Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP)
ISSN. 2442-6962
Vol. 13 No. 1 (2024)

Kapabilitas Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Ketenagakerjaan di Kabupaten Sidoarjo

Betania Anggi Prafika[1]*, Arimurti Kriswibowo[2]
[1,2] Program Studi Administrasi Publik, UPN "Veteran" Jawa Timur
*Email Korespondensi: betaniaanggi08@gmail.com

Abstrack: *Less than optimal absorption of labor can affect the occurrence of the unemployment phenomenon. Unemployment is one of the labor problems that occur in every country and region in it. Sidoarjo Regency is one of the districts that has the highest Open Unemployment Rate in East Java Province for several consecutive periods. In overcoming these problems, an important role needed from the Sidoarjo Regency Manpower Office as a leading sector in responding to the labor issues. This study aims to describe the capability of the Manpower Office in reducing unemployment in Sidoarjo Regency. The research method used is a qualitative method. The results of this study focus on six indicators, namely institutional, policy implementation, human resources, technical resources, financial system, and leadership. The results showed that the capability of the Sidoarjo Regency Manpower Office was considered not successful enough in reducing unemployment, but there were still some obstacles in the aspects of human resources and technical resources.*

Keywords: *Capability; Unemployment; Department of Manpower*

Abstrack: Kurang optimalnya penyerapan tenaga kerja dapat mempengaruhi terjadinya fenomena pengangguran. Pengangguran merupakan salah satu masalah ketenagakerjaan yang terjadi di setiap negara maupun wilayah di dalamnya. Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu kabupaten yang memiliki Tingkat Pengangguran Terbuka tertinggi di Provinsi Jawa Timur selama beberapa periode berturut-turut. Dalam mengatasi permasalahan tersebut, dibutuhkan peran penting dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagai leading sector dalam menanggapi permasalahan ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kapabilitas Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian ini berfokus pada enam indikator yaitu kelembagaan, implementasi kebijakan, sumber daya manusia, sumber daya teknis, sistem keuangan, serta kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapabilitas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dinilai belum cukup berhasil dalam menurunkan angka pengangguran dan masih ditemukan beberapa kendala pada aspek sumber daya manusia dan sumber daya teknis.

Kata kunci: Kapabilitas; Pengangguran; Dinas Tenaga Kerja

PENDAHULUAN

Negara Indonesia termasuk kedalam negara berkembang dengan mempunyai 17.504 pulau didalamnya dan mempunyai jumlah penduduk yang besar, seperti yang sudah diketahui bahwa Indonesia ini merupakan negara dengan penduduk terpadat nomor empat di dunia yang dapat dicerminkan dari adanya peningkatan kepadatan penduduk disetiap tahunnya (Watik et al., 2022). Berdasarkan data yang ada pada Badan Pusat Statistik Indonesia, pada tahun 2020, jumlah penduduk Indonesia yakni sebesar 270,203,9 jiwa, mengalami peningkatan pada 2021 menjadi 272,682,5 jiwa, dan pada pertengahan tahun 2022, jumlah penduduk yang ada di Indonesia yakni sebesar 275,773,8 jiwa. Peningkatan yang terjadi disetiap periodenya menjadikan jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia semakin bertambah.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu kunci utama dalam pembangunan nasional maupun ekonomi, sesuai dengan yang diungkapkan oleh Todaro dan Smith pada Mahmut et al., (2022) yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa komponen yang mempengaruhi pembangunan ekonomi maupun nasional yakni akumulasi modal, pertumbuhan jumlah penduduk, dan kemajuan teknologi. Dengan itu dibutuhkan adanya pengelolaan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya agar terciptanya sumber daya yang berkualitas dan berkompeten (Ifadia et al., 2023).

Meskipun jumlah sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai suatu objek maupun subyek yang penting dalam adanya kelangsungan pembangunan, namun adanya jumlah sumber daya yang cukup besar juga dapat membebani dalam adanya suatu pembangunan. Tingginya laju pertumbuhan penduduk dapat menyebabkan adanya ledakan penduduk yang cukup besar dan berdampak negative, hal tersebut membuat adanya pertumbuhan serta pertambahan tenaga kerja terjadi secara terus menerus serta daat mengakibatkan tersedianya kesempatan kerja yang relative terbatas sehingga dapat menciptakan fenomena pengangguran (Pratama, 2022).

Permasalahan pengangguran merupakan salah satu masalah ketenagakerjaan yang dapat dikatakan rumit. Terjadinya kasus pengangguran yang cukup tinggi memiliki dampak langsung ataupun tak langsung terhadap kriminalitas, kemiskinan, serta sosial, kondisi tersebut dapat menurunkan tingkat kesejahteraan masyarakat yang ada disuatu wilayah. Semakin rendah angka pengangguran disuatu wilayah, maka kehidupan diwilayah tersebut akan semakin Makmur. Begitu juga sebaliknya, jika angka pengangguran semakin tinggi, maka kesejahteraan masyarakatnya menurun (Putri & Mubarak, 2019). Sesuai dengan data *Trading Economy*, disebutkan bahwa Negara Indonesia memiliki jumlah kasus pengangguran yang cukup tinggi dengan predikat Negara yang memiliki jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka tertinggi kedua di Asia Tenggara pada Februari 2023 dengan jumlah 5,45%. Tingginya angka pengangguran yang ada tidak hanya membebani pemerintah saja namun juga akan membebani masyarakat yang ada. dilihat secara ekonomi, tingginya angka pengangguran akan menyebabkan hilangnya potensi dalam hal peningkatan masyarakat (Hardini, 2017).

Jika dilihat pada periode Agustus 2022, jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 8,42 juta. Berdasarkan jenis kelaminnya, TPT pada laki-laki diketahui berjumlah sebesar 5,93 persen, sementara TPT perempuannya sebesar 5,75%. Pada publikasi terbarunya, Badan Pusat Statistik (2023) menyatakan bahwa pada periode awal tahun 2023 tepatnya pada Februari 2023, Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia pada periode Februari 2023 mengalami penurunan menjadi 5,68 persen dengan jumlah 7,99 Juta orang menganggur. Melihat adanya penurunan angka pengangguran tentunya diharapkan sejalan dengan makin membaiknya juga pemulihan perekonomian di Indonesia. Yuniarti & Imaningsih (2022) menjelaskan bahwa hal-hal yang menjadi penyebab masalah pengangguran yakni keahlian atau keterampilan sumber daya tidak memenuhi persyaratan kerja, lapangan pekerjaan yang tidak berbanding lurus dengan jumlah angkatan kerja, kemajuan teknologi yang dapat menggantikan penggunaan SDM, dan terjadinya PHK.

Jika ditinjau dari sisi kemanusiaannya, Undang-Undang Dasar Pasal 27 Ayat 2 tahun 1945 secara tidak langsung memiliki makna tersendiri yakni bahwa keseluruhan warga negara Indonesia seharusnya mempunyai hak atas mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang memadai atau layak. Dari hal tersebut tentunya menunjukkan bahwa kewajiban yang harus dilakukan pemerintah adalah mempersiapkan lapangan kerja yang cukup dan produktif secara konstitusional untuk masyarakatnya.

Persoalan mengenai pengangguran terjadi tidak dalam lingkup nasional saja, akan tetapi juga hampir terjadi disetiap provinsi, tidak terkecuali di seluruh Provinsi yang terdapat di Pulau Jawa. Jawa Barat menduduki posisi Tingkat Pengangguran Tertinggi se-Pulau Jawa dengan 8,31% selama dua tahun berturut-turut meskipun mengalami penurunan sebesar 1,51%, lalu disusul oleh Banten dengan 8,09% pada periode Agustus 2022, DKI Jakarta dengan 7,18%, Jawa Tengah 5,57%, dan yang memiliki TPT terendah se-Pulau Jawa yakni Jawa Timur dengan 5,49%.

Sebagai posisi terendah,, Provinsi Jawa Timur dalam mengatasi permasalahan pengangguran tentunya tak lepas dari peran dan tugas pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk dapat menekan angka pengangguran dengan maksimal. Dilihat secara administrative, Jawa Timur ini mempunyai 9 Kota dan

29 Kabupaten dengan besaran jumlah penduduk pada tahun 2021 sekitar 40,666 jiwa dengan kepadatan penduduk per km² sebesar 855 jiwa/ km². Keadaan tersebut tentunya sangat berpengaruh pada lahirnya jumlah angkatan kerja yang cukup banyak yakni sebesar 22,87 juta orang pada periode 2022. Banyaknya jumlah angkatan kerja di Jawa Timur yang tidak berbanding lurus dengan tersedianya lapangan pekerjaan tentunya mengakibatkan adanya fenomena pengangguran berbagai wilayahnya (Mariono et al., 2017).

Kabupaten Sidoarjo menjadi salah satu wilayah penyumbang Tingkat Pengangguran Terbuka tertinggi di Provinsi Jawa Timur selama tiga periode berturut-turut dengan jumlah sebesar 8,80% pada periode 2022. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Sidoarjo tentunya disebabkan oleh beberapa faktor, yakni (a) keahlian dan kapasitas para pencari kerja yang kurang sesuai dengan permintaan pasar; (b) besaran jumlah lapangan kerja yang tidak berbanding lurus dengan jumlah pertumbuhan angkatan kerja; (c) adanya pandemi Covid-19 yang menyebabkan terjadinya krisis ekonomi yang berkepanjangan, hal tersebut berdampak pada berbagai aspek seperti pada kegiatan perekonomian masyarakat yang melingkupi aktivitas atau kegiatan serta dinamika ketenagakerjaan sehingga tidak sedikit perusahaan atau instansi yang mengalami gulung tikar dan tidak sedikit pula pekerja yang tertimpa kasus PHK. Tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Sidoarjo dalam perubahannya juga terdapat aspek-aspek yang memberikan pengaruh seperti pertumbuhan ekonomi, presentase kemiskinan, serta Indeks Pembangunan Manusia (Yuniarti & Imaningsih, 2022).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anggraini & Tukiman (2022) dijelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo membentuk berbagai startegi untuk mengatasi permasalahan terkait pengangguran, salah satunya yakni dengan meningkatkan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo melalui program *Job Fair*, pada penelitiannya disebutkan bahwa program tersebut berjalan cukup baik hanya saja tidak sedikit para pencari kerja yang belum siap dengan proses pendaftaran *Job Fair* yang melalui online dan terdapat juga para pencari kerja yang memilih pekerjaan tidak sesuai dengan bidang atau kualifikasinya. Adanya kasus pengangguran yang tidak sedikit di Kabupaten Sidoarjo merupakan persoalan yang harus cepat diatasi oleh pemerintah terkait. Seperti yang sudah diketahui, peran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah suatu hal yang penting khususnya dalam persoalan-persoalan ketenagakerjaan demi tercapainya kesejahteraan masyarakatnya. Dengan ini, pemerintah daerah harus terus berusaha untuk menekan angka pengangguran yang sedang tinggi dan tidak menutup kemungkinan untuk meningkat lagi, adanya terobosan-terobosan yang strategis memang diperlukan untuk menekan angka pengangguran tersebut. Hal ini harus sepadan dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2013 mengenai Perluasan Kesempatan Kerja untuk mengatasi permasalahan pengangguran yang ada di wilayah Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan data yang sudah dijelaskan diatas, peneliti akan menggali lebih dalam mengenai peran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam mengatasi permasalahan pengangguran yang menitikberatkan pada kapabilitas organisasi menggunakan teori dari Kusumasari (2014) yang meliputi, pertama kelembagaan; kelembagaan yang ada di suatu organisasi harus dapat diatur dengan baik dan efekktif, yakni seperti terdapatnya suatu struktur organisasi, tugas, peran, dan memiliki suatu tanggung jawab secara jelas serta mampu menjalin *networking* yang baik dengan semua level pemerintah. Kedua, implementasi kebijakan; aspek Implementasi Kebijakan yang dimaksud yakni dalam organisasi tersebut harus ada mengenai undang-undang, kebijakan, serta peraturan sebagai landasan untuk pengambilan keputusan. Ketiga sumber daya manusia; untuk mengetahui kapabilitas organisasinya, organisasi juga harus memiliki sumber daya manusia mempunyai kualifikasi yang baik dan sesuai, disertai dengan delegasi atau pelimpahan wewenang yang jelas serta pembagian pekerjaan yang jelas

juga. Hal tersebut guna terciptanya kerjasama antar sumber daya manusia yang baik untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Keempat sistem keuangan; keuangan merupakan hal penting dalam sebuah organisasi, keuangan menjadi sumber daya dalam melaksanakan suatu kegiatan demi berjalannya sebuah organisasi. Sistem keuangan disini mencakup kedalam adanya sistem kontrol keuangan atau anggaran yang baik yang berkaitan dengan manajemen dari suatu organisasi dalam menghadapi suatu hal ataupun permasalahan. Kelima, sumber daya teknis; sumber daya teknis di sini dimaksudkan bahwa suatu organisasi harus memiliki suatu sistem logistik manajemen dan sistem teknologi informasi yang baik agar dapat memiliki komunikasi dan informasi yang optimal serta dapat menjalin networks dan kerjasama yang baik dengan berbagai stakeholder yang ada dalam mengatasi permasalahan yang terjadi. Keenam, kepemimpinan; suatu organisasi khususnya harus memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan dan mempengaruhi anggotanya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai, baik Kepala Dinasnya maupun semua Kepala Bidang yang ada. Tidak hanya itu, pemimpin juga harus memiliki kapasitas kepemimpinan yang dapat membuat keputusan dengan tepat, cepat, serta bijak.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan metode kualitatif. Menurut Creswell (2007) penelitian kualitatif merupakan studi mengenai isu-isu sosial dengan menggunakan pengumpulan data, survei, maupun analisis data. Metode kualitatif merupakan metode penelitian yang dikaji berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang bermanfaat untuk mengkaji pada keadaan objek secara alami, dimanaa peneliti merupakan instrument utama, perolehan informasinya dilaksanakan melalui triangulasi dan perolehan risetnya lebih difokuskan pada makna (Barlian, 2009). Sumber data yang ada pada penelitian ini yakni bersumber dari data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Wawancara

Teknik wawancara merupakan instrument pembuktian terhadap suatu informasi yang dilakukan dengan berinteraksi tanya jawab dengan bertatap muka antara responden dan pewawancara. Dengan ini, pewawancara perlu mempersiapkan alat yang dapat membantu seperti tape recorder atau alat tulis. Untuk data yang diperoleh dari wawancara bersumber dari beberapa informan seperti Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yakni Ibu Ainun Amalia, S. Sos, Sekretaris Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yakni Ibu Happy Setianingtyas A. Y, SH., MH, serta beberapa Kepala Bidang yang ada di Dinas Kabupaten Sidoarjo seperti Ibu Ira Krisnawati, S.Kom., MM dan Bapak Wahyu Hidayat, S.STP

Observasi

Observasi merupakan teknik yang langsung menuju ke lokasi hal ini dikarenakan observasi adalah suatu kegiatan mengamati atau melihat secara teliti suautu aktivitas ataupun kondisi tertentu. Observasi dalam penelitian ini bertujuan untuk dapat memperoleh suatu fakta yang ada dalam kerangka pemikiran. Peneliti melakukan observasi dengan datang langsung ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo selama kurang lebih dua minggu dengan batas waktu perizinan penelitian selama tiga bulan.

Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulam dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian. Dokumen sendiri memiliki arti sebagai barang-barang yang tertulis. Selain itu, adapun dokumen pribadi yang didokumentasikan oleh

peneliti yang dilakukan dalam proses penelitian. Dengan adanya dokumen video, foto, serta audio, maka dapat digunakan sebagai suatu bukti yang tepat atau akurat dari teknik pengumpulan data berjenis wawancara dan observasi pada penelitian ini. Peneliti melakukan dokumentasi pribadi dengan memotret dokumen yang relevan dengan penelitian seperti bukti wawancara dan beberapa sarana yang ada dengan menggunakan kamera Handphone, selain itu menggunakan tape recorder pada saat proses wawancara.

Kemudian adapun fokus penelitian mengenai kapabilitas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Sidoarjo menurut Kusumasari (2014). Penelitian ini menggunakan metode analisis data model interaktif dari Miles et al., (2014) dimana analisis data kualitiatif dilakukan melalui beberapa alur yaitu yang pertama melalui pengumpulan data yakni dengan menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi; kondensasi data yakni dengan menyusun kembali serta mengelola data yang telah didapatkan sesuai dengan yang dibutuhkan; penyajian data yakni dengan menyajikan data berupa tabel, gambar, dan sebagainya; dan yang terakhir penarikan kesimpulan yakni dengan mengerucutkan hasil penelitian yang diperoleh sebagai kesimpulan.

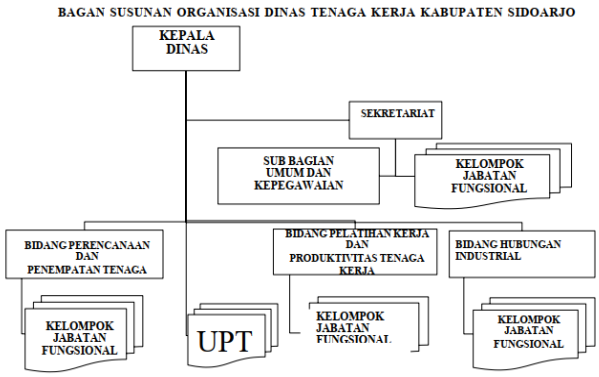
PEMBAHASAN

Penelitian ini mengacu pada fokus penelitian mengenai kapabilitas organisasi menurut Kusumasari (2014) yang terdiri dari enam kajian pengamatan. Di bawah ini akan disajikan mengenai pokok kajian tersebut dalam kaitannya dengan kapabilitas Dinas Tenaga Kerja dalam menekan tingkat pengangguran terbuka yakni dapat diuraikan sebagai berikut ini:

Kelembagaan

Pada aspek yang pertama, pengaturan kelembagaan yang efektif merupakan faktor penting menurut Kusumasari (2014). Dalam hal ini, maksudnya dijelaskan bahwa segala hal yangg berkaitan dengan kelembagaan dalam Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo seperti struktur organisasi, tugas serta peran dalam suatu lembaga harus memiliki tanggung jawab secara jelas serta mampu menjalin networking dengan semua level pemerintah. Dalam aspek kelembagaan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo berfungsi sebagai Dinas Teknis atau leading sector yang memiliki tugas pokok untuk melaksanakan urusan dibidang ketenagakerjaan, hal tersebut berarti bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo ikut membantu dalam melaksanakan tugas teknis operasional dibidang ketenagakerjaan. Dalam upaya menurunkan angka pengangguran, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo didukung dengan pengaturan kelembagaan yang efektif dilihat dari struktur organisasi, peran, tugas, dan tanggung jawab yang jelas.

Nandyasari & Rahayu (2019) menjelaskan bahwa pengaturan kelembagaan atau adanya pengorganisasian yang jelas merupakan kunci dalam keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses penempatan sumber daya untuk dapat melakukan tugas-tugas tertentu yang menyangkut dalam pembagian kerja yang harus diselesaikan dan dikoordinasikan dalam proses manajemen organisasi yaang baik. Dalam melaksanakan perannya pada bidang ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tentunya didukung dengan aturan kelembagaan yang jelas yakni dilandaskan berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Sidoarjo Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Hal tersebut dapat ditunjukkan oleh tersusunnya struktur organisasi seperti gambar dibawah ini.



Gambar 1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo
Sumber: Dokumen Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, 2023

Dalam menjalankan upaya mengenai penyelesian masalah terkait ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo membagi kedalam struktur organisasi yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris, Bidang Perencanaan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, serta Bidang Hubungan Industrial. Selain itu, untuk mengatasi masalah pengangguran, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo melaksanakan kebijakan dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Adanya struktur organisasi yang jelas dapat digunakan sebagai alat untuk mengatur perilaku individu didalamnya untuk meningkatkan tujuan bersama dalam suatu organisasi sehingga kegiatan maupun program yang dilaksanakan akan berjalan dengan baik (Nurlia, 2019).

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan khususnya masalah pengangguran tentunya tidak berjalan sendiri. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo menjalin koordinasi yang erat dengan Pemerintah Pusat, Bupati serta instansi-instansi lain seperti Dinas Koperasi dan UMKM serta berbagai perusahaan yang ada di Kabupaten Sidoarjo. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Happy Setianingtyas selaku Sekretaris Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang menyatakan:

> "*Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tentunya tidak berjalan sendiri dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan khususnya menurunkan angka pengangguran. Leading sector tetap Dinas Tenaga Kerja, namun Pemerintah Daerah juga ikut andil dan Bupati yang bertanggung jawab. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo juga menggandeng Dinas Koperasi dan UMKM serta bekerasama dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Sidoarjo untuk ikut berkontribusi melalui program yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam mengurangi angka pengangguran yang ada.*"

Gambar 2. Penandatanganan MOU Kerjasama oleh Kepala Disnaker, Bupati Sidoarjo, dan Direktur PT. Kawasan Industri Sidoarjo
Sumber: Dokumen Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, 2023

Adapum daftar perusahaan-perusahaan yang ikut bekerjasama dalam mengurangi angka pengangguran yakni dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 3. Daftar Perusahaan yang Menjalin Kerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo
Sumber: Dokumen Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, 2023

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam segi pengaturan kelembagaan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan khususnya masalah pengangguran tergolong sudah memumpuni.

Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan pelaksanaan dari kebijakan-kebijakan yang sudah diterapkan, dimana pana penelitian ini, kebijakan yang diteliti yakni upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan khususnya masalah pengangguran. Kusumasari (2014) menyatakan bahwa untuk menilai implementasi kebijakan yaitu dapat dilihat dari tersedianya undang-undang, kebijakan, serta peraturan sebagai landasan atau dasar pengambilan keputusan. Dapat diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo menggunakan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran yang kemudian dijalankan dengan membentuk program-program yang dapat diikuti oleh masyarakat. Implementasi kebijakan merupakan suatu cara agar sebuah kebijakan tersebut dapat mencapai tujuannya dimanaa terdapat dua langkah yang dapat dipilih dalam melaksanakan sebuah kebijakan yakni langkah langsung melalui program dan melalui formulasi kebijakan devriat datau turunan (Illiyyina & Kriswibowo, 2022).

Agus Suryono dalam Nandyasari & Rahayu (2019) berpendapat bahwa kebijakan publik berorientasi pada pencapaian tujuan kesejahteraan masyarakatnya, maka harus dimaknai dalam dua pengertian pokok, yakni memecahkan masalah kesejahteraan masyarakatnya serta memenuhi kebutuhan sosialnya. Oleh karena itu, program-program yang dibentuk oleh Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Sidoarjo diharapkan dapat menjadi solusi yang tepat atas permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi. Untuk memastikan program kerja yang sudah dibentuk terlaksana dengan baik, maka adapun uraian di bawah ini.

a) Program Job Matching BKK (Bursa Kerja Khusus)

Adanya program ini untuk membantu lulusan SMK maupun SMA agar lebih mudah dalam menemukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang/kualifikasi atau minatnya. Program Job Matching ini akan mendatangkan perusahaan atau industri-industri untuk melakukan kunjungan serta sosialisasi di sekolah-sekolah tingkat SMK maupun SMA se-Kabupaten Sidoarjo. Hal tersebut sebagai upaya untuk mengurangi terjadinya pengangguran di kalangan lulusan SMA atau SMK. Dalam menjalankan program ini, siswa siswi SMK diberi bekal untuk ke jenjang berikutnya atau pada saat melamar pekerjaan. Dalam program job matching ini, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo telah mendatangi sekitar 21 SMK yang tersebar di Kecamatan Tulangan, Porong, Jabon, dan Krian, dan terdapat 20 Perusahaan yang menyediakan berbagai lowongan pekerjaan.

Namun, dalam pelaksanaannya, program Job Matching BKK ini belum tersebar secara merata, masih terdapat beberapa sekolah yang belum mengikuti program ini. Jumlah SMK di Kabupaten Sidoarjo yakni sebanyak 85 sekolah, sedangkan dalam pelaksanaannya masih terdapat 21 sekolah yang sudah mengikuti program Job Matching BKK ini. Meskipun demikian, program Job Matching BKK ini mampu menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka dengan efektif, yakni pada tahun 2020, pengangguran lulusan SMK sebanyak 15%, kemudian menurun di tahun 2021 menjadi sebanyak 10,86, dan pada tahun 2022 menjadi 5,72%.

b) Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Program pelatihan berbasis kompetensi ini merupakan program yang dibentuk oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo untuk memberikan keterampilan kepada masyarakat diwilayah Kabupaten Sidoarjo. Program pelatihan berbasis kompetensi diberikan kepada masyarakat dengan bentuk pelatihan-pelatihan khusus yang kemudian jika peserta sudah memiliki keahlian yang cukup akan dilakukan uji kompetensi, pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo akan memberikan sertifikat kepada peserta yang sudah lulus.

Dapat diketahui bahwa program ini berjalan sesuai dengan yang direncanakan untuk mengatasi masalah pengangguran. Berdasarkan hasil penelitian, pada tahun 2021 terdapat peningkatan dengan tercapai 55,81% atau 480 peserta yang telah bekerja dari total peserta pelatihan sebanyak 840. Dan pada tahun 2022 terjadi peningkatan yang signifikan untuk peserta yang lulus dan telah bekerja yakni sebanyak 705 atau 69,39% dari total peseta pelatihan sebanyak 1016. Berdasarkan yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa program ini berjalan dengan baik dan setiap pelaksanaan kegiatannya dapat mencapai target dari yang direncanakan.

c) Program Job Fair

Program Job Fair merupakan program kerja yang dibentuk oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang hampir selalu ada disetiap periode atau tahunnya. Program Job Fair diwujudkan sebagai sebuah event yang mempertemukan dan atau menghubungkan perusahaan yang mencari karyawan baru dengan para pencari kerjanya. Program ini dilaksanakan terbuka untuk umum dan semua kalangan. Program Job Fair yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo ini melibatkan 40 lebih perusahaan pemberi kerja dengan menyediakan sekitar 1.776 lowongan pekerjaan yang ditujukan untuk para pencari kerja berdasarkan kualifikasinya masing-masing. Kegiatan Job Fair dapat dikatakan sudah berjalan cukup baik untuk mengurangi

angka pengangguran dan membantu meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di wilayah Kabupaten Sidoarjo itu sendiri. Hal tersebut sesuai dengan meningkatnya presentase pencari kerja yang telah ditempatkan dalam tiga tahun terakhir yang terus meningkat serta sesuai dengan target yang sudah direncanakan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo serta mampu untuk meningkatkan presentasi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan, terbukti dari adanya capaian yang memenuhi target yang sudah direncanakan.

d) Program Sosialisasi Regulasi CPMI (Calon Pekerja Migran Indonesia)

Program ini ditujukan untuk masyarakat wilayah Kabupaten Sidoarjo yang berminat untuk bekerja di luar negeri. Adanya program ini bertujuan untuk membantu masyarakat agar lebih mengetahui peluang-peluang pekerjaan yang tidak hanya didalam negeri saja, namun juga di luar negeri. Dalam menjalankan program ini, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo memberikan sosialisasi serta berbagai arahan yang informatif tentang tata cara yang legal mengenai pasar kerja di luar negeri serta syarat-syarat yang harus dipenuhi. Wilayah Kabupaten Sidoarjo membentuk program ini agar dapat mengirim pekerja migran ke luar negeri guna mengurangi tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Sidoarjo. Dapat diketahui bahwa Calon Pekerja Migran Indonesia di wilayah Kabupaten Sidoarjo meningkat dari tahun 2022 hingga September 2023 dengan rata-rata paling banyak di Negara Hongkong, Taiwan, Malaysia, dan Korea.

Beberapa program yang telah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa implementasi kebijakan yang didasarkan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja dalam mengatasi permasalahan pengangguran yang terjadi berjalan cukup baik meski terdapat beberapa hamabatan dalam pelaksanaannya. Adanya program-program tersebut terbukti mampu menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Sidoarjo dengan baik, hal tersebut terbukti dengan prestasi yang diperoleh sebagai daerah dengan kinerja penurunan angka pengangguran terbaik di Jawa Timur.

Gambar 4. Prestasi Kinerja Penurunan Pengangguran Terbaik
Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Sumber Daya Manusia

Faktor yang penting dalam menilai kapabilitas sumber daya menurut Kusumasari (2014) yakni bahwa organisasi harus memiliki sumber daya yang cukup disertai dengan pembagian pekerjaan serta delegasi yang jelas. Sumber daya manusia menjadi tonggak utama dari setiap instansi atau organisasi

dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta menjadi modal yang penting untuk menentukan perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik (Wardani & Rauf, 2020). Dengan ini, pembinaan terhadap sumber daya manusia di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo harus dilakukan dengan melalui penyegaran maupun pelatihan khusus dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya ke arah yang lebih baik dan produktif.

Dapat diketahui bahwa seluruh pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo bertugas membantu dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun penyuluhan pelaksanaan sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Pembagian SDM sesuai dengan tupoksinya masing-masing ini ditujukan untuk mempermudah melaksanakan kebijakan yang ada untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan, hal tersebut sesuai dengan penjelasan oleh Pratiwi & Kriswibowo (2022) bahwa alokasi sumber daya juga merupakan hal yang memiliki pengaruh dalam sebuah pelaksanaan kebijakan di suatu instansi atau organisasi. Dengan ini, perlu adanya pengalokasian SDM sesuai dengan kualifikasi dan tupoksinya.

Kerjasama yang terjalin pada setiap bidang untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo terjalin dengan baik dan saling memiliki keterkaitan. Data yang menunjukkan keberhasilan program pada hasil penelitian berarti bahwa kerjasama yang terjalin pada setiap bidang yang ada terbukti cukup untuk mengatasi permasalahan pengangguran di Kabupaten Sidoarjo, hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Arifudin et al., (2017) bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan serta kerjasama antar pegawai dapat dinilai dari keberhasilan program yang telah terlaksana.

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting dalam rangka mengelola suatu organisasi, hal tersebut karena sumber daya manusia sendiri dikatakan sebagai penggerak dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Anggraini & Tukiman, 2022). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa bahwa jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang berstatus PNS yakni sebanyak 36 orang dan Non PNS sebanyak 16 orang dengan total 52 pegawai yang dibagi menjadi beberapa bagian sesuai dengan penepatan jabatan.

Tabel 1. Jumlah Kebutuhan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo

No	Jabatan Sesuai Penempatan	Kebutuhan	Eksisting	
			ASN	Non ASN
	Jumlah	64	36	16
1	Kepala Dinas	1	1	0
2	Sekretaris	1	1	0
	- Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1	1	0
	- Staff	16	4	9
	- Fungsional Perencana/Analisis Keuangan	1	0	0
	- Staff	6	3	1
3	Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas	11	6	2
4	Bidang Perencanaan dan Penempatan Tenaga Kerja	10	6	2
5	Bidang Hubungan Industrial	17	14	2

Sumber: Dokumen Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan yang diperoleh pada hasil penelitian, bahwa jumlah sumber daya manusia yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dapat dikatakan kurang mencukupi. Hal tersebut sesuai jika dilihat pada data kebutuhan pegawai yang memerlukan 64 pegawai, namun pada kenyataannya jumlah pegawai akktif yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yakni sebanyak 52 pegawai. Dengan ini, dapat dikatakan bahwa meski kerjasama antar pegawai sudah terjalin dengan baik, dapat

diketahui jika Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo masih memerlukan tambahan sumber daya manusia untuk memenuhi data kebutuhan pegawai agar pada aspek sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dikatakan memadai dan mencukupi.

Sistem Keuangan

Sesuai dengan pernyataan Kusumasari (2014), dijelaskan bahwa faktor penting dalam menilai kapabilitas keuangan yakni adanya dukungan keuangan yang memadai untuk melakukan semua aktivitas yang ada pada penyelesaian suatu permasalahan organisasi. Keuangan merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi yang harus dialokasikan dengan baik karena akan sangat berpengaruh pada hasil yang menjadi tujuan organisasi tersebut, hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Pratiwi & Kriswibowo (2022) bahwa alokasi sumber daya juga merupakan hal yang berpengaruh dalam sebuah pelaksanaan kebijakan di suatu instansi atau organisasi.

Sumber daya yang digunakan dalam setiap kegiatan maupun program kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yaitu berasal dari Anggaran Pendapatan dan elanja Daerah (APBD) Kabupaten Sidoarjo. Alokasi keuangan yang diterima oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tentu digunakan seluruhnya dalam upaya mengatasi masalah ketenagakerjaam seperti masalah pengangguran. Berdasarkan hasil penelitian, anggaran yang diberikan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam mengatasi masalah pengangguran maupun masalah ketenagakerjaan lainnya yakni sebesar Rp. 21.552.299.803. Anggaran dana tersebut sudah mengalami perubahan karena pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo membutuhkan dana yang lebih untuk mewujudkan sasaran dan mencapai target sasarannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sudah mengelola atau mengalokasikan sumber dana dengan baik tanpa kekurangan, dilihat dari total target anggaran sebesar Rp. 21.552.229.803 dan terealisasi hanya sebesar Rp. 17.445.732.556 yang menunjukkan bahwa anggaran yang dimiliki masih tersisa cukup banyak.

Sumber Daya Teknis

Kusumasari (2014) menyatakan bahwa faktor penting dalam menilai kapabilitas teknik yakni adanya sistem logistik manajemen dan sistem teknologi informasi yang efektif untuk dapat berkomunikasi dan menjalin network dengan berbagai stakeholder. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo memiliki manajemen tersendiri untuk mengalokasikan sumber daya teknis, tidak hanya itu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo juga memiliki sistem informasi khusus yang digunakan untuk memberi informasi mengenai paduan kegiatan maupun untuk sekedar menyampaikan aspirasinya.

Ketersediaan sarana dan prasarana tentunya menunjang dan mendukung kelancaran tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan khususnya pengangguran yang ada. Dapat dijelaskan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia masih belum optimal karena skala sarana dan prasarana yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo belum mencapai 100% namun hanya 90%. Hal tersebut dikarenakan adanya beberapa sarana dan prasarana yang tidak berfungsi dengan baik.

Tabel 2. Rician Beberapa Sarana di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo

No	Sarana	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
I.	**Kendaraan Dinas**			
1	Sepeda Motor Roda 2	11 Unit	10 Unit	1 Unit
2	Roda 4 Station	8 Unit	6 Unit	2 Unit

3	Roda 4 Truck	1 Unit	1 Unit	-
II.	**Peralatan Kantor**			
1	Laptop	27 Unit	21 Unit	6 Unit
2	Komputer PC	9 Unit	5 Unit	4 Unit
3	Printer	29 Unit	28 Unit	1 Unit

Sumber: Dokumen Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo

Silahi (2014) dalam Nandyasari & Rahayu (2019) menyatakan bahwa komunikasi pemerintahan tidak hanya sebagai sarana atau alat bagi pemerintah untuk menyampaikan informasi terkait partisipasi publik namun juga sebagai sarana untuk memadukan kegiatan-kegiatan secara terorganisir dalam mewujudkan kerjasama. Jika dilihat dari segi logistik sistem teknologinya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo menerapkan teknologi yang mengikuti perkembangan jaman untuk menyampaikan informasi dan komunikasi yakni dengan melalui media sosial berbentuk Instagram, Youtube, Website, serta bentuk aplikasi terkait yang dapat diinstal melalui playstore atau Appstore. Namun, berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa sarana informasi dan komunikasi yang diberikan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tidak sepenuhnya mudah diakses, tidak sedikit masyarakat yang mengeluh mengenai beberapa sarana sistem informasi dan komunikasi yang sering bermasalah dan memiliki sistem yang rumit untuk dipahami khususnya untuk masyarakat yang masih belum melek teknologi.

Kendala yang ada pada sarana komunikasi dan informasi yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagai media untuk komunikasi dan memberikan informasi masih perlu dilakukan perbaikan dan pembaharuan agar masyarakat dapat lebih mudah untuk mengakses sarana informasi yang diberikan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo untuk memperoleh informasi terkait upaya-upaya yaang dilakukan untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan maupun untuk memberikan aspirasinya.

Kepemimpinan

Kusumasari (2014) menyatakan bahwa faktor penting dalam menilai kepemimpinan yakni dengan memiliki kapabilitas kepemimpinan yang dapat membuat keputusan secara cepat dan tepat. George R. Terry pada Nandyasari & Rahayu (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempangruhi orang lain agar dapat diarahkan guna tercapainya tujuan organisasi. Adanya kepemimpinan yang baik pada lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tentu dapat mempengaruhi adanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di Kabupaten Sidoarjo, Dinas Tenaga Kerja selaku leading sector yang menangani tentunya membutuhkan peran kepemimpinan yang cepat dan tangkas oleh pemimpin Kepala Dinas maupun setiap Kepala Bidang. Hal ini dibuktikan pada saat Kepala Dinas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo melakukan perjanjian kinerja dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang efektif dan berorientasi pada hasil yang kemudian mengambil tindakan dalam rangka mengupayakan sterategi keberhasilan program dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan.

Kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya, kepemimpinan ini meliputi proses mempengaruhi dalam membentuk tujuan organisasi, memotivasi perilaku staff nya agar dapat mencapai tujuan (Karya Pamungkas & Arif Purnomo Aji, 2022). Dengan itu, dapat dijelaskan bahwa dalam menciptakan suatu keputusan, Kepala Dinas selalu mempertimbangkan berbagai usulan atau saran dari pegawai dibawahnya, Kepala Dinas selalu melakukan koordinasi dengan Kepala Bidang dan jabatan fungsional lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, capaian kinerja dan sasaran pada Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Sidoarjo menunjukkan hasil yang baik karena adanya kerjasama dan koordinasi dari pemimpin dan jabatan lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diteliti terkait Kapabilitas Dinas Tenaga Kerja dalam menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Sidoarjo dikaji menggunakan teori kapabilitas dari Kusumasari yakni kelembagaan, implementasi kebijakan, sumber daya manusia, sumber daya teknis, sistem keuangan, dan kepemimpinan. Dengan ini, penulis merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada aspek kelembagaan, Dinas Tenaga Kerja dalam upaya menurunkan angka pengangguran, sudah didukung dengan pengaturan kelembagaan yang efektif yakni sesuai dengan Peraturan Bupati Kabupaten Sidoarjo Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.
2. Pada aspek implementasi kebijakan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam mengatasi pengangguran menggunakan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja yang kemudian menjalankannya dengan membentuk suatu program dalam pelaksanaannya. Implementasi kebijakan berjalan cukup baik dengan diperolehnya prestasi yang menunjukkan kinerja penanganan masalah pengangguran terbaik se-Jawa Timur.
3. Pada aspek sistem keuangan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo mampu untuk mengelola sumber dana dengan baik, selain itu pada aspek kepemimpinan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo memperoleh peran kepemimpinan yang baik dari Kepala Dinas maupun Kepala Bidang yang ada.
4. Masih ditemukan kekurangan dan hambatan yang ada pada aspek Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Teknik. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo masih memiliki permasalahan terkait tidak memadainya jumlah pegawai dan sarana dan prasarana yang tersedia belum cukup optimal terlebih pada sistem informasi dan komunikasi yang tidak berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, S. Z., & Tukiman, 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), 2220–2226. https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2764

Arifudin, Sudirman, & Mohamad, A. (2017). Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas di UPT Puskesmas Lembasada. *Promotive: Journal of Public Health*, *7*(1), 1–14. https://doi.org/10.46306/ncabet.v1i1.4

Barlian, E. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Sukabina Press.

Creswell, J. W. (2007). Qualitative Inquiry and Research Design. In D. Santoyo (Ed.), *Public Administration* (Vol. 77, Issue 4). Sage Publication, Inc.

Hardini, M. (2017). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Kerja Terhadap Tingkat Pengangguran Di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, *5*(1), 1–6.

Ifadia, Iswahyudi, M. S., Tahir, R., Samsuddin, H., Hidayat, Y., Herman, Hamdani, D., & Ramadoan, S. (2023). *STRATEGI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (Mengelola dan Menetapkan SDM yang Berkualitas)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Illiyyina, I., & Kriswibowo, A. (2022). Respon Industri Kecil Menengah (IKM) di Provinsi Jawa Timur Pada Kebijakan Sertifikasi Halal. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *22*(2), 1183–1190.

Karya Pamungkas, T., & Arif Purnomo Aji, F. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember. *Jurnal Paradigma Madani*, *9*(2), 119–130. https://doi.org/10.56013/jpm.v9i2.1767

Kusumasari, B. (2014). *Manajemen Bencana dan Kapabilitas Pemerintah Lokal*. Yogyakarta: Gava Media.

Mahmut, C., Fatmawati, & Anwar, A. I. (2022). Analisis Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi Sulawesi Selatan. *SEIKO: Journal of Management and Business*, *5*(1), 452–461. https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1900

Mariono, B. P., Mantiri, M., & Singkoh, F. (2017). Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Eksekutif*, *2*(2), 1–11. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksekutif/article/viewFile/18304/17833

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. Sage Publication, Inc.

Nandyasari, K., & Rahayu, S. (2019). Kapabilitas Pemerintah Kabupaten Sleman Dalam Mewujudkan Konsep Smart Governance Untuk Menuju Sleman Smart Regency. *Journal of Public Policy and Administration Research*, *4*(1).

Nurlia. (2019). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan (Perbandingan Antara Ekspektasi/Harapan Dengan Hasil Kerja). *Meraja Journal*, *2*(2), 53–58.

Pratama, M. G. A. (2022). *Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jawa Timur Dalam Menekan Angka Pengangguran Di Jawa Timur*. Universitas Pembangunan Negeri Veteran Jawa Timur.

Pratiwi, D. C., & Kriswibowo, A. (2022). Implementasi Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Kebijakan Pengembangan Kabupaten/Kota Layak Anak di Surabaya. *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, *7*(2), 192–204. https://doi.org/10.47313/pjsh.v7i2.1867

Putri, A. F., & Mubarak, A. (2019). Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Menanggulangi Pengangguran Terbuka Di Provinsi Sumatera Barat. *Journal Of Residu*, *3*(20), 25–33.

Wardani, W., & Rauf, R. (2020). Kapabilitas Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Dalam Pemberdayaan Kelompok Budidaya Ikandi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, *6*(2), 54–69. https://doi.org/10.25299/jkp.2020.vol6(2).9626

Watik, D., Trisiana, A., & Novitasari, F. (2022). Analisis Peran Pemerintahan Dalam Pengendalian Pertumbuhan Penduduk. *Jurnal Research Fair Unisri*, *1*(6), 45–56. https://doi.org/10.33061/rsfu.v6i1.6853

Yuniarti, Q., & Imaningsih, N. (2022). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Tingkat Kemiskinan dan Indeks Pembangunan Manusia terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Sidoarjo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, *6*(1), 44–52. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.474