

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Angka pengangguran di Indonesia saat ini terus mengalami peningkatan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia pada Agustus 2025 mencapai angka 4,85 persen, setara dengan sekitar 7,46 juta orang yang belum terserap dalam pasar kerja. Angka ini menunjukkan bahwa pertumbuhan angkatan kerja belum sepenuhnya diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja yang sesuai. BPS juga mencatat bahwa pengangguran banyak terjadi pada kelompok usia muda dan lulusan pendidikan menengah hingga tinggi, yang menandakan adanya persoalan struktural dalam sistem ketenagakerjaan nasional (BPS, 2025).

Situasi ini diperkuat dengan apa yang terjadi beberapa tahun terakhir. Data dari BPS mencatat hampir 10jt anak muda Gen Z berusia 15-24 tahun di Indonesia berstatus NEET (*Not in Employment, Education, or Training*). Data ini mencakup mereka yang tidak sedang bekerja, tidak bersekolah, dan tidak sedang mengikuti pelatihan. Mereka banyak datang dari lulusan SMA/SMK hingga perguruan tinggi yang mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan karena ketidaksesuaian kompetensi hingga sulitnya persaingan dalam mendapatkan pekerjaan (Kompas.com, 2024).

Hal tersebut sejalan dengan data dari Kementerian Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap tahunnya terdapat sekitar 10,7 juta orang di Indonesia yang aktif mencari pekerjaan. Tingginya jumlah pencari kerja ini menunjukkan bahwa permasalahan pengangguran tidak hanya dialami oleh kelompok usia tertentu, tetapi telah menjadi tantangan struktural yang memerlukan penanganan serius, termasuk dalam aspek penyampaian informasi dan pelaksanaan program ketenagakerjaan (Tribatanews, 2025).

Jika ditinjau secara kewilayahan, persoalan pengangguran menunjukkan variasi antar daerah. Beberapa provinsi dengan tingkat pengangguran terbuka relatif tinggi didominasi oleh daerah perkotaan besar, salah satunya DKI Jakarta. Hal ini terjadi karena DKI Jakarta yang memiliki latar belakang aktivitas ekonomi dan urbanisasi tinggi, akan tetapi cenderung memiliki jumlah pengangguran yang besar. BPS mencatat Agustus 2025, sebanyak 330 ribu orang di DKI Jakarta masih menganggur dari total angkatan kerja di sana. TPT di Jakarta pada periode tersebut mencapai sekitar 6,05% dari total angkatan kerja. Bahkan data yang lebih baru menunjukkan bahwa pada November 2025, jumlah pengangguran di DKI Jakarta meningkat menjadi sekitar 349 ribu orang dengan TPT sekitar 6,31% (BPS, 2025). Kondisi ini dipengaruhi oleh tingginya arus migrasi tenaga kerja, urbanisasi, serta persaingan ketat di pasar kerja perkotaan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pengangguran tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan lapangan kerja, tetapi juga oleh ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dan kebutuhan dunia usaha (Cahya & Tanur, 2022).

Namun demikian, persoalan pengangguran tidak hanya terjadi di wilayah ibu kota. Daerah dengan karakteristik berbeda juga menghadapi tantangan ketenagakerjaan. Di Daerah Istimewa Yogyakarta, kota yang dikenal dengan pendidikan, jasa, hingga pariwisatanya ini memiliki penyerapan tenaga kerja yang ternyata tidak selalu berjalan sesuai dengan kuota lapangan pekerjaan yang ada. (Lusiana et al., 2024). Permasalahan pengangguran banyak terjadi pada kelompok usia muda baik dari yang berlatar belakang menengah hingga tinggi. Berdasarkan data BPS, kondisi ketenagakerjaan di DIY menunjukkan perkembangan TPT pada Agustus 2025 sebesar 3,46 persen dengan sekitar 78,74 ribu orang masih menganggur dari 2,28 juta angkatan kerja. Jika dilihat dari data tiga tahun terakhir (Agustus 2022–2025), TPT DIY terus mengalami penurunan dari 4,06 persen pada 2022 menjadi 3,69 persen pada 2023, dan mencapai titik terendah 3,48 persen pada 2024 dan berada di angka 3,46 persen pada 2025

(BPS DIY, 2025). Angka ini menjadi signifikan jika dikaitkan dengan karakteristik DIY sebagai daerah pendidikan yang setiap tahunnya menghasilkan lulusan SMA/SMK dan perguruan tinggi dalam jumlah besar (Sukanti, 2022).

Tingginya pengangguran di DIY yang dikenal sebagai kota pendidikan ini disebabkan karena DIY sendiri setiap tahunnya menghasilkan lulusan SMA/SMK dan perguruan tinggi dalam jumlah besar. Namun, peningkatan jumlah lulusan tersebut tidak sepenuhnya diimbangi dengan pertumbuhan lapangan kerja yang memadai, sehingga memicu persaingan kerja yang ketat (Sukanti, 2022). Kondisi ini diperparah oleh ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja, di mana keterampilan dan keahlian yang dimiliki lulusan belum sepenuhnya relevan dengan tuntutan dunia kerja, sehingga menghambat penyerapan tenaga kerja meskipun tingkat pendidikan relatif tinggi (Setiyaningsih et al., 2024). Selain itu, keterbatasan akses dan pemanfaatan informasi ketenagakerjaan menyebabkan pencari kerja tidak sepenuhnya mengetahui peluang kerja, pelatihan, maupun program ketenagakerjaan yang tersedia, sehingga partisipasi masyarakat dalam program pemerintah belum optimal (Mahadini & Ahdiyana, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja belum sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja. Selain itu, ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri, hingga kurangnya penyebaran informasi secara merata menjadi faktor penyebab tingginya tingkat pengangguran di DIY (Sumianti et al., 2025).

Situasi tersebut menegaskan bahwa persoalan ketenagakerjaan tidak cukup diselesaikan dengan menciptakan lapangan kerja, tetapi memerlukan pendekatan yang lebih menyeluruh, termasuk strategi komunikasi yang efektif agar informasi program ketenagakerjaan dapat tersampaikan secara luas kepada pencari kerja (Lusiana et al., 2024). Karena itu, pengangguran menjadi permasalahan yang membutuhkan penanganan intensif, baik oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah karena setiap daerah memiliki karakteristik permasalahannya masing-masing (Aswar Rahmat, 2025).

Secara Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menegaskan bahwa pemerintah daerah memiliki kewenangan dalam penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan, termasuk pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, dan penyediaan informasi pasar kerja. Peran ini sejalan dengan kebijakan pemerintah pusat melalui Kementerian Ketenagakerjaan yang menekankan peningkatan kompetensi tenaga kerja dan penguatan *link and match* antara pendidikan dan dunia kerja sebagai strategi dalam menekan angka pengangguran (Kemnaker, 2023). Berdasarkan hal ini, kebijakan tersebut kemudian diimplementasikan di tingkat daerah melalui perangkat daerah, salah satunya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa Disnakertrans DIY memiliki tanggung jawab dalam merancang dan melaksanakan program ketenagakerjaan. Dengan demikian, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi penghubung strategis antara kebijakan pusat dan kebutuhan ketenagakerjaan di daerah. Berbagai program yang dijalankan merupakan bagian dari upaya pemerintah dalam pengentasan pengangguran di Indonesia, khususnya melalui peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja di daerah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta melalui berbagai program, seperti pelatihan kerja berbasis kompetensi, fasilitasi job fair, serta penyediaan layanan informasi ketenagakerjaan melalui media digital dan media sosial sebagai salah satu upaya penurunan tingkat pengangguran. Berdasarkan data menunjukkan adanya penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka di DIY dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2025 menunjukkan penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menjadi 3,30% per November 2025 (turun 0,16 poin dari Agustus) dan peningkatan proporsi pekerja penuh menjadi 71,66%. Meskipun penurunan tersebut tidak dapat dikaitkan secara langsung dengan satu program, kondisi

ini menunjukkan adanya perbaikan ketenagakerjaan yang berjalan seiring dengan upaya pemerintah daerah.

Jika dilihat pada penelitian sebelumnya, menunjukkan hasil bahwa Disnakertrans DIY telah melaksanakan program untuk menunjang peningkatan kualitas tenaga kerja dengan mengadakan pelatihan berbasis kompetensi, pemagangan, sertifikasi, hingga program peningkatan produktivitas. Dalam penelitian tersebut ditemukan adanya kendala berupa kurangnya sosialisasi, terbatasnya akses informasi kepada masyarakat, hingga lemahnya tindak lanjut alumni setelah masa proses pelatihan (Mahadini & Ahdiyana, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa adanya kelemahan dalam menjalankan proses komunikasi yang perlu untuk dibahas lebih mendalam. Karena keberhasilan suatu program tidak hanya bergantung pada instansi, akan tetapi bergantung juga pada bagaimana strategi komunikasi yang direncanakan dan dijalankan untuk dapat menjangkau audiens yang menjadi sasaran.

Kondisi diatas menunjukan adanya *research gap* yaitu belum adanya kajian yang membahas secara mendalam terkait bagaimana Disnakertrans DIY dalam merencanakan, menjalankan, hingga mengoptimalkan strategi komunikasi untuk dapat menjangkau kelompok pencari kerja, khususnya mereka yang datang dari usia muda di tengah perubahan pola konsumsi informasi yang semakin memanfaatkan media digital. Karena penelitian sebelumnya berfokus pada strategi peningkatan kualitas SDM, bukan pada bagaimana strategi komunikasi direncanakan dan dijalankan dalam proses menjalankan program-program tersebut.

Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas secara mendalam terkait strategi komunikasi Disnakertrans DIY dalam program mengatasi pengangguran. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai bagaimana strategi komunikasi pemerintah bekerja dalam menghadapi tantangan pengangguran terutama di usia muda, sekaligus menghasilkan rekomendasi strategis untuk meningkatkan keberhasilan penyebaran informasi ketenagakerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan, maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah yaitu Bagaimana Strategi Komunikasi Persuasif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Program Mengatasi Pengangguran di Daerah Istimewa Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian ini hanya berfokus pada strategi komunikasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dalam melaksanakan program untuk menanggulangi pengangguran di DIY. Program lain yang tidak memiliki keterkaitan dengan program penanggulangan pengangguran tidak termasuk dalam objek kajian yang akan diteliti.
2. Penelitian ini hanya akan mengkaji terkait bagaimana strategi komunikasi direncanakan dan dijalankan, seperti aspek komunikator, pesan, media komunikasi, dan khalayak yang menjadi sasaran dalam menjalankan program terkait. Faktor lain seperti efektivitas program, hingga kontribusi lembaga lain tidak menjadi bagian dalam penelitian.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai oleh penulis dalam penelitiannya adalah untuk mengetahui dan menganalisis strategi komunikasi persuasif yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam melaksanakan program mengatasi pengangguran di Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian ilmu komunikasi, khususnya terkait strategi komunikasi dalam konteks pemerintahan dan pelayanan publik. Selain

itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik untuk penelitian selanjutnya terutama terkait strategi komunikasi instansi pemerintahan dalam menjalankan programnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dalam merumuskan dan menjalankan strategi komunikasi untuk mendukung program penanggulangan masalah pengangguran. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi bahan dalam meningkatkan kualitas penyampaian informasi hingga penerimaan pesan oleh sasaran program. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan tambahan wawasan untuk instansi pemerintah lain dalam mengembangkan strategi komunikasi publik yang lebih terarah, partisipatif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat pencari kerja.

1.5 Sistematika Bab

Penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam Bab ini berisi tinjauan pustaka, yang berisikan dasar-dasar teori yang digunakan.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan terkait tinjauan umum tentang objek penelitian, analisis masalah, solusi yang ditawarkan, hingga rancangan penelitian yang akan dilakukan.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini merupakan tahapan yang penulis lakukan dalam mengembangkan aplikasi, testing hingga penerapan aplikasi di objek penelitian.

BAB V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang dapat penulis rangkum selama proses penelitian.

