

**STRATEGI KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA
DALAM MENINGKATKAN PELUANG KERJA BAGI LULUSAN SARJANA**

**Muhammad Hazizi¹, Nurul Acmalia², Juliana Sahara³,
Nana Aprita Maulidya⁴, Fakhrurrozi⁵**

Program Studi Sosiologi Agama, Institut Agama Islam Negeri Datuk Laksemama Bengkalis

Email: mhazizi355@gmail.com¹, nurulacmaliahusein@gmail.com²,

julianasahara5@gmail.com³, nanaapritamaulidya@gmail.com⁴, ozimalaya@gmail.com⁵

Abstrak

Pengangguran sarjana merupakan salah satu persoalan strategis di Indonesia yang terus meningkat seiring dengan pertumbuhan jumlah lulusan perguruan tinggi. Kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja menjadi penyebab utama, diperparah oleh rendahnya soft skills dan terbatasnya lapangan kerja formal. Kondisi ini semakin kompleks di era digital yang berdampak pada penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam meningkatkan peluang kerja bagi lulusan sarjana, sekaligus mengevaluasi efektivitas kebijakan yang diterapkan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data diperkuat dengan triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi seperti pelatihan vokasi berbasis kompetensi, sertifikasi profesi, pemagangan industri, dan penguatan layanan ketenagakerjaan telah memberikan kontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja lulusan sarjana. Namun, efektivitas kebijakan masih terkendala oleh pemerataan akses, skill mismatch, dan kurang sinerginya pemangku kepentingan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa diperlukan integrasi kebijakan yang lebih kuat, kolaborasi multisektor, serta inovasi berbasis teknologi untuk meningkatkan keberlanjutan strategi. Implikasinya, pemerintah perlu memperkuat sistem pemantauan, memperluas jaringan kerja sama, dan merancang program adaptif sesuai perkembangan industri. Upaya komprehensif ini akan berkontribusi pada penurunan pengangguran sarjana dan peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Kata Kunci: Strategi Kementerian Ketenagakerjaan, Peluang Kerja, Lulusan Sarjana.

Abstract

Graduate unemployment is one of the strategic issues in Indonesia that continues to rise along with the increasing number of university graduates. The gap between graduates' competencies and labor market needs is the main cause, exacerbated by limited soft skills and constrained formal employment opportunities. This situation has become increasingly complex in the digital era, which impacts labor absorption. This study aims to analyze the strategies of the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia in enhancing employment opportunities for university graduates, while also evaluating the effectiveness of the policies implemented.

The research employed a qualitative descriptive method, with data collected through interviews, observation, and document studies. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman model, including data reduction, data display, and conclusion drawing. Data validity was strengthened through source and method triangulation. The results indicate that strategies such as competency-based vocational training, professional certification, industrial internships, and the strengthening of employment services have contributed to the absorption of university graduates into the workforce. However, policy effectiveness is still constrained by unequal access, skill mismatch, and lack of stakeholder synergy. The study concludes that stronger policy integration, multi-sector collaboration, and technology-based innovation are required to enhance the sustainability of these strategies. The implications suggest that the government needs to strengthen monitoring systems, expand collaboration networks, and design adaptive programs aligned with industry developments. These comprehensive efforts will contribute to reducing graduate unemployment and improving the quality of Indonesia's human resources. Keywords: Ministry of Manpower Strategy, Employment Opportunities, University Graduates.

PENDAHULUAN

Pengangguran sarjana merupakan salah satu persoalan kompleks yang dihadapi Indonesia dalam beberapa dekade terakhir. Meskipun jumlah lulusan perguruan tinggi semakin meningkat seiring dengan perbaikan akses dan mutu pendidikan, kesenjangan antara kualifikasi lulusan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja masih menjadi sorotan utama. Hendrikus Triwibawanto Gedeona dalam penelitiannya mencatat bahwa pengangguran sarjana lebih banyak disebabkan oleh ketidaksesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja, minimnya soft skills, serta keterbatasan lapangan pekerjaan yang tersedia di sektor formal (Hendrikus Triwibawanto Gedeona, 2021). Kondisi ini menjadikan lulusan sarjana rentan terjebak dalam pengangguran struktural yang berdampak langsung pada pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional.

Secara faktual, data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa angka pengangguran terdidik di Indonesia masih berada pada level yang cukup tinggi dalam beberapa tahun terakhir. Pada era digital dan globalisasi saat ini, tantangan bagi lulusan sarjana semakin kompleks. Furqan Young dan rekan-rekannya menyebutkan bahwa sarjana harus mampu beradaptasi dengan dinamika revolusi industri 4.0 dan ekonomi digital, dengan mempersiapkan diri melalui penguasaan teknologi, komunikasi, serta kreativitas dalam berkarya (Furqan Young, et. Al, 2025). Namun demikian, kemampuan tersebut sering kali belum menjadi prioritas dalam kurikulum pendidikan tinggi.

Selain itu, pandemi COVID-19 memperburuk kondisi pasar kerja di Indonesia, terutama bagi fresh graduate. Maria Lusyana Br Ginting menjelaskan bahwa pandemi memicu penyusutan pertumbuhan ekonomi dan terjadinya penurunan peluang kerja, baik di sektor formal maupun informal (Maria Lusyana Br Ginting, 2021). Dalam situasi ini, peran

pemerintah menjadi sangat strategis dalam merancang kebijakan yang adaptif seperti program padat karya, pelatihan vokasional, dan insentif bagi pelaku industri untuk menyerap tenaga kerja lulusan baru.

Namun demikian, masih terdapat gap antara kebijakan yang dirancang dengan implementasi di lapangan. Salah satu tantangan yang mencuat adalah kurang efektifnya strategi pemasaran lulusan serta lemahnya kolaborasi antara perguruan tinggi dan dunia usaha. M. Falikul Isbah dan rekan-rekan mengusulkan perlunya kebijakan yang terintegrasi dan berkelanjutan untuk memperkuat ke bekerjaan lulusan perguruan tinggi, termasuk strategi kurikulum berbasis kompetensi, magang industri, dan pengembangan wirausaha sosial di kalangan mahasiswa dan alumni (M. Falikul Isbah, et. Al, 2023).

Fenomena ini menunjukkan bahwa Kementerian Ketenagakerjaan sebagai pemangku kebijakan di bidang ketenagakerjaan memiliki posisi strategis untuk menjawab permasalahan ini melalui berbagai program peningkatan kompetensi dan penempatan kerja. Program kartu prakerja, pelatihan berbasis kompetensi, dan peningkatan layanan informasi ketenagakerjaan merupakan beberapa inisiatif yang telah diluncurkan. Namun, efektivitas dan jangkauan dari kebijakan tersebut masih perlu dievaluasi dan dioptimalkan sesuai dengan kebutuhan lulusan sarjana di era digital dan pasca pandemi.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman komprehensif mengenai strategi yang telah dan dapat dikembangkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dalam meningkatkan peluang kerja bagi lulusan sarjana. Studi ini tidak hanya menganalisis kebijakan yang telah berjalan, tetapi juga memberikan rekomendasi alternatif berbasis bukti yang bersifat adaptif dan inovatif. Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi bagi akademisi dan pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi pemberdayaan lulusan perguruan tinggi secara berkelanjutan, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional, khususnya dalam aspek peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pengentasan pengangguran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menggambarkan strategi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam meningkatkan peluang kerja bagi lulusan sarjana. Pendekatan ini dipilih karena cocok untuk memahami fenomena sosial secara mendalam dalam konteks alami tanpa intervensi eksperimen. Menurut Creswell, penelitian

kualitatif bersifat eksploratif, bertujuan untuk memahami makna, proses, dan perspektif partisipan melalui pengumpulan data empiris dalam bentuk kata-kata dan Tindakan (John W. Creswell, 2013). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumen. Informan dipilih secara purposive meliputi pejabat Kemenaker, pakar ketenagakerjaan, dan lulusan sarjana yang terlibat dalam program peningkatan peluang kerja. Teknik triangulasi data dan triangulasi metode digunakan untuk meningkatkan validitas penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles & Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan (Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña, 2014). Proses analisis dimulai dengan membaca transkrip wawancara dan dokumen kebijakan untuk mengidentifikasi tema-tema kunci terkait kebijakan dan strategi Kemenaker. Selanjutnya dilakukan penyajian data melalui tabel dan matriks tematik sehingga memudahkan pemahaman hubungan antar-variabel dan pola-pola yang muncul. Verifikasi kesimpulan dilakukan secara iteratif melalui diskusi dengan informan (member checking) dan penelusuran dokumen pendukung untuk menjaga kredibilitas temuan. Sugiyono menekankan pentingnya keabsahan data dalam penelitian kualitatif, yang dapat diperoleh melalui uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kebijakan Ketenagakerjaan Nasional dan Tantangan Pengangguran Sarjana

Kebijakan ketenagakerjaan nasional merupakan instrumen strategis pemerintah dalam menciptakan iklim pasar kerja yang kondusif dan inklusif. Dalam konteks Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) memegang peran sentral dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi kebijakan ketenagakerjaan yang berorientasi pada peningkatan kualitas tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, termasuk bagi lulusan sarjana. Salah satu dokumen penting yang mengatur arah kebijakan ketenagakerjaan adalah Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan (Renstra Kemnaker) Tahun 2020–2024. Dokumen ini menegaskan visi untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, berdaya saing, dan sejahtera melalui tiga pilar: reformasi sistem pelatihan, pengembangan pasar kerja adaptif, dan perlindungan pekerja yang inklusif (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2022).

Salah satu bentuk implementasi konkritnya adalah melalui pemagangan dalam negeri. Program ini merupakan strategi untuk menjembatani kesenjangan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan keterampilan yang dibutuhkan industri. Manual Pemagangan yang diterbitkan oleh Kemnaker bekerja sama dengan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan Jakarta Japan Club (JJC) menggarisbawahi pemagangan sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan employability pekerja muda, termasuk lulusan sarjana, melalui pembelajaran berbasis kerja (*work-based learning*) yang terstruktur (Apindo, 2021). Mekanisme pemagangan ini juga berfungsi untuk mempercepat proses adaptasi tenaga kerja baru dalam dunia industri dan meminimalisir mismatch antara demand dan supply tenaga kerja terdidik.

Meski demikian, upaya pemerintah belum sepenuhnya mampu mengatasi tingginya angka pengangguran sarjana di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran tertinggi justru berasal dari kelompok berpendidikan tinggi. Hal ini menunjukkan adanya tantangan serius dalam penyesuaian antara output pendidikan tinggi dan kebutuhan industri. Penelitian terbaru oleh Faiz Abdullah Wafi dan Muhammad Zidny Kafa menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti ketidaksesuaian keterampilan (*skill mismatch*), distribusi kesempatan kerja antarwilayah, dan ekspektasi gaji yang tinggi menjadi determinan utama pengangguran terdidik di Indonesia (Faiz Abdullah Wafi dan Muhammad Zidny Kafa, 2024). Selain itu, sektor formal yang tidak berkembang sejalan dengan pertumbuhan tenaga kerja terdidik semakin memperburuk kondisi ini.

Di samping itu, pandemi COVID-19 memperparah situasi. Berdasarkan analisis data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2020, terjadi lonjakan pengangguran di kalangan sarjana akibat pembatasan aktivitas ekonomi dan penurunan investasi. Axelliana Muara Setyanti dan Firdaus Finuliyah mencatat bahwa banyak lulusan sarjana mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan sesuai kompetensi mereka, atau hanya diterima di pekerjaan informal dengan gaji di bawah standar (Axelliana Muara Setyanti dan Firdaus Finuliyah, 2022). Situasi ini memperlihatkan kerentanan kelompok sarjana dalam menghadapi kejutan ekonomi dan menegaskan urgensi reformasi sistem ketenagakerjaan yang adaptif dan inklusif.

Tantangan lainnya muncul dari perubahan lanskap ekonomi global yang menuntut kemampuan digital, kreativitas, dan kemampuan belajar mandiri. Transformasi digital

mengubah struktur pasar kerja secara signifikan, namun banyak lulusan perguruan tinggi belum dipersiapkan dengan baik untuk menghadapi tuntutan kompetensi baru. Laporan Renstra Kemnaker Nomor 10 Tahun 2021 secara eksplisit menekankan pentingnya penyusunan kurikulum pelatihan berbasis kompetensi dan kolaborasi pendidikan-industri untuk mengatasi isu keterampilan yang tidak relevan (*irrelevant skills*) pada lulusan baru (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2021).

Namun demikian, permasalahan utama yang membatasi efektivitas kebijakan pemerintah bukan hanya terkait konten dan desain program, tetapi juga implementasi dan koordinasi antar-pemangku kepentingan. Kesenjangan antara kebijakan dan praktik di lapangan masih sering dijumpai, seperti rendahnya partisipasi perusahaan dalam pemagangan dan pelatihan, lemahnya jejaring informasi pasar kerja, serta minimnya evaluasi jangka panjang. Dalam hal ini, sinergi antar-instansi, kolaborasi pendidikan-vokasi, dan pemberdayaan sektor swasta sangat diperlukan untuk memastikan program berjalan efektif dan berkelanjutan.

Jika tantangan ini tidak ditangani secara komprehensif, potensi bonus demografi Indonesia pada tahun-tahun mendatang berisiko menjadi beban ekonomi. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan harus terus disesuaikan dengan dinamika pasar dan kebutuhan industri. Program yang digagas Kemnaker seperti pemagangan, pelatihan berbasis kompetensi, dan revitalisasi pusat pasar kerja memiliki potensial besar apabila dilengkapi dengan sistem monitoring dan integrasi digital yang memadai. Di masa depan, keberhasilan pemerintah dalam menekan angka pengangguran sarjana akan sangat bergantung pada kesiapan kebijakan yang berkelanjutan, adaptif, dan berbasis data secara sistematis.

2. Program Strategis Kementerian Ketenagakerjaan dalam Peningkatan Kompetensi Sarjana

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia memiliki peran vital dalam mengatasi tantangan ketenagakerjaan, khususnya dalam memperkuat kompetensi lulusan sarjana agar dapat bersaing dalam pasar kerja yang dinamis dan global. Salah satu fokus utama kementerian ini adalah penyediaan berbagai program strategis yang mencakup pelatihan keterampilan, sertifikasi kompetensi, dan program pemagangan terstruktur. Ketiga program ini dirancang untuk menjawab kesenjangan kompetensi antara kebutuhan

industri dan kemampuan lulusan perguruan tinggi, terutama pada aspek keterampilan praktis dan soft skills.

Pelatihan keterampilan kerja sering kali difasilitasi melalui Balai Latihan Kerja (BLK) yang tersebar di berbagai daerah. BLK menyediakan pelatihan vokasional dengan kurikulum yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja, mencakup berbagai bidang seperti teknologi informasi, manufaktur, dan bisnis. Selain itu, beberapa BLK kini juga mulai berfokus pada pengembangan soft skills, seperti kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim, yang merupakan kualitas penting dalam dunia kerja modern. Soft skills ini turut menjadi pembeda antara pekerja yang adaptif dan unggul dengan yang lainnya (Yeni Nuraeni, 2023).

Program sertifikasi kompetensi menjadi langkah lanjutan dalam memastikan bahwa lulusan sarjana memiliki kredensial yang diakui dan dapat dipertanggungjawabkan secara profesional. Sertifikasi ini sering dilakukan melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang bekerja sama dengan Kementerian Ketenagakerjaan dan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Melalui sertifikasi, lulusan dapat menunjukkan keahlian spesifik pada bidang tertentu seperti digital marketing, desain grafis, atau manajemen proyek. Hal ini sejalan dengan rekomendasi OECD yang menekankan pentingnya keterkaitan antara pelatihan dengan pasar kerja lokal, guna memastikan kompetensi yang relevan dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.

Selain pelatihan dan sertifikasi, program pemagangan menjadi bagian krusial dalam strategi peningkatan kompetensi lulusan. Melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, pemerintah memberikan landasan hukum yang jelas bagi mahasiswa atau sarjana untuk melakukan pemagangan di perusahaan. Program ini tidak hanya bertujuan mengenalkan dunia profesional kepada peserta, tetapi juga memungkinkan mereka untuk memperoleh pengalaman praktis yang sering kali menjadi syarat utama dalam proses perekrutan tenaga kerja. Studi mengenai efektivitas implementasi aturan ini menunjukkan bahwa pemagangan memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan teknis dan hubungan kerja yang lebih baik antara akademisi dan industry (Safina Callistamalva Arindrajaya, Devy Setiyani, Aris Prio Agus Santoso, 2023).

Namun, pelaksanaan pemagangan tidak selalu berjalan mulus. Terdapat sejumlah tantangan terkait perlindungan hak-hak peserta pemagangan, terutama dalam konteks

hukum dan sosial. Beberapa kasus menunjukkan bahwa peserta pemagangan belum mendapatkan perlindungan yang memadai dalam hal jaminan sosial atau kepastian kontrak kerja setelah program selesai. Dalam konteks ini, Diana Marchella dan kawan-kawan menegaskan pentingnya penguatan regulasi agar program pemagangan tidak disalahgunakan oleh perusahaan sebagai bentuk tenaga kerja murah atau bahkan eksploitatif (Diana Marchella, Holyness N. Singadimedja, Agus Suwandono, 2024). Oleh karena itu, Kementerian perlu memastikan bahwa pelaksanaan pemagangan berjalan sesuai dengan prinsip keadilan, keseimbangan, dan keberlanjutan.

Di era perkembangan teknologi informasi dan otomasi, adaptasi terhadap keterampilan baru menjadi keharusan. Kementerian Ketenagakerjaan telah merespons hal ini melalui program pelatihan berbasis digital seperti pelatihan coding, data analysis, dan digital entrepreneurship. Kemenaker juga menjalin kerja sama dengan platform pelatihan online dan perusahaan teknologi untuk menyediakan kursus keterampilan digital yang dapat diakses secara luas oleh lulusan sarjana. Program seperti Kartu Prakerja telah turut menunjang upaya ini dengan memberikan akses pelatihan dan insentif finansial bagi pencari kerja, termasuk lulusan sarjana.

Keberhasilan program-program tersebut sangat bergantung pada kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, dan institusi pendidikan tinggi. Kemitraan strategis ini memungkinkan penyusunan kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri, menyediakan fasilitas pemagangan yang layak, serta memfasilitasi sertifikasi kompetensi dalam skala nasional bahkan internasional. Sinergi ini juga memperkuat ekosistem ketenagakerjaan yang adaptif dan berdaya saing.

Secara keseluruhan, program strategis Kementerian Ketenagakerjaan dalam peningkatan kompetensi sarjana menunjukkan komitmen pemerintah dalam mengurangi pengangguran intelektual serta memperkuat daya saing tenaga kerja nasional. Meski masih terdapat tantangan, terutama terkait pelaksanaan dan pengawasan program tertentu, strategi ini menjadi fondasi penting dalam menjembatani antara dunia pendidikan dan dunia kerja secara berkelanjutan.

3. Kolaborasi Pemerintah dengan Dunia Usaha dan Pendidikan Tinggi

Kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, dan perguruan tinggi merupakan langkah strategis yang krusial dalam menciptakan keselarasan antara kebutuhan pasar tenaga kerja dengan output lulusan pendidikan tinggi. Model kerja sama yang dikenal

sebagai “link and match” ini bertujuan menghubungkan kompetensi lulusan sarjana dengan kualifikasi dan keterampilan yang dibutuhkan oleh industri, sekaligus membantu perusahaan dalam memperoleh tenaga kerja yang siap pakai dan berkualitas. Dalam konteks ini, Kementerian Ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam menjembatani kepentingan kedua belah pihak melalui kebijakan dan program yang bersifat kolaboratif dan partisipatif.

Salah satu bentuk nyata dari kolaborasi ini adalah pelaksanaan pendidikan vokasi yang terintegrasi dengan dunia kerja melalui skema pemagangan, penelitian terapan, dan penyusunan kurikulum berbasis kompetensi. Kementerian Ketenagakerjaan dalam Indonesia Employment Report 2019–2024 menegaskan bahwa salah satu tantangan utama dalam ketenagakerjaan adalah adanya kesenjangan antara keterampilan lulusan dengan kebutuhan industri, yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja (Nur Siti Annazahh, Syaefuddin Ahrom Al Ayubbi, Muhyiddin, 2024). Penyusunan kurikulum berbasis industri dengan melibatkan pelaku usaha dalam proses perencanaan pembelajaran telah dilaksanakan di beberapa perguruan tinggi, di mana mahasiswa tidak hanya dibekali teori, tetapi juga diberi kesempatan untuk berpraktik langsung di perusahaan melalui program magang bersertifikat.

Dalam pelaksanaan kerja sama ini, perguruan tinggi berperan sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan dunia usaha menyediakan wadah untuk menerapkan kompetensi tersebut. Penelitian Rafsanjani dan rekan-rekannya menunjukkan bahwa implementasi kerja sama ini mampu meningkatkan employability mahasiswa melalui kegiatan magang, workshop, pelatihan soft skills, hingga penyaluran kerja (Rio Patti Rafsanjani, Rudiana, Jovanscha Qisty Adinda, 2025). Namun, pelaksanaan program tersebut tidak dapat berjalan efektif tanpa regulasi dan kebijakan pemerintah yang jelas. Dalam hal ini, Kementerian Ketenagakerjaan telah mengeluarkan beberapa kebijakan penting, seperti Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri yang menjadi landasan hukum dalam pelaksanaan pemagangan untuk mahasiswa maupun lulusan perguruan tinggi.

Di sisi lain, Balai Latihan Kerja (BLK) juga menjadi salah satu medium kolaborasi strategis antara pemerintah dan dunia usaha. BLK tidak hanya berfungsi sebagai pusat pelatihan bagi pencari kerja, melainkan juga sebagai platform kemitraan dengan industri untuk memperkuat keterampilan teknis peserta pelatihan. Beberapa BLK telah menjalin

kolaborasi dengan perusahaan dalam penyusunan kurikulum dan pelatihan berbasis kebutuhan nyata di lapangan. Ika Nurida dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kemitraan BLK dengan dunia usaha dan industri (DUDI) mampu meningkatkan aspek teknis dan soft skills peserta pelatihan sehingga lebih siap memasuki dunia kerja (Ika Nurida, H. AT Hendrawijaya, Frimha Purnamawati, 2022). Kolaborasi ini juga membantu BLK dalam menyediakan fasilitas pelatihan terkini yang sesuai dengan perkembangan teknologi.

Kolaborasi semacam ini tidak hanya terbatas pada aspek teknis, namun juga melibatkan aspek manajerial dan konseptual. Misalnya, beberapa perusahaan besar telah bekerja sama dengan perguruan tinggi melalui skema penelitian bersama, inkubasi bisnis, dan program beasiswa industri. Model kolaborasi ini sering kali menciptakan inovasi baru dalam bidang teknologi dan ilmu sosial, serta memperluas akses lapangan kerja bagi mahasiswa lulusan baru. Hal ini mempertegas hubungan simbiosis mutualisme antara pendidikan tinggi dan industri: lulusan yang kompeten dihasilkan melalui pelatihan dan pengalaman praktik, sementara industri memperoleh tenaga kerja yang siap pakai dan inovatif.

Selain itu, pemerintah juga mendorong peningkatan kolaborasi ini melalui kebijakan insentif, fasilitas perpajakan bagi perusahaan yang memberikan pelatihan, dan sistem sertifikasi kompetensi yang diakui secara nasional maupun internasional. Upaya ini sejalan dengan tuntutan pasar kerja yang semakin kompetitif dan global. Penguatan kerja sama juga dibutuhkan dalam menghadapi revolusi industri 4.0, di mana kemampuan literasi digital, analisis data, dan keterampilan komunikasi menjadi kompetensi wajib bagi para lulusan baru.

Namun, implementasi kolaborasi antar pihak ini tidak lepas dari tantangan. Beberapa kendala yang dihadapi antara lain ketidaksesuaian jadwal akademik dengan kebutuhan industri, keterbatasan kapasitas BLK dalam menyediakan fasilitas pelatihan mutakhir, serta terbatasnya ruang kolaborasi bagi perguruan tinggi di daerah terpencil. Untuk itu, dibutuhkan mekanisme yang lebih adaptif dan fleksibel dalam regulasi pendidikan dan pelatihan, serta perluasan cakupan kemitraan melalui platform digital atau sistem pelatihan daring.

Secara keseluruhan, kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, dan pendidikan tinggi merupakan salah satu pilar utama untuk membangun sistem ketenagakerjaan yang

inklusif dan berkelanjutan. Kerja sama ini tidak hanya membantu menekan angka pengangguran lulusan sarjana, tetapi juga mendorong pertumbuhan ekonomi dan daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar global. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan diharapkan terus memperkuat hubungan kemitraan ini dengan pengawasan yang efektif, kebijakan responsif, dan sistem evaluasi yang berbasis capaian nyata.

4. Evaluasi Efektivitas Strategi dan Implikasi Kebijakan Masa Depan

Evaluasi terhadap strategi Kementerian Ketenagakerjaan dalam upaya meningkatkan kesempatan kerja bagi lulusan sarjana menjadi penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang telah berjalan benar-benar memberikan dampak yang signifikan. Dalam dokumen Indonesia Employment Report 2024, Kementerian Ketenagakerjaan mencatat sejumlah capaian positif dari penerapan berbagai program strategis, mulai dari peningkatan akses pelatihan berbasis kompetensi, implementasi pemagangan bersertifikat, hingga kemitraan yang semakin meluas dengan pihak industri dan dunia Pendidikan (Sita Agung Trisnantari, Fahimah Fauwziah, Muhyiddin, 2024). Namun, meskipun demikian, tantangan-tantangan struktural masih muncul di lapangan, sehingga perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap strategi yang diterapkan.

Salah satu fokus utama dari kebijakan ketenagakerjaan dalam beberapa tahun terakhir adalah program pelatihan vokasi yang diselenggarakan di Balai Latihan Kerja (BLK). Penelitian Wibowo dan rekan-rekannya menyoroti bahwa meskipun pelatihan vokasi ini berhasil menjangkau ribuan peserta di tengah keterbatasan akibat pandemi Covid-19, efektivitas pelaksanaannya masih menghadapi kendala, terutama dalam hal adaptasi metode pelatihan digital dan keterbatasan fasilitas praktikum (Stevanus Agung Wibowo, Sinta Ningrum, Tomi Setiawan, 2021). Hal ini mengindikasikan perlunya pembaruan model pelatihan, khususnya dengan memperkuat kemampuan BLK dalam menyediakan layanan berbasis teknologi.

Efektivitas strategi pelatihan dan pemagangan juga dapat dilihat dari keberhasilan pelaksanaan BLK Komunitas yang dikelola oleh lembaga sosial, pendidikan, dan keagamaan. Suryono dan rekan-rekannya menyimpulkan bahwa BLK Komunitas mampu meningkatkan kompetensi peserta pelatihan dengan memanfaatkan pendekatan berbasis komunitas yang relevan dengan kebutuhan lokal, namun keterbatasan dana dan sarana prasarana masih menjadi hambatan besar (Ivan Lilin Suryono, et al., 2022). Dalam

konteks kebijakan nasional, ini menunjukkan perlunya intervensi lebih kuat dari pemerintah dalam hal penyediaan anggaran dan pengawasan terhadap lembaga pelatihan komunitas agar program pelatihan dapat menjangkau daerah-daerah tertinggal secara optimal.

Selain itu, laporan resmi dari Kementerian Ketenagakerjaan juga menyebutkan adanya penurunan angka pengangguran terdidik sejak tahun 2023, terutama di sektor-sektor yang terkait dengan teknologi, pendidikan, dan perdagangan digital. Namun, penurunan tersebut belum merata di seluruh daerah dan sektor. Penyebaran kesempatan kerja yang terkonsentrasi di wilayah perkotaan menunjukkan adanya ketimpangan akses yang perlu diatasi. Di sinilah diperlukan strategi yang lebih komprehensif dan terintegrasi, seperti mendorong pengembangan industri kreatif berbasis daerah, memfasilitasi inkubasi wirausaha bagi lulusan sarjana, serta memperluas akses pembiayaan usaha berbasis teknologi.

Untuk memperkuat strategi ke depan, evaluasi juga menyoroti perlunya integrasi yang lebih baik antara kebijakan ketenagakerjaan, pendidikan, dan ekonomi. Pengembangan kurikulum pendidikan tinggi yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan industri serta penggunaan data ketenagakerjaan yang lebih transparan dan terkini dapat membantu menciptakan sistem pembelajaran yang lebih tepat sasaran. Kementerian Ketenagakerjaan, dalam penyusunan rencana strategisnya, perlu memperhatikan dinamika pasar tenaga kerja global dan menyesuaikan program pelatihan dengan kompetensi yang dibutuhkan di masa depan, seperti literasi data, kecerdasan buatan, dan keterampilan manajerial.

Rekomendasi kebijakan masa depan antara lain: pertama, memperkuat sistem monitoring dan evaluasi berbasis data yang mendukung analisis kebijakan yang lebih akurat. Kedua, memperluas kemitraan dengan sektor swasta melalui insentif fiskal dan non-fiskal untuk memperbanyak peluang pemagangan dan rekrutmen lulusan baru. Ketiga, menyesuaikan program pelatihan dan sertifikasi dengan standar global agar lulusan Indonesia memiliki daya saing di tingkat internasional. Keempat, melakukan revitalisasi BLK dengan investasi pada teknologi dan infrastruktur, serta peningkatan kapasitas instruktur dan tenaga pendidik. Kelima, mendorong pendidikan berbasis proyek dan pengalaman lapangan sebagai bagian dari kurikulum sarjana untuk membangun keterampilan praktis sejak dini.

Secara keseluruhan, strategi yang telah dijalankan oleh Kementerian Ketenagakerjaan telah menunjukkan hasil, namun perlu dilakukan penyesuaian dan penguatan agar dapat menjawab tantangan ketenagakerjaan di era digital dan globalisasi. Evaluasi berkala dan pelibatan multi-stakeholders dalam perumusan kebijakan merupakan kunci untuk memastikan bahwa setiap strategi mampu beradaptasi dengan perubahan zaman serta memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kualitas dan kesempatan kerja lulusan sarjana di Indonesia.

KESIMPULAN

Strategi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi lulusan sarjana menunjukkan komitmen kuat pemerintah dalam menjawab tantangan ketenagakerjaan nasional. Melalui program-program seperti pelatihan vokasi berbasis kompetensi, sertifikasi profesi, pemagangan terstruktur, dan kolaborasi dengan dunia usaha dan pendidikan tinggi, pemerintah berhasil menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan industri. Namun, sejumlah tantangan masih perlu diatasi, terutama terkait kesenjangan keterampilan (skill mismatch), pemerataan akses pelatihan dan kesempatan kerja antarwilayah, serta implementasi regulasi yang efektif dan inklusif.

Keberhasilan strategi ini di masa depan akan sangat bergantung pada sinergi antarpemangku kepentingan, integrasi kebijakan berbasis data, dan penguatan kapasitas kelembagaan di tingkat lokal. Pemerintah perlu memperluas ruang kolaborasi, memperkuat sistem monitoring dan evaluasi, serta mendorong inovasi dalam pelatihan ketenagakerjaan berbasis teknologi digital. Dengan langkah-langkah strategis yang terencana dan berkelanjutan, Indonesia tidak hanya mampu menekan angka pengangguran sarjana, tetapi juga memaksimalkan potensi bonus demografi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berdaya saing global.

DAFTAR PUSTAKA

Arindrajaya, S. C., Setiyani, D., & Santoso, A. P. A. (2021). Efektivitas implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 terhadap hak mahasiswa sebagai peserta pemagangan. *ILREJ*, 1(2), 200.

- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (3rd ed., pp. 44–47). SAGE Publications.
- Gedeona, H. T. (2011). Analisis kebijakan masalah pengangguran sarjana di Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(2), 212–231.
- Ginting, M. L. B. (2021). Perluasan kesempatan kerja bagi fresh graduate di masa pandemi COVID-19: Apa peran pemerintah? *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(2), 101–108.
- Isbah, M. F., et al. (2023). Strategi untuk memperkuat ke bekerjaan lulusan perguruan tinggi di Indonesia: Beberapa ide untuk masa depan. *Society*, 11(2), 418–435.
- Jakarta Japan Club, & Asosiasi Pengusaha Indonesia. (2021). *Manual pemagangan: Penyelenggaraan pemagangan dalam negeri untuk pencari kerja* (pp. 7–9). Kementerian Ketenagakerjaan.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020–2024* (pp. 4–5).
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020–2024* (pp. 12–14).
- Lilina Suryono, I., et al. (2022). Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1), 96–97.
- Marchella, D., Singadimedja, H. N., & Suwandono, A. (2024). Perlindungan hukum terhadap mahasiswa peserta program pemagangan pada perusahaan start-up. *Jaksa: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik*, 2(1), 302.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed., pp. 31–33). SAGE Publications.
- Nuraeni, Y. (2023). Strategi pengembangan kompetensi soft skills tenaga kerja di Balai Latihan Kerja (BLK). *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 170.
- Nurazahh, N. S., Al Ayubbi, S. A., & Muhyiddin. (2024). *Indonesia employment report 2019–2024* (p. 47). Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- OECD. (2020). *OECD reviews on local job creation: Employment and skills strategies in Indonesia* (p. 45). OECD Publishing.
- Rafsanjani, R. P., Rudiana, & Adinda, J. Q. (2025). Implementasi kebijakan publik dalam kerja sama perguruan tinggi dan instansi pemerintah untuk meningkatkan employability mahasiswa. *Jurnal Governansi*, 11(1), 94.
- Setyanti, A. M., & Finuliyah, F. (2022). Pengangguran terdidik pada masa pandemi COVID-19: Analisis pada data Sakernas 2020. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1), 33–35.
- Trisnantari, S. A., Fauwziah, F., & Muhyiddin. (2024). *Indonesia employment report 2024* (p. 76). Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Wafi, F. A., & Kafa, M. Z. (2024). Determinants of educated unemployment in Indonesia: A comprehensive logistic regression analysis. *Convergence: The Journal of Economic Development*, 6(2), 114–119.

- Wibowo, S. A., Ningrum, S., & Setiawan, T. (2023). Evaluasi pelatihan vokasi Kementerian Ketenagakerjaan selama periode pandemi COVID-19 (2021). *JANE (Jurnal Administrasi Negara)*, 14(2), 649–650.
- Young, F., et al. (2025). Lulusan sarjana dan tantangan pengangguran di Indonesia: Strategi adaptasi di era digital. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 8(2), 3821–3827.