk mengambil keputusan yang dampaknya dapat dirasakan segera atau tidak langsung di masa depan. (dalam Aswati et al. 2015:81)

Menurut Gordon B. Davis: Data yang telah diubah menjadi suatu bentuk yang berharga bagi penerimanya dan mempunyai nilai aktual atau dirasakan dalam pengambilan keputusan saat ini atau di masa depan dikenal sebagai informasi. (dalam Hutahaean 2015:9)

Berdasarkan pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa informasi adalah data yang telah terolah sedemikian rupa yang di sampaikan ke dalam bentuk yang penting sehingga menambah pengetahuan dan manfaat bagi si penerima di dalam menentukan keputusan baik yang akan datang atau pun sekarang.

IPK (Informasi Pasar Tenaga Kerja), menurut dokument Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, merupakan “kegiatan yang memberikan informasi mengenai kebutuhan (permintaan) dan penawaran tenaga kerja serta informasi mengenai isu-isu yang berkaitan dengan pasar tenaga kerja.” (dalam Yani 2017)

Menurut Sora (2015), “pengertian dari online adalah istilah yang digunakan ketika seseorang terhubung dengan internet atau dunia maya”.(dalam Rahayu et al. 2020:127)

Informasi Pasar Kerja Online (IPKOL) adalah salah satu kegiatan layanan publik yang merupakan Program dari Penempatan Tenaga Kerja, yang di lakukan oleh “Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Samarinda, melalui Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja, berkoordinasi dengan Seksi Informasi Pasar Kerja dan Penyuluhan Bimbingan Jabatan, yang bertujuan untuk memberikan gambaran informasi lowongan pekerjaan dan penempatan pencari kerja sehingga di harapkan tingkat pengangguran yang ada di Kota Samarinda dapat berkurang.

Dari beberapa pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa Informasi Pasar Kerja Online (IPKOL) adalah penyampaian informasi melalui aplikasi yang di buat dengan basic web, dengan menggunakan jaringan internet yang berisi informasi ketenagakerjaan yang dapat di manfaatkan para pencari kerja untuk mencari pekerjaan dan penyedia jasa kerja untuk menawarkan lowongan pekerjaan, yang di butuhkan oleh perusahaan atau instansi tersebut. Pertumbuhan angkatan kerja tidak selalu di imbangi dengan kesempatan kerja tentu saja hal ini akan berakibat timbulnya pengangguran terbuka, kesenjangan antara angkatan kerja dengan kesempatan kerja merupakan perhatian yang penting untuk bagaimana agar pencari kerja mendapatkan informasi mengenai ketenagakerjaan, dengan hadirnya Informasi Pasar Kerja Online (IPKOL) di harapkan menjadi media atau wadah, bagi pencari kerja dalam mencari informasi lowongan pekerjaan yang tersedia di Samarinda.

Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi yang tertuang pada dokumen Rencana Startegis Tahun 2021-2026 di halaman 56 pada tabel 4.2 mengenai Program Kegiatan dan Sub Kegiatan Dinas Tenaga Kerja kota Samarinda, yang tujuan sarannya menurunnya kemiskinan dan pengangguran dengan sasaran meningkatnya lapangan pekerjaan, dengan program penempatan tenaga kerja dan sub kegiatan pengeolaan informasi pasar kerja. Restra Disnaker Kota Samarinda dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Terbuka Melalui Pelayanan Program Penempatan Tenaga Kerja, Ditinjau Dari Sub Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja yang meliputi beberapa aspek yaitu:

1. Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online
2. Pelayanan dan penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
3. Job Fair/Bursa Kerja

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan, digunakan peneliti guna menyelidiki problem ini adalah, metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif guna memahami peroblem yang terjadi. Peneliti mengaplikasikan teknik ini dikarenakan relevan untuk menerangkan dan mengetahui prosedur Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Samarinda.”Penelitian kualitatif yaitu bertujuan guna menciptakan temuan-temuan yang tidak mungkin dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah statistic berupa prosedur lain dari kuantitatif (pengukuran). yang berfokus menganalisis program penempatan dengan sub kegiatan pengelolaan informasi pasar kerja yaitu, pemeliharaan dan operasional aplikasi informasi pasar kerja online, pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online, dan job fair /bursa kerja. Teknik pengumpulan data yang di gunakan berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang kemudian dianalisis dengan teknik analisis data berupa reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan data.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pemeliharaan Dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online

Pemeliharaan dan operasional aplikasi informasi pasar kerja online adalah salah satu instrumen strategi untuk mengumpulkan data informasi terkait kondisi tenaga kerja di Kota Samarinda, khususnya permintaan di dunia pasar kerja. manfaat dari informasi pasar kerja dapat di jadikan sebagai data untuk menentukan kebijakan-kebijakan terkait ketenakerjaan oleh dinas terkait, kemudian juga membatu pemberi kerja dalam mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang di butuhkan dan mempermudah masyarakat untuk mendapatkan informasi seputar lowongan pekerjaan sehingga, kesenjangan antara persediaan tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja dapat di tekan seminimal mungkin, untuk mengurangi angka pengangguran terbuka di Kota Samarinda.

Sama halnya Pemeliharaan dan operasional aplikasi informasi pasar kerja online, di Disnaker Kota Samarinda bertujuan untuk memberikan hasil sesuai yang diinginkan untuk mengurangi angka pengangguran terbuka di Kota Samarinda dan mempermudah masyarakat untuk memperoleh informasi tentang pasar kerja. Tetapi dalam pelaksanaannya terdapat masalah yang berkembang di masyarakat tentang pelaksanaan program Informasi Pasar Kerja Online yang bertujuan untuk mempermudah mendapatkan informasi tentang pasar kerja masih belum secara luas diberikan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda informasi tentang manfaat dan tujuan program ini.

Menurut Freddy Rangkuti dalam Munarika (2018) strategi adalah penempatan misi perusahaan, penetapan sasaran organisasi dengan mengingat kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan strategi tertentu untuk

mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat, maka dari itu strategi diperlukan untuk mencapai sasaran tujuan organisasi. Untuk mengetahui strategi dinas tenaga kerja dalam mengurangi pengangguran terbuka melalui pengelolaan informasi pasar kerja dapat di lihat dari proses strategi. Seperti dikemukakan oleh David Fred. R, (dalam Setyaningsih et al. 2022:360–361) yang menjelaskan proses strategi terdiri atas tiga tahapan yaitu, Perumusan Strategi, Penerapan Startegi, dan Penilaian Strategi.

Penelitian ini mengungkapkkan bahwa penelitian strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi tingkat pengangguran terbuka di Kota Samarinda dilaksanakan belum sesuai dengan strategi, karena strategi yang dipilih yaitu adanya kegiatan pemeliharaan dan operasional informasi pasar kerja online dimana kegiatan tersebut tersebut bertujuan yakni meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja yang pada akhirnya akan mengurangi angka pengangguran. Namun dalam hal implementasi strategi Dinas Tenaga Kerja yakni mengenai proses pelaksanaan pemeliharaan dan operasional informasi pasar kerja online dimana kegiatan tersebut masi belum maksimal masih terdapat lowongan kerja yang sudah expired sehingga membingungkan tenaga kerja yang sedang mencari informasi terbaru seputar lowongan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan jumlah pengangguran yang belum mendapat pekerjaan, belum lagi data informasi penempatan tenaga kerja yang belum maksimal dalam memberikan data terkini mengenai kondisi tenaga kerja yang ada di Kota Samarinda.

Pelayanan Dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online

Pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online merupakan, kegiatan yang di lakukan oleh Disnaker Kota Samarinda, dalam memberikan pelayanan Informasi Pasar kerja, kepada tenaga kerja dan Pemberi kerja. Dalam pelaksanaannya Disnaker Kota Samarinda membuat sebuah inovasi pelayanan dalam bentuk online, yang dapat di akses dengan menggunakan jaringan internet, yang bertujuan mempermudah dan mempercepat proses pelayanan kepada masyarakat, yang memerlukan layanan ketenagakerjaan.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa masi di temukan beberapa masyarakat yang belum mengetahui manfaat pelayanan informasi pasar kerja online tersebut, karena komunikasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda kepada masyarakat berupa sosialisasi manfaat layanan informasi kerja online berbasis website masih belum maksimal. Akibatnya pelayanan yang berbasis online tersebut tidak memberikan manfaat yang maksimal kepada masyarakat di Kota Samarinda.

Job Fair /Bursa Kerja

Job Fair atau pameran bursa kerja merupakan kegiatan yang di lakukan oleh Disnaker Kota Samarinda yang bertujuan mempertemukan antara pencari kerja dan pemberi kerja secara langsung untuk tujuan penempatan. Kegiatan tersebut melibatkan banyak perusahaan sebagai pemberi kerja yang sedang mencari tenaga

kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan dibuka secara umum untuk masyarakat Kota Samarinda yang sedang mencari pekerjaan. Dampak dari hadirnya Job fair atau pameran bursa kerja memberikan peluang kepada pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasinya, dan perusahaan sebagai pemberi kerja mendapat informasi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya, hal ini tentu memberikan dampak pada menurunnya tingkat pengangguran terbuka yang ada di Kota Samarinda. Menurut David Fred. R, (dalam Setyaningsih et al. 2022:360–361) yang menjelaskan proses strategi terdiri atas tiga tahapan yaitu, perumusan strategi, penerapan strategi, dan evaluasi strategi. Dalam hal ini salah satu proses strategi Disnaker Kota Samarinda ialah Job fair atau pameran bursa kerja.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa, pelaksanaan kegiatan job fair atau pameran bursa kerja sangat membantu masyarakat yang sedang mencari pekerjaan, karena mempertemukan secara langsung antara pencari kerja dan pemberi kerja, dan dapat dengan langsung melakukan wawancara pada hari itu juga di sisi perusahaan juga mendapatkan manfaat, karna tidak perlu lagi mengeluarkan biaya untuk proses rekrutmen dan mengefesienkan proses seleksi.

Dengan demikian, hadirnya kegiatan job fair atau pameran bursa kerja dapat dikatakan memberikan dampak yang positif dalam mengurangi tingkat pengangguran terbuka di Kota Samarinda, sehingga diharapkan kegiatan job fair ini bisa di laksanakan dengan periode yang rutin. Namun hasilnya belum memuaskan karna jumlah pencari kerja lebih banyak dari pada jumlah lowongan kerja yang di sediakan.

Penutup

Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Terbuka Melalui Program Penempatan Tenaga Kerja, Ditinjau Dari Pengelolaan Informasi Pasar Kerja Online (IPKOL) yang meliputi beberapa aspek:

1. Pemeliharaan dan operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online, yang di lakukan oleh Disnaker Kota Samarinda, belum maksimal dalam menyediakan informasi terbaru seputar lowongan kerja, yang di inginkan oleh masyarakat khususnya pencari kerja yang ada di Kota Samarinda dan kadang sering terjadi erorr pada halaman web tersebut, kemudian komunikasi pelaporan penempatan tenaga kerja yang perlu di maksimalkan.
2. Pelayanan dan penyediaan Informasi Pasar Kerja Online, masih ada masyarakat yang belum tau mengenai pelayanan online tersebut, akibatnya pelayanan yang berbasis online tersebut, tidak berjalan dengan optimal sesuai dengan tujuannya.
3. Job Fair atau Pameran Bursa kerja yang di selenggarakan oleh Disnaker sendiri, sudah berjalan dengan baik sesuai dengan dengan Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja, namun lowongan yang di sediakan tidak sebanding dengan pencari kerja yang hadir di acara tersebut.

Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diuraikan oleh penulis, maka izinkanlah peneliti untuk memberikan saran mengenai Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Terbuka Melalui Program Penempatan Tenaga Kerja, Ditinjau Dari Pengelolaan Informasi Pasar Kerja. Adapun saran-sarannya sebagai berikut :

1. Pemeliharaan dan operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online, yang di lakukan oleh Disnaker Kota Samarinda, Erorr pada website Disnaker Kota Samarinda yang hanya menampilkan halaman putih yang didalamnya muncul kode error 509. Perlu di lakukan perawatan sistem secara berkala dan upgarde hosting
2. Pelaporan tenaga kerja yang berhasil di terima bekerja, perlu komunikasi yang tepat, apabila tenaga kerja yang bersangkutan bekerja di tempat jauh bisa menggunakan aplikasi wa atau komunikasi daring, dan tidak perlu harus datang langsung ke kantor Disnaker Kota Samarinda, untuk pelaporan penempatan.
3. Lowongan kerja yang sudah expired sebaiknya di hapus, agar tidak membingungkan para pengunjung untuk mencari informasi terbaru, mengenai lowongan kerja yang tersedia di website Disnaker Kota Samarinda.

Daftar Pustaka

- Anggraini, Siska Zunita, and Tukiman. 2022. "Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja Di Kabupaten Sidoarjo." 22(3):2220–26. doi: 10.33087/jjubj.v22i3.2764.
- Aswati, Safrian, Neni Mulyani, Yessica Siagian, and Arridha Zikra Syah. 2015. "Peranan Sistem Informasi Dalam Perguruan Tinggi." *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi* 1(2):79–86.
- Bonerri, Kadek Borgan, Een Novritha Walewangko, and Steeva Y. L. Tumangkeng. 2018. "Pengaruh Pendidikan Dan Upah Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (Tpak) Di Kota Manado." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 18(01):34–45.
- Chusni, M. M., R. Andrian, B. Sariyatno, D. P. Hanifah, R. Lubis, A. Fitriani, T. S. H. Noviyanto, M. Herlina, and K. D. K. A. Wardani. 2021. *Strategi Belajar Inovatif*. Pradina Pustaka.
- Zahera Mega Utama, S. E. M. M. 2020. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Konsep Dasar Dan Teori*. UNJ PRESS.
- Hutahaean, J. 2015. *Konsep Sistem Informasi*. Yogyakarta: Deepublish.

- Karisma, Ameilia, and Ady Soejoto. 2010. "Pertumbuhan Ekonomi Dan Pengangguran Terhadap Kemiskinan Di Jawa Timur." *Ekonomi Dan Bisnis* 1–15.
- Maharani, Fithra, Nirmala Haty Hrp Pertama Yul Asmara Pane, and Zumilah Siregar. 2019. "STRATEGI DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN SOSIAL DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN MELALUI JOB FAIR DI KABUPATEN TAPANULI SELATAN." *Jurnal ESTUPRO* 4(3):102–7.
- Majid, Jamaluddin. 2021. "Kontribusi Teori Contingency : Upaya Mewujudkan Good Governance Melalui E-Government Di Indonesia." *Assets : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 11(2):186. doi: 10.24252/assets.v11i2.23810.
- Nawawi, Rusto, Iwan Darmawan, Gama Pratama, and Jejen Robawi. 2021. "Analisis Administrasi Pembukaan Rekening Baru Pada Tabungan Wadiah BNI IB Hasanah Di BNI Syariah KCP Plered." *Ecobankers : Journal of Economy and Banking* 2(1):43–48. doi: 10.47453/ECOBANKERS.V2I1.325.
- Nursyariyah, Najwa, Tuah Nur, and Dine Meigawati. 2020. "IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN TENTANG BURSA KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SUKABUMI." *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik* 15(2):158–68.
- Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata kerja Dinas Daerah Kota Samarinda
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja.
- Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahu 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda
- Rahayu, Sri, Teti Rahmawati, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jayakarta, Yayasan PKP DKI Jakarta Jl Raya PKP, Kel Kelapa Dua Wetan, Kec Ciracas, Jakarta Timur, and Dki Jakarta. 2020. "ONLINE SUPPORT GROUP UNTUK CAREGIVERS KELUARGA." *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan* 11(1):126–33. doi: 10.26751/JIKK.V11I1.774.
- Rijali, Ahmad. 2019. "ANALISIS DATA KUALITATIF." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17(33):81–95. doi: 10.18592/ALHADHARAH.V17I33.2374.
- Sastrohadiwiryo, S., and A. H. Syuhada. 2021. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedjati, R. S. 2015. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Setyaningsih, Hana, Endah Vestikowati, and Erlan Suwarlan. 2022. "STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM MENGURANGI

- PENGANGGURAN DI KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2021.” *Warta Governare: Jurnal Ilmu Pemerintahan* 3(1):358–70.
- Siregar Lusy Lestari. 2017. “Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Tingkat Upah Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Di Provinsi Sumatera Utara Periode 1996-2014.” *Riau University*.
- Sofyan, M. 2021. *PENGEMBANGAN SEKTOR UNGGULAN PENDUKUNG PERLUASAN KESEMPATAN KERJA DI PROVINSI JAWA TENGAH*. CV ODIS.
- Strauss, A., and J. M. Corbin. 1997. *Grounded Theory in Practice*. SAGE Publications.
- Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Wulandari, Kiki, Dra Dyah Hariani, Dra Susi Sulandari, and M. Si. 2021. “Analisis E-Service Bursa Kerja Online (Studi Kasus Pada E-Makaryo Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah).” *Journal of Public Policy and Management Review* 10(3):299–317.
- Yani, Dinda dwi andi. 2017. “Website Infokerja-Kaltim . Com Sebagai Media Informasi Pasar Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.” *Universitas Mulawarman* 5(1):296–310.