



OPTIMALISASI DIGITALISASI DINAS TENAGA KERJA SEBAGAI RECRUITMENT MANAGEMENT DALAM UPAYA MENGATASI PENGANGGURAN

Retna Anggitaningsih^{1*}, Mohammad Marsha Awwalul Muizzat², Raihan zaky Maulana Hidayat³ Normandha Ilham Ardiansyah⁴

¹Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember , email: retnaiain1974gmail.com

²Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember , email: Izzatmohammad023@gmail.com

³Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember , email: hidayat981@gmail.com

⁴Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember , email: normandhailhamardiansyah999@gmail.com

*Koresponden penulis : retnaiain1974@gmail.com (WA.082132824482)

Info Artikel

Diajukan: 19 Februari 2024

Diterima: 20 Februari 2024

Diterbitkan: 20 Februari 2024

Keywords:

Digitalization,
Empowerment,
Unemployment

Kata Kunci:

Digitalisasi,
Pemberdayaan,
Pengangguran



Lisensi: *cc-by-sa*
Copyright © 2024
penulis

Abstract

This community service has several objectives, first, assistance in making AK1, second, widening the information system regarding job vacancies and the employment ecosystem with a digitalization system and making it more integrated. Carried out using the PAR (Participatory Action Research) method, with several stages, namely, participation, planning, implementation, and evaluation. So that this service produces output from optimizing the digitalization system for job seekers and workers which makes it easier to find various information, and the form of competency training carried out also has a positive impact on companies that want to recruit employees because they have received provisions from the training program that has been held.

Abstrak

Dalam pengabdian Masyarakat ini memiliki beberapa tujuan, pertama, pendampingan dalam pembuatan AK1, kedua, terbuka lebarnya system informasi mengenai lowongan pekerjaan dan ekosistem ketenagakerjaan dengan system digitalisasi dan sehingga lebih terintegrasi. Dilakukan dengan metode PAR (Participatory Action Research), dengan beberapa tahapan yakni, partisipasi, perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi. Sehingga pengabdian ini menghasilkan *output* dari pengoptimalan system digitalisasi para

pencari kerja maupun tenaga kerja yang dimudahkan dalam mencari berbagai informasi, serta bentuk pelatihan kompetensi yang dilakukan berdampak positif juga terhadap Perusahaan yang ingin merekrut karyawan, karena telah mendapat bekal dari program pelatihan yang telah diadakan.

Cara mensitasi artikel:

Anggitaningsih, R., Muizzat, M. M. A., Hidayat, R. Z. M., & Ardiansyah, N. I. (2024). OPTIMALISASI DIGITALISASI DINAS TENAGA KERJA SEBAGAI RECRUITMENT MANAGEMENT DALAM UPAYA MENGATASI PENGANGGURAN. *Beujroh : Jurnal Pemberdayaan Dan Pengabdian Pada Masyarakat*, 2(1), 213–224. <https://doi.org/10.61579/beujroh.v2i1.80>

PENDAHULUAN

Tingkat pengangguran menjadi indikator yang penting bagi negara yang memiliki penduduk banyak seperti Indonesia, indikator ini kemudian menjadi begitu penting. Karena, dalam membangun sebuah daerah agar bersifat strategis, sasaran utamanya adalah penyerapan tenaga kerja yang lebih banyak (Udin et al., 2023). Dengan jumlah penduduk yang besar, perlu adanya lapangan pekerjaan yang besar juga dalam Upaya meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia, Peran Pemerintah juga sangat penting dalam menjamin ketersediaan lapangan pekerjaan bagi setiap warga negaranya (Mulyadi, 2016).

Adanya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember adalah bagian dari pelaksana urusan pemerintahan yang berwenang di daerah dalam bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan di bidang transmigrasi. Tugas utama dari Dinas Tenaga Kerja adalah menyelenggarakan fungsi perumusan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan, pelaksanaan evaluasi dan administrasi daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Tugas terbesar Disnaker sendiri adalah meminimalisir angka pengangguran di Kabupaten Jember, salah satu upaya tersebut penyediaan informasi mengenai lowongan pekerjaan di majalah dinding di kantor Disnaker Kabupaten Jember atau lowongan pekerjaan yang tidak tertulis dapat dikonsultasikan di bagian PENTA dan LATTAS, petugas akan membantu dengan memberikan informasi secara mendetail. PENTA juga akan membantu para pencari kerja dengan menerbitkan kartu AK1 atau kartu pencari kerja yang dibutuhkan para

pencari kerja untuk syarat mendaftar pekerjaan sekaligus kartu AK1 menjadi data penting di Disnaker untuk memonitoring perkembangan para pencari kerja, karena setiap enam bulan sekali atau saat mendapat pekerjaan, para pemegang kartu AK1 perlu melapor ke kantor Disnaker.

Persaingan di era digitalisasi ini semakin ketat, yang bersaing tidak hanya lulusan perguruan tinggi saja, para siswa lulusan sekolah menengah atas juga terlibat dimana banyak yang harus berhadapan langsung dengan pendidikan maupun dunia kerja. Pada prinsipnya Sekolah Menengah Atas (SMA) menjadi lembaga yang menghasilkan lulusan atau tenaga-tenaga yang dapat membentuk dan menyiapkan peserta didik menuju Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, maka dari itu perlu diadakannya program-program unggulan dalam mengasah kompetensi peserta didik.

Kabupaten Jember memiliki wilayah yang cukup luas di mana akan berbanding lurus dengan jumlah penduduk dan ketersediaan tenaga kerja, faktor tersebut menjadi tantangan utama Disnaker Kabupaten Jember dalam memaksimalkan daya serap tenaga kerja untuk mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Jember. Kondisi lain seperti jumlah SMK yang lebih banyak dari pada SMA membuat Disnaker Kabupaten Jember harus menyesuaikan sistem perekrutan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Masalah yang timbul di sini yaitu tidak maksimalnya penyebaran informasi lowongan pekerjaan karena terbatasnya informasi yang hanya berada di kantor Disnaker Kabupaten Jember. Dalam hal monitoring para pencari juga juga tidak maksimal karena masyarakat relatif tidak konsisten melakukan pelaporan sehingga data tentang daya serap tenaga kerja tidak maksimal yang menyebabkan angka pencari kerja tidak berkurang dan akhirnya kembali berpengaruh pada angka pengangguran di Kabupaten Jember.

Fresh Graduate atau lulusan baru, yang didominasi oleh lulusan SMK akan diberi perhatian lebih oleh Disnaker Kabupaten Jember untuk memkasimalkan terserapnya tenaga kerja di Kabupaten Jember. Beranjak dari semua latar belakang tersebut, dilakukan digitalisasi dalam sistem perekrutan hingga pelayanan penerbitan kartu AK1 sehingga akan memaksimalkan daya serap tenaga kerja di Kabupaten Jember untuk menekan angka pengangguran.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa *literature review* diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk (2019) yang berfokus pada implementasi dan evaluasi strategi dari Dinas Tenaga Kerja dalam menanggulangi angka pengangguran (Putri & Mubarak, 2019). Fokus tersebut berbeda dengan penelitian ini yang berkonsentrasi pada optimalisasi digitalisasi pada strategi Dinas Tenaga Kerja dalam pemberdayaan Masyarakat. Penelitian yang juga dilakukan oleh Udin dkk (2023), yang berfokus pada pelatihan guna meningkatkan daya saing tenaga kerja, serta perluasan terhadap kesempatan kerja (Udin et al., 2023). Sedangkan fokus pada penelitian ini terkait pengoptimalan digitalisasi dalam program dan kinerja Dinas Tenaga Kerja. Penelitian terkait penanggulangan masalah pengangguran juga ditulis oleh Pratama (2019) yang menjelaskan bahwa implementasi digitalisasi berupa aplikasi berbasis web yang masih perlu evaluasi dan belum terlaksana secara optimal dalam memudahkan serta memperdayakan masyarakat khususnya para tenaga kerja (Pratama, 2019). Berdasarkan pada *literature review* yang telah dilakukan belum ada penelitian yang secara focus pada pengoptimalan digitalisasi dalam membentuk ekosistem ketenagakerjaan secara digital.

Maka yang diharapkan dari penelitian ini adalah penting untuk memberikan tahapan serta pelatihan terhadap proses pemberdayaan masyarakat, sehingga, jika Masyarakat mulai beradaptasi dan terbiasa dengan sistem digitalisasi maka akan berdampak positif bagi tenaga kerja itu sendiri dan bagi Perusahaan, sehingga dapat berdampak pada penanggulangan tingkat pengangguran yang terjadi.

METODE PELAKSANAAN

Metode dalam Praktik Pengalaman Lapangan menggunakan *Participatory Action Research* (PAR), atau Penelitian Tindakan Partisipatif, adalah pendekatan penelitian yang melibatkan kolaborasi aktif antara peneliti dan peserta penelitian dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi perubahan atau tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan situasi atau kondisi tertentu (Riza et al., 2023). Dalam konteks Praktik Pengalaman Lapangan, penerapan PAR dapat memberikan pengalaman belajar yang mendalam dan relevan bagi mahasiswa.

Berikut adalah beberapa karakteristik kunci dari Participatory Action Research dalam Praktik Pengalaman Lapangan:

1. Keterlibatan Aktif Mahasiswa; Mahasiswa tidak hanya sebagai objek penelitian tetapi juga menjadi bagian integral dari proses penelitian, dimana berperan dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi.
2. Fokus pada Perubahan dan Tindakan Konkret; PAR fokus pada perubahan serta tindakan yang nyata agar dapat meningkatkan situasi atau kondisi di lapangan. Dalam Praktik Pengalaman Lapangan, cakupannya diantaranya perbaikan proses, penerapan inovasi, atau pengembangan kebijakan.
3. Kolaborasi dengan Pemangku Kepentingan; Pemangku kepentingan, seperti pihak dari Dinas Tenaga Kerja dan masyarakat terkait, keterlibatan dalam seluruh siklus penelitian. Tujuan dari kolaborasi ini untuk memastikan hasil penelitian sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.
4. Siklus Berulang Penelitian dan Tindakan; Proses penelitian dan tindakan dalam PAR diatur dalam siklus berulang. Setelah tindakan dilakukan, kemudian dilakukan refleksi dan evaluasi dalam mengevaluasi dampak dan keberhasilannya, dan siklus ini dapat diulang untuk perbaikan berkelanjutan. (Hamdi et al., 2024).

Penerapan Participatory Action Research dalam Praktik Pengalaman Lapangan dapat memberikan mahasiswa pengalaman yang berharga dalam merespon masalah nyata, mengembangkan keterampilan kolaborasi, dan memahami kompleksitas pekerjaan di institusi seperti Dinas Tenaga Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara keseluruhan, tujuan dari Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, adalah untuk memperkenalkan dan mengembangkan kemampuan mahasiswa dalam kondisi lingkungan kerja sebenarnya, serta memahami berbagai prosedur di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, dalam hal

pemberdayaan tenaga kerja sebagai upaya mengatasi pengangguran. Berikut dipaparkan hasil mengenai Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) yang dilakukan secara kolaboratif dari pihak UIN KHAS Jember, Dinas Tenaga Kerja Jember bersama dengan masyarakat (tenaga kerja) Kabupaten Jember. Hasil tersebut yaitu :

Optimalisasi Digitalisasi Pelayanan Penerbitan kartu AK1 dalam Upaya Pemberdayaan Pada Pelamar Kerja kabupaten Jember

Setiap kebijakan harus didukung dengan sumber daya yang memadai, Bagi suatu dinas agar kinerja dapat terlaksana secara maksimal dan produktif, penting untuk tetap memperhatikan baik sumber daya manusia maupun sumber daya finansial, dikarenakan pegawai menjadi unsur dari sumber daya manusia, agar tugas dan fungsi dapat terlaksana dengan semestinya. Jika jumlah staf atau pegawai pelaksanaan penyebaran informasi lowongan pekerjaan dan pencarian lowongan pekerjaan terbatas, maka dengan meningkatkan kemampuan para pelaksana untuk melakukan berbagai program, menjadi penting untuk dilakukan (Putri & Mubarak, 2019).

Menurut Adam dalam (Jamhari & Khotimah, 2022) menegaskan bahwa daya saing dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih relatif rendah. Salah satu penyebab utamanya adalah tingkat pendidikan tenaga kerja yang masih rendah. Hal tersebut membuat tenaga kerja Indonesia masih berpendapatan rendah dan daya saing masih rendah dengan negara-negara tetangga yang selama ini dianggap sebagai kompetitor, seperti Malaysia dan Thailand, meskipun kuantitas Indonesia memiliki angkatan kerja yang besar, tetapi rendahnya kualitas membuat angkatan kerja yang berhasil memasuki pasar kerja belum secara pasti optimal dalam melakukan perannya dalam mendukung peningkatan daya saing perekonomian.

Kartu AK1 atau kartu pencari kerja adalah salah satu syarat kelengkapan berkas para pelamar kerja yang diantaranya berisi data diri, latar belakang pendidikan dan beberapa keahlian dan prestasi para pemilik kartu. Kartu AK1 sangat penting untuk para pencari kerja untuk kelengkapan berkas pelamar namun di sisi lain kartu AK1 juga penting bagi Disnaker sebagai alat monitoring para pencari kerja, untuk memaksimalkan monitoring dan kemudahan dalam membuat kartu

AK1, Disnaker Kabupaten Jember menawarkan dua sistem pelayanan digital yaitu situs “J E-KAPEKA” dan aplikasi “J E-KAPEKA” yang dapat diunduh di google playstore.

Kedua produk digital tersebut memiliki fungsi dan tampilan yang relatif sama sehingga mudah untuk diakses, hanya saja untuk aplikasi J E-KAPEKA perlu diunduh terlebih dahulu. Saat berada di halaman awal situs maupun aplikasi akan ada perintah untuk “masuk” atau “mendaftar”. Syarat untuk mendaftar cukup mudah, yaitu cukup dengan mencantumkan NIK yang ada di KTP dan membuat kata sandi saja, setelah akun berhasil dibuat maka akan ada data diri dan berkas yang perlu diisi oleh para pembuat kartu AK1. Jika seluruh data telah terpenuhi maka pihak petugas Disnaker akan meninjau kelengkapan berkas, jika sudah disetujui maka kartu AK1 sudah tersedia di akun E-KAPEKA dan bisa dicetak.



Sumber: dokumen

Gambar 1. Proses pelayanan pembuatan AK1

Akun yang sudah dibuat akan tetap ada dan bisa digunakan untuk keperluan laporan rutin setiap enam bulan sekali dan laporan jika sudah mendapat pekerjaan, akun yang sudah ada juga bisa digunakan untuk memperpanjang masa aktif kartu AK1 yang akan berlaku selama dua tahun. Dari digitalisasi ini proses monitoring dan pendataan daya serap tenaga kerja dapat dilakukan dengan akurat.

E-KAPEKA juga menyediakan pilihan pelatihan, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya Disnaker Kabupaten Jember juga mempersiapkan program pelatihan yang sesuai dengan minat para pencari kerja. Jadi jika pembuat AK1 menginginkan jabatan sebagai barista maka dapat mecantumkan dibagian "pelatihan yang diinginkan" yaitu barista. Setelah mengikuti program pelatihan, para peserta pelatihan akan mendapat setifikat kompetensi sesuai jenis pelatihan yang mereka pilih dan laksanakan.

Capaian program pelatihan keterampilan yang diselenggarakan oleh pemerintah yang belum terlaksana secara efektif, alasan utama adalah keterampilan yang diajarkan dalam program pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja lokal tidak sesuai, m pendekatan yang lebih kontekstual dan inklusif penting untuk dilakukan dalam pemberdayaan individu yang menganggur guna mendapat keterampilan yang relevan dengan kebutuhan lokal (Suriadi, 2023)

Menurut Dimiyati & Sari dalam (Sujatna et al., 2018), besaran tingkat pengangguran terbuka berimplikasi sosial yang bersifat rawan serta luas kepada masyarakat, karena mereka tidak bekerja dan tidak berpenghasilan, semakin tinggi tingkat pengangguran terbuka berpengaruh pada tingginya tingkat kerawanan sosial, serta berakibat pada tingkat kriminalitas menjadi semakin tinggi. Sebaliknya, jika tingkat pengangguran terbuka dapat diperkecil, maka berdampak pada tingkat kerawanan sosial yang akan menurun dan bahkan kesadaran sosial akan meningkat sebagai akibat tingkat kemakmuran semakin merata.

Perluasan Sistem Informasi Melalui Digitalisasi Dalam Upaya Memaksimalkan Daya Serap Pada Tenaga Kerja Kabupaten Jember

Perluasan informasi tentang lowongan pekerjaan adalah hal yang terus diupayakan oleh Disnaker untuk memaksimalkan daya serap tenaga kerja. Digitalisasi informasi menjadi solusi terbaik saat ini, Disnaker memiliki dua produk digitalisasi yang menyediakan informasi tentang lowongan pekerjaan yaitu ada pada situs resmi "DISNAKER JEMBER" dan akun Instagram "loker.disnakerjember". Kedua produk digital tersebut saling berkaitan karena memuat informasi yang sama. Seluruh informasi tentang lowongan pekerjaan sudah dipastikan

terbebas dari penipuan karena telah melalui seleksi dari petugas Disnaker Kabupaten Jember sebelum diunggah di situs resmi Disnaker maupun instagram Disnaker.



Sumber: dokumen

Gambar 2. Proses sosialisasi program *Job fair*

Aplikasi J SIGAJA adalah terobosan terbaru Disnaker Kabupaten Jember yang bersinergi dengan Dinas Komunikasi dan Informatika untuk membentuk ekosistem ketenagakerjaan secara digital. Aplikasi J SIGAJA dirancang untuk mempermudah perusahaan yang ingin melakukan perekrutan karyawan serta membantu masyarakat umum untuk mendapat informasi lowongan pekerjaan dari banyak perusahaan hanya dengan ponsel. Aplikasi J SIGAJA akan sangat membantu dalam dunia tenaga kerja, karena informasi yang dimuat di J SIGAJA sangat terperinci mengenai persyaratan yang harus dipersiapkan. Aplikasi ini juga menyediakan pelayanan berkaitan dengan dengan berbagai jenis konsultasi masyarakat Kabupaten Jember yang berisi penyelesaian hubungan industrial, pengupahan tenaga kerja, hingga masalah pemagangan di luar negeri.

Syarat untuk dapat mengakses aplikasi J SIGAJA, masyarakat hanya perlu memiliki akun E-KAPEKA. Para pelamar yang sudah bisa mengakses J SIGAJA dapat mencari informasi lowongan pekerjaan yang

diinginkan, dan bisa langsung pengajuan lamaran ke perusahaan terkait lewat aplikasi J SIGAJA. Jadi proses perekrutan dan penyeleksian diselesaikan di aplikasi J SIGAJA tanpa harus terjun ke lapangan. Dikarenakan seluruh proses penyeleksian mulai daripemberkasan, wawancara, dan informasi lainnya dapat dilakukan di aplikasi J SIGAJA.

J SIGAJA akan segera diluncurkan dalam bentuk aplikasi dan situs resmi, dikarenakan saat ini masih dalam proses pengembangan dan pengujian. J SIGAJA juga dapat dikatakan digitalisasi dari Job Fair, tetapi jika Job Fair hanya terbatas untuk lulusan SMK maka J SIGAJA disediakan untuk masyarakat umum.

Selain itu, *event* yang menjadi rutinitas dari Dinas Tenaga Kerja, yang diadakan setiap tahunnya yakni adalah *Job Fair*. *Job Fair* adalah acara yang diadakan oleh Disnaker Kabupaten Jember untuk para tenaga kerja baru. Mekanisme dari Job Fair dengan menjembatani beberapa perusahaan yang sedang melakukan rekrut pekerja baru untuk bergabung dengan perusahaan. Para pelamar dan bagian perekrutan perusahaan akan menghadiri acara Job Fair, jadi acara akan berlangsung dengan setiap perusahaan akan membuka dan mempromosikan jabatan apa saja yang mereka butuhkan dalam perusahaan kepada para pelamar yang hadir, hingga terjadi seleksi para pelamar saat itu juga dan diumumkan sebelum acara selesai pada mereka yang lolos seleksi dan mendapatkan pekerjaan. Manfaat dari acara ini adalah membantu pelamar kerja untuk lebih mudah untuk mendapat pekerjaan sekaligus kemudahan dalam melakukan proses pelamaran kerja.

Para pelamar yang hadir adalah pilihan Disnaker Kabupaten Jember, yaitu dari bursa setiap SMK di Kabupaten Jember dan sudah memiliki kartu AK1, artinya Disnaker Kabupaten Jember sudah mempunyai kandidat dari setiap SMK untuk bersinergi dan berkomunikasi terkait perkembangan dan kebutuhan para pelamar kerja yang berasal dari berbagai jurusan dari SMK. Bisa dikatakan Job Fair adalah bentuk penanganan khusus Disnaker Kabupaten Jember untuk menjawab tantangan dari lebih besarnya jumlah SMK dari pada SMA di Kabupaten Jember. Informasi tentang Job Fair akan dimuat pada halaman resmi situs "DISNAKER JEMBER" dan Instagram "loker.disnakerjember".

Menurut Novriansyah dalam (Nasution, 2023) menjelaskan bahwa masalah pengangguran dapat menjadi persoalan yang sentral karena karena tentu dapat dibidang masalah yang kompleks, karena dapat dihubungkan pada berbagai indikator perekonomian yang memberikan pengaruh tingkatan pengangguran berupa kenaikan perekonomian bamngsa, tingkat inflasi, jumlah gaji dan kemiskinan yang diberlakukan. Jika sebuah bangsa mengalami perekonomian yang tumbuh secara signifikan, diharapkan dapat mengurangi tingkat pengangguran.

KESIMPULAN

Optimalisasi digitalisasi yang diimplementasikan pada Dinas Tenaga Kerja, memberikan kontribusi yang positif, khususnya bagi para pelamar kerja dengan mudahnya berbagai akses yang telah disediakan mulai dari, informasi terkait lowongan kerja, pengaduan terkait permasalahan ketenagakerjaan, hingga program pelatihan bagi pelamar kerja, yang berpengaruh positif dan mempermudah perusahaan dalam merekrut karyawan yang kompeten sesuai dengan bidang pelatihan yang ditempuh.

UCAPAN TERIMA KASIH (Jika diperlukan)

Terima kasih kami sampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang telah memberikan khazanah pengetahuan, pengalaman, dan memberikan kesempatan untuk terlibat dalam program kerja yang dilakukan, khususnya bagi masyarakat, tenaga kerja maupun pelamar kerja Kabupaten Jember. Terima kasih juga kami sampaikan kepada Lembaga Pelatihan Kerja yang terlibat dalam mensukseskan program kerja yang dilakukan.

DAFTAR RUJUKAN

Hamdi, S., Efendi, S., Rahma, I., Anisah, Elita, A. D., Rahmawati, Widyana, Munirullah, A., & Rahmawati, O. (2024). STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR PELAYANAN MEDIASI DI KANTOR MAHKAMAH SYAR'YAH SUKA MAKMUE NAGAN RAYA. *BEGAWI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 1-5. <https://doi.org/10.23960/begawi.v2i1.29>

- Jamhari, T., & Khotimah, N. (2022). Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM): Konsep dan Implementasi. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 268–284. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.133>
- Mulyadi, M. (2016). Peran Pemerintah dalam Mengatasi Pengangguran dan Kemiskinan dalam Masyarakat. *Jurnal Kajian*, 21(3), 221–236. <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/kajian/article/view/776>
- Nasution, R. (2023). Analisis Program Pemerintah Dalam Penanggulangan Kemiskinan dan Pengangguran. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 810–823.
- Pratama, S. (2019). Aplikasi Job Fair Berbasis Web Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kalimantan Selatan. *Technologia: Jurnal Ilmiah*, 10(1), 47. <https://doi.org/10.31602/tji.v10i1.1758>
- 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.
- Riza, Z., Pohan, H., Efendi, S., & Angkat, I. (2023). *Beyond Budget , Village Funds and Budget Politics ; A Community Service Webinar Beyond Budget , Dana Desa dan Politik Anggaran ; Sebuah Webinar Pengabdian Masyarakat*. 1(2), 44–52.
- Sujatna, Y., Istimal, I., Studi Manajemen, P., Studi Manajemen STIE Ahmad Dahlan Jakarta Jl Ciputat Raya No, P., & Selatan, T. (2018). *PENGENTASAN PENGANGGURAN BAGI PEMUDA DI DESA CIGUDEG MELALUI KEGIATAN BUDIDAYA IKAN LELE ALLEVIATION OF YOUTH UNEMPLOYMENT IN CIGUDEG VILLAGE THROUGH CATFISH BREEDING ACTIVITIES 1*).
- Suriadi. (2023). Mengatasi Masalah Pengangguran Melalui Pelatihan Keterampilan Berbasis Komunitas. *Community Development Journal*, 4, 8449.
- Udin, A. La, Gazalin, J., & Wijaya, A. A. M. (2023). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanggulangan Pengangguran Terbuka Di Kota Baubau. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 4(1), 63–74.