

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA  
DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN  
DI KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2021**

**Hana Setyaningsih<sup>1</sup>, Endah Vestikowati<sup>2</sup>, Erlan Suwarlan<sup>3</sup>**  
*Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Galuh, Ciamis<sup>1)2)3)</sup>*

e-mail: hanasetyaningsih27@gmail.com

**Abstrak**

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh naiknya tingkat pengangguran terbuka dari tahun 2019-2020 sebesar 5,16%-5,66 %, kurang adanya strategi alternatif, serta kurang adanya komitmen dari para calon tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran tahun 2021 di Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran tahun 2021 di Kabupaten Ciamis sudah dilaksanakan dengan optimal, hal tersebut dilihat dari perumusan strategi di mana Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran mengikuti visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Ciamis dengan berpedoman pada RPJMD namun untuk strategi alternatif belum dijalankan dengan optimal. Selanjutnya penerapan strategi, yang menjadi program prioritas yaitu pelatihan dan penempatan calon tenaga kerja dengan sumber anggaran dari APBD, namun untuk pemanfaatan sistem informasi belum optimal. Kemudian penilaian strategi, untuk memantau angka jumlah pengangguran didapatkan dari BPS dan untuk pengukuran kinerja menggunakan SKP.*

*Kata Kunci: Strategi, Dinas Tenaga Kerja, Pengangguran.*

**Abstract**

*This study was motivated by an increase in the open unemployment rate from 2019-2020 of 5.16%-5.66%, lack of alternative strategies, and lack of commitment from prospective workers. This research aims to find out the strategy of the Labor Department in reducing unemployment in 2021 in Ciamis Regency. The method used is qualitative descriptive. Based on the results of research that the labor department's strategy in reducing unemployment in 2021 in Ciamis Regency has been implemented optimally, it is seen from the formulation of a strategy where the Labor Department in reducing unemployment follows the vision and mission of the Regent and Deputy Regent of Ciamis Regency by guided by RPJMD but for alternative strategies have not been implemented optimally. Furthermore, the implementation of the strategy, which is a priority program, namely training and placement of prospective workers with budget sources from APBD, but for the utilization of information systems has not been optimal. Then the assessment of the strategy, to monitor the number of unemployed obtained from BPS and for performance measurement using SKP.*

*Keywords: Strategy, Labor Service, Unemployment.*

## **I. PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan salah satu Negara berkembang yang memiliki permasalahan pengangguran yang tidak kunjung tuntas. Pengangguran bisa disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu tingkat pendidikan yang masih rendah, kurang memiliki keahlian khusus, sempitnya lapangan pekerjaan dan juga hal lainnya.

Meningkatnya angka pengangguran juga memiliki dampak pada masalah sosial lainnya seperti angka kemiskinan yang juga ikut naik. Tidak memiliki pekerjaan pada penduduk angkatan kerja akan mempengaruhi kesejahteraan masyarakat dikarenakan menurunnya tingkat pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika masalah ini dibiarkan terus-menerus maka akan mengantarkan pada suatu krisis sosial dan ekonomi. Kehilangan pekerjaan ataupun belum mendapat pekerjaan bisa terjadi pada siapa saja terlebih pada saat pandemi Covid-19 membuat banyak perusahaan yang memulangkan karyawannya bahkan tidak jarang pula perusahaan yang terpaksa berhenti beroperasi karena rendahnya pemasukan.

Dampak virus corona membuat jumlah pengangguran meningkat dan menyebabkan menurunnya aktivitas industri sehingga menimbulkan PHK, sementara jumlah penduduk miskin di Indonesia mencapai 27,55 juta pada September 2020 (CNN Indonesia, 2021). Sementara itu dampak pandemi Covid-19 membuat 15 perusahaan di Ciamis terpaksa mengurangi jumlah karyawan, setidaknya ada 694 karyawan yang dirumahkan dikarenakan untuk mengurangi beban perusahaan (Pikiran Rakyat, 2020).

Dari hal tersebut tentunya membuat suatu kondisi dimana terjadinya peningkatan jumlah pengangguran, tidak terkecuali di Kabupaten Ciamis yang juga angka penganggurannya ikut meningkat. Dari BPS dalam Kabupaten Ciamis dalam Angka 2021 diketahui bahwa tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Ciamis terus mengalami kenaikan dari tahun 2018 hingga 2020. Pengangguran terbuka di tahun 2018 sebanyak 28.766 orang naik menjadi 32.702 orang di tahun 2019, kemudian di tahun 2020 naik lagi menjadi 38.425 orang.

Pengangguran menjadi salah satu isu strategis yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Ciamis Tahun 2019-2024 pada poin kesebelas yaitu penanganan kemiskinan, pengangguran dan ketenagakerjaan. Isu strategis daerah didapatkan dari pemetaan permasalahan-permasalahan yang ada dan sinkronisasi dengan isu-isu strategis internasional, nasional dan regional. Kemudian pengangguran juga tercantum dalam RKPD pada prioritas pembangunan Kabupaten Ciamis tahun 2021 dalam poin ketujuh yaitu penanggulangan kemiskinan dan penciptaan lapangan kerja.

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia. Dalam pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 disebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini berarti bahwa semua warga negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama sesuai dengan kemampuannya untuk mendapatkan suatu pekerjaan sehingga diharapkan dapat memperoleh penghasilan untuk dapat menunjang kebutuhan hidup dan mendapat kehidupan yang layak.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab 2 Pasal 4 disebutkan bahwa Pembangunan ketenagakerjaan salah satu tujuannya yaitu mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Selain itu dalam Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Bab 2 Pasal 2 disebutkan bahwa tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah:

- a. Memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan;
- b. Mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja; dan
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Pengangguran harus mendapat perhatian khusus dan ditangani karena masuk ke dalam urusan wajib non pelayanan dasar. Dalam Peraturan Bupati Ciamis Nomor 45 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Pasal 2 ayat 1 disebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Berdasarkan hasil pengumpulan data awal yang dilakukan peneliti diketahui bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran tahun 2021 di Kabupaten Ciamis belum optimal, hal ini dapat dilihat dari adanya indikator-indikator sebagai berikut ini:

1. Naiknya tingkat pengangguran terbuka dari tahun 2019 sebesar 5,16% menjadi 5,66 % di tahun 2020.
2. Kurang adanya strategi alternatif yang dipersiapkan untuk menangani masalah pengangguran.
3. Kurang adanya komitmen dari para calon tenaga kerja yang ditempatkan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk bekerja.

Oleh karena itu diperlukan suatu strategi oleh Dinas Tenaga Kerja selaku satuan organisasi perangkat daerah untuk menangani masalah pengangguran. Dalam J. Salusu (2015: 71)

menyebutkan bahwa "strategi ialah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan". Dari pengertian tersebut dalam suatu organisasi diperlukan suatu strategi untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, dengan demikian suatu organisasi atau instansi diharuskan memiliki dan menjalankan strategi untuk keluar dari suatu masalah.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Tinjauan Tentang Strategi**

Strategi menurut Salusu, (2015:72), yaitu "suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan". Sedangkan menurut Chandler (1962) (dalam Santoso, 2011:14) bahwa "strategi adalah penetapan tujuan dasar jangka panjang dan perusahaan, dan penerapan serangkaian tindakan, serta alokasi sumber daya yang penting". Hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Child (1972) (dalam Santoso, 2011:14-15) yang menyebutkan bahwa 'strategi memperhatikan dengan sungguh-sungguh arah jangka panjang dan cakupan organisasi.

Dari beberapa pengertian strategi diatas dapat disimpulkan pengertian strategi menurut penulis bahwa strategi merupakan upaya yang disusun berdasarkan berbagai pertimbangan untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu.

Sedarmayanti, (2014:35) menjelaskan bahwa terdapat model penting dalam manajemen strategi yang meliputi:

1. Perumusan Strategi: mencerminkan adanya tujuan dan sasaran organisasi untuk menjabarkan misi organisasi.
2. Implementasi Strategi: menggambarkan operasionalisasi cara mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
3. Evaluasi Strategi: aktivitas untuk mengukur, mengevaluasi dan memberi umpan balik kinerja organisasi.

Hal serupa juga dikemukakan oleh David Fred. R, (2016:6-7) yang menjelaskan proses strategi terdiri atas tiga tahapan yaitu sebagai berikut:

1. Perumusan Strategi, mencakup pengembangan visi dan misi, identifikasi peluang dan ancaman eksternal suatu organisasi, kesadaran akan kekuatan dan kelemahan internal, penetapan tujuan

jangka panjang, pencarian strategi-strategi alternatif, dan pemilihan strategi tertentu untuk mencapai tujuan.

2. Penerapan Strategi, untuk menetapkan tujuan tahunan, membuat kebijakan, memotivasi, dan mengalokasikan sumber daya, sehingga strategi-strategi yang telah dirumuskan dapat dijalankan. Penerapan strategi mencakup pengembangan budaya yang suportif pada strategi, penciptaan struktur organisasional yang efektif, pengurangan upaya-upaya pemasaran, penyiapan anggaran, pengembangan serta pemanfaatan sistem informasi, dan pengaitan kompensasi karyawan dengan kinerja organisasi. Strategi yang dirumuskan bila tidak diterapkan dengan baik maka strategi tersebut tidak ada gunanya.
3. Penilaian Strategi, tahap ini pimpinan tahu kapan ketika strategi tertentu tidak berjalan dengan baik; penilaian atau evaluasi strategi merupakan cara utama untuk memperoleh informasi semacam ini.

Sedangkan menurut Hunger dan Wheelen (dalam Agung, 2020:4) bahwa ada beberapa dimensi atau elemen dasar dalam pelaksanaan strategi yaitu sebagai berikut:

1. Pengamatan Lingkungan, merupakan proses pertemuan beberapa informasi yang telah terhimpun dan didapatkan daripada hasil analisis lingkungan yang terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal yang sebelumnya telah diamati.
2. Perumusan Strategi, merupakan tahap untuk mengembangkan perencanaan jangka panjang untuk manajemen efektif dari kesempatan dan ancaman lingkungan, dilihat dari kekuatan dan kelemahannya.
3. Implementasi Strategi, merupakan proses dimana manajemen mewujudkan strategi dan kebijakannya dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran serta prosedur
4. Evaluasi dan Pengendalian, merupakan proses yang melaluinya aktivitas-aktivitas dan hasil kerja organisasi, hasil kerja dimonitor serta kinerja yang sesungguhnya dibandingkan dengan kinerja yang diinginkan.

## **2.2. Tinjauan Tentang Pengangguran**

Sukirno, (2007:472) mendefinisikan pengangguran adalah seseorang yang telah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya. Dengan kata lain jika jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja mengakibatkan tidak semua angkatan kerja dapat diserap oleh lapangan kerja dan mengakibatkan pengangguran. (Kardiman, et al. 2006:64).

Sementara itu menurut Prasetyo dan Rakhmadian,, (2019:38) mendefinisikan pengangguran adalah orang yang dalam referensi waktu tertentu, yaitu pada usia angkatan kerja

yang tidak bekerja, baik dalam arti mendapatkan upah atau bekerja mandiri, kemudian mencari pekerjaan, dalam arti mempunyai kegiatan aktif dalam mencari kerja tersebut.

Sedangkan menurut Payman J. Simanjutak (dalam Prasetyo dan Rakhmadian, 2019:38) pengangguran adalah orang yang tidak bekerja berusia angkatan kerja yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan.

Dalam BPS (2021) Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Sementara itu yang dimaksud dengan penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih sedangkan penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran, namun bagi yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi bukan termasuk angkatan kerja. Sedangkan penganggur terbuka, terdiri dari:

- a. Mereka yang tak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan.
- b. Mereka yang tak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha.
- c. Mereka yang tak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan.
- d. Mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja.

Menurut Prasetyo dan Rakhmadian, (2019:38-39) Pengangguran sering diartikan sebagai angkatan kerja yang belum bekerja atau tidak bekerja secara optimal. Berdasarkan pengertian tersebut maka pengangguran dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu diantaranya:

- a. Pengangguran terselubung (*Disguised Unemployment*).

Pengangguran terselubung adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena suatu alasan tertentu.

- b. Setengah menanggur (*Under Unemployment*).

Setengah menanggur adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada lapangan pekerjaan, biasanya tenaga kerja setengah menanggur ini merupakan tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu.

- c. Pengangguran terbuka (*Open Unemployment*).

Pengangguran terbuka adalah tenaga kerja yang sungguh-sungguh tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran jenis ini cukup banyak karena memang belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal.

Sedangkan menurut Mulyadi Subri, (2003:60-61) macam-macam pengangguran antara lain

1. Pengangguran terbuka (*Open Unemployment*) adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan.
2. Setengah menganggur (*Underemployment*) adalah perbedaan antara jumlah pekerjaan yang betul dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya dengan jumlah pekerjaan yang secara normal mampu dan ingin dikerjakannya.
3. Setengah menganggur yang kentara (*Visible Underemployment*) adalah jika seseorang bekerja tidak tetap (*part time*) diluar keinginannya sendiri, atau bekerja dalam waktu yang lebih pendek dari biasanya.
4. Setengah menganggur yang tidak kentara (*Invisible Underemployment*) adalah jika seseorang bekerja secara penuh (*full time*) tetapi pekerjaannya itu dianggap tidak mencukupi, karena pendapatannya yang terlalu rendah atau pekerjaan tersebut tidak memungkinkan ia untuk mengembangkan seluruh keahliannya.
5. Pengangguran tidak kentara (*Disnguised Unemployment*) adalah dalam angkatan kerja mereka dimasukkan dalam kegiatan bekerja, tetapi sebetulnya mereka adalah pengangguran jika dilihat dari segi produktivitasnya.
6. Pengangguran friksional adalah pengangguran yang terjadi akibat pindahnya seseorang dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain, dan akibatnya harus mempunyai tenggang waktu dan berstatus sebagai penganggur sebelum mendapatkan pekerjaan yang lain tersebut.

### **III. METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong Lexy. J, 2019:4) menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Ciamis dengan waktu pengumpulan data kurang lebih satu bulan.Selanjutnya yang menjadi objek penelitian ini yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis. Penelitian ini menggunakan teori strategi menurut David, (2016:6-7) yang menjelaskan proses strategi terdiri atas tiga tahapan yaitu perumusan, penerapan, dan penilaian. Adapun teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data dalam penelitian ini meliputiobservasi dengan jenis terus-terang atau tersamar.Dalam Sugiyono (2019:299-300) dijelaskan bahwa dalam observasi ini peneliti berterus terang kepada sumber data bahwa sedang melakukan pengumpulan data.Tetapi ada suatu saat peneliti tidak berterus terang sedang

melakukan observasi karena data yang dibutuhkan cenderung masih dirahasiakan. Selanjutnya yaitu dilakukan wawancara dengan jenis semi terstruktur, dalam Sugiyono (2019:306) bahwa wawancara semi terstruktur masuk kedalam *in-depth interview* yang bertujuan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diwawancara diminta pendapat, dan ide-idenya, dalam melakukan wawancara ini peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang diungkapkan oleh informan. Selain itu dilakukan juga studi kepustakaan melalui hasil penelitian sejenis yang pernah dilakukan, buku-buku, maupun jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dari Miles dan Huberman, (Sugiyono, 2019), yaitu:

1. *Data collection*/(Pengumpulan data)

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Kegiatan ini peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi/obyek yang diteliti, dengan demikian peneliti akan memperoleh data yang banyak dan bervariasi.

2. *Data reduction*/(reduksi data)

Setelah diperoleh data dari lapangan maka dilakukan reduksi data yang berarti merangkum, memilih dan memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan hal tersebut akan memberikan gambaran yang jelas. Dalam hal ini peneliti akan dipandu oleh teori dan tujuan yang akan dicapai.

3. *Data display*/(penyajian data)

Setelah data direrduksi maka selanjutnya yaitu penyajian data bisa dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sebagainya. Pada tahap ini akan memudahkan memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya.

4. *Conclusion drawing*/(*verification*)

Pada tahap ini dilakukan penarikan kesimpulan dengan disertai bukti-bukti yang valid. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah awal ataupun bisa saja tidak dapat menjawab rumusan masalah awal, karena rumusan masalah pada penelitian kualitatif bersifat sementara dan akan berkembang.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian yang dilakukan mengenai strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran tahun 2021 di Kabupaten Ciamis, dimana penelitian ini akan dijelaskan dengan menggunakan tahapan proses strategi menurut David Fred. R yaitu:



### **3.1. Perumusan Strategi**

Perumusan strategi merupakan penyusunan langkah-langkah untuk mencapai tujuan yang didasarkan pada visi dan misi sebuah organisasi dengan tetap memperhatikan keadaan internal dan eksternal organisasi tersebut.

Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis untuk visi dan misi mengikuti visi dan misi Bupati Ciamis yaitu “Mantapnya Kemandirian Ekonomi, Sejahtera untuk Semua”, kemudian untuk pengembangan visi dan misi sebagian besar informan menyatakan bahwa dengan cara melaksanakan program pendidikan dan pelatihan keterampilan, serta melaksanakan kerjasama dengan perusahaan untuk penempatan para pencari kerja.

Kemudian untuk penetapan tujuan jangka panjang dalam mengurangi pengangguran berpedoman pada RPJMD Kabupaten Ciamis 2019-2024. Tujuan jangka panjang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis dalam mengurangi pengangguran yaitu dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan, serta terwujudnya tenaga kerja yang terampil, kompeten, produktif dan terlindungi.

Dalam perumusan strategi juga dilakukan identifikasi peluang dan ancaman eksternal, hal ini berguna agar suatu organisasi mengetahui posisinya. Untuk identifikasi peluang Dinas Tenaga Kerja mencoba bekerjasama dengan perusahaan seperti contohnya Grab untuk memperluas kesempatan kerja selain itu penajagan juga dilakukan dengan UPTD terutama dengan UPTD Ciamis dan UPTD Wilayah Provinsi untuk meminta info awal terkait dengan perusahaan yang sedang membuka lowongan kerja. Di sisi lain UPTD latihan kerja Kabupaten Ciamis juga mengadakan 5 program pelatihan yaitu kejuruan menjahit, kejuruan teknik komputer, kejuruan PHP, kejuruan otomotif, dan kejuruan tata rias pengantin dan hantaran. Sedangkan untuk ancaman eksternalnya yaitu terkait dengan kondisi pandemi Covid-19, kebutuhan industri tidak sesuai dengan yang dilatih dan juga pergeseran market menuju digitalisasi, dari hal tersebut upaya yang dilakukan yaitu dengan adanya pandemi tetap melaksanakan program pelatihan dan mengedukasi masyarakat pada digital marketing pada saat melakukan pelatihan kerja.

Selanjutnya untuk strategi alternatif yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran sudah dilakukan melalui aplikasi SIPUTRA namun belum optimal dikarenakan masih dalam tahap persiapan. Para penyusun strategi tidak pernah dapat mempertimbangkan seluruh alternatif yang menguntungkan karena akan banyak sekali cara dan tindakan untuk menerapkannya, oleh karena itu harus memilih strategi yang paling menarik untuk dapat dikelola dan dikembangkan, (David F.R, 2016:323). Dengan adanya strategi alternatif maka diharapkan

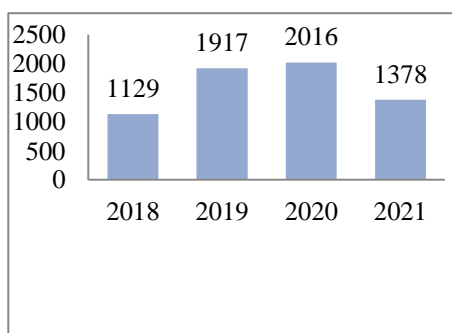
akan mempercepat dalam proses pencapaian tujuan, oleh karena itu strategi alternatif bisa dipersiapkan dan dijalankan menyesuaikan dengan sumber daya yang dimiliki.

### 3.2.Penerapan Strategi

Menurut David Fred. R, (2016:7) penerapan strategi seringkali disebut “tahap aksi” dari manajemen strategis yang berarti menerapkan strategi dengan memobilisasi karyawan dan manajer untuk melaksanakan strategi yang telah dirumuskan. Dengan demikian penerapan strategi merupakan pelaksanaan sejumlah kebijakan atau program didukung dengan sumber daya lain yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan yang telah dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya.

Kebijakan atau program untuk mengurangi pengangguran yaitu dengan melakukan pelatihan dan penempatan calon tenaga kerja.seluruh program di Dinas sejalan dan mendukung visi dan misi pemerintah daerah Kabupaten Ciamis. Jadi untuk program masing-masing bidang yang ada di Dinas Tenaga Kerja saling berkesinambungan, seperti halnya di bidang pelatihan dan produktivitas para calon tenaga kerja dilatih supaya memiliki keahlian yang nantinya akan menjadi wirausaha ataupun disalurkan ke dunia industri melalui bidang penempatan yang sebelumnya telah melakukan peninjauan dengan beberapa perusahaan baik yang di Ciamis maupun yang diluar Ciamis. Sedangkan di UPTD mempunyai 5 program yaitu kejuruan menjahit, kejuruan teknik komputer, kejuruan PHP atau tata boga, kejuruan otomotif, dan kejuruan tata rias pengantin dan hantaran. Sedangkan di Dinas Tenaga Kerja terdapat pelatihan berbasis kompetensi yang meliputi pelatihan mengelas, kejuruan menjahit, kejuruan komputer, tata rias pengantin, dan juga terdapat pelatihan berbasis kewirausahaan yang meliputi tata boga, budidaya ikan, olahan pakan ikan, kerajinan tangan tali kur, dan juga barista kopi.

Berikut merupakan gambar yang menunjukkan angka jumlah penempatan tenaga kerja:



Sumber: Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2021.

Gambar 1

## Jumlah Penempatan Tenaga Kerja Tahun 2018-2021

Berdasarkan gambar di atas jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dari tahun 2018 hingga tahun 2020 terus mengalami kenaikan, namun di tahun 2021 jumlah tenaga kerja yang ditempatkan mengalami penurunan menjadi sebanyak 1378 orang yang walnya di tahun 2020 sebanyak 2016 orang. Namun yang menjadi kendala dalam bidang penempatan yaitu komitmen dari pencari kerja yang kurang konsisten dalam bekerja juga menjadi salah satu masalah sehingga tiba-tiba mengundurkan diri baik ketika akan diberangkatkan untuk bekerja ke industri maupun saat sudah bekerja, meskipun pada bidang penempatan telah berupaya dengan menginformasikan kepada calon tenaga kerja melalui grup whatsapp namun hal tersebut dikembali lagi kepada individu masing-masing dari calon tenaga kerja.

Selanjutnya dalam pelaksanaan startegi sumber daya manusia merupakan suatu hal yang krusial dikarenakan yang menajalankan jalannnya suatu organisasi, hal tersebut juga sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hatten dan Hatten, (1998) (dalam Salusu, 2015:73) Sumber daya adalah sesuatu yang kritis, dalam membuat strategi hendaknya dapat membuat sesuatu yang layak dan dapat dijalankan. Dengan begitu sumber manusia hal yang harus ada dan memenuhi kebutuhan dalam organisasi baik dari segi kuantitas maupun kualitas, di Dinas Tenaga Kerja sendiri berdasarkan hasil wawancara dan observasi sudah cukup meskipun dari segi kuantitas jumlah PNS yang berjumlah 19 orang masih kurang namun hal tersebut tidak menjadi suatu kendala dikarenakan dibantu oleh pegawai non PNS dalam pelaksanaan.

Selanjutnya pemberian motivasi oleh pemimpin juga dibutuhkan dalam pelaksanaan suatu organisasi agar kerja anggota tetap terjaga dalam rangka pencapaian tujuan dengan efektif dan efisien. Di Dinas Tenaga Kerja sendiri dalam hal ini sudah dilaksanakan meski belum sepenuhnya maksimal, pemberian dorongan dan motivasi pada sumber daya manusia/pelaksana tugas dilakukan dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja memberikan dorongan kepada pegawai bahwa mereka sudah memiliki tupoksinya masing-masing dan Standar Kinerja Pegawai (SKP) yang harus dicapai, namun untuk pemberian *reward* belum ada dari Dinas Tenaga Kerja, dan untuk bentuk punishmentnya berupa teguran berjenjang. Sedangkan untuk anggaran di Dinas Tenaga Kerja bersumber dari APBD sedangkan di UPTD bersumber dari APBN.

Untuk pengembangan serta pemanfaatan sistem informasi di Dinas Tenaga Kerja sendiri sudah dapat memanfaatkan digital yang dibuktikan dengan dimilikinya akun sosial media dan website. Untuk website sendiri informasi yang ditampilkan cukup update dan informatif namun untuk sosial media seperti Instagram khususnya Twitter untuk unggahan rentang waktunya cukup

jarang. Di lapangan kebanyakan informasi yang diketahui oleh masyarakat di Dinas Tenaga Kerja sendiri yaitu hanya pembuatan kartu kuning atau AK.1, hal tersebut bisa disebabkan oleh kurangnya rasa ingin tahu dari masyarakat terkait pelayanan apa saja yang ada di Dinas tersebut. Informasi serta komunikasi merupakan hal yang penting, dikarenakan dari hal tersebut terdapat hubungan antara pemerintah dan masyarakat dalam proses pelayanan.

### **3.3. Penilaian Strategi**

Menurut David Fred. R, (2016:6-7) penilaian strategi adalah tahap terakhir pimpinan tahu kapan ketika strategi tertentu tidak berjalan dengan baik, penilaian atau evaluasi strategi merupakan cara utama untuk memperoleh informasi semacam ini. Penilaian atau evaluasi dalam strategi merupakan cara yang dapat dilakukan suatu organisasi ketika telah melaksanakan implementasi dari suatu program atau kebijakan yang merupakan bagian dari strategi itu sendiri. Tahap ini penting dilakukan karena dari hal tersebut dapat diketahui suatu program apakah berjalan dengan baik atau masih ada yang kurang sehingga dapat diambil tindakan korektifnya untuk strategi yang baru.

Penilaian atau evaluasi dalam mengurangi pengangguran dilakukan setiap satu tahun sekali dan rapat internal setiap dua bulan sekali. Hal tersebut dimaksudkan untuk melakukan monitoring dan evaluasi untuk strategi kedepannya. Evaluasi internal dilakukan agar dapat mengetahui sejauh mana program dilaksanakan sehingga dari hal tersebut dapat diketahui apabila ada kekurangan yang nantinya menjadi bahan untuk menyusun strategi kedepannya. Angka pengangguran dipantau melalui data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Di tahun 2021 terdapat penurunan jumlah pengangguran terbuka hal tersebut juga sesuai data yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa di Kabupaten Ciamis angka pengangguran terbuka di tahun 2020 sebesar 5,66% turun menjadi 5,06% di tahun 2021 dengan angka penurunan sebesar 0,6%.

Dilain sisi pengukuran kinerja sumber daya manusia/pelaksana tugas oleh Dinas Tenaga kerja juga sudah dilakukan melalui Standar Kinerja Pegawai (SKP) setiap tahunnya dan di pantau setiap bulannya. Sedangkam untuk tindakan korektif yang dilakukan untuk mengurangi pengangguran yaitu dengan mendorong agar pelatihan diarahkan ke arah wirausaha hal ini merupakan suatu bentuk agar dapat beradaptasi dengan pandemi Covid-19, karena situasi tersebut berada di luar kendali, dan dikarenakan pada saat situasi tersebut terjadi banyak perusahaan yang mengurangi jumlah karyawannya oleh karena itu untuk ke arah industri dikurangi menjadi ke arah wirausaha.

## **IV. PENUTUP**

### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam perumusan strategi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran yaitu dengan mengikuti visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Ciamis dengan berpedoman pada RPJMD dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja. Namun pemilihan strategi alternatif belum sepenuhnya optimal dikarenakan tahun 2021 baru mulai merintis aplikasi SIPUTRA dan belum bisa digunakan sebagaimana mestinya.

Selanjutnya untuk penerapan strategi yang menjadi program prioritas yaitu pelatihan dan penempatan calon tenaga kerja, dengan masing-masing berada pada bidang yang berbeda dengan sumber anggaran di Dinas Tenaga Kerja berasal dari APBD. Dalam pelaksanaan dikarenakan keterbatasan jumlah pegawai PNS maka dibantu dengan pegawai non PNS dan juga yang lainnya untuk praktek pelatihan tenaga kerja. Dalam pelaksanaan kegiatan komitmen dari para calon tenaga kerja untuk bekerja baik yang telah mengikuti pelatihan maupun yang akan ditempatkan menjadi suatu masalah tersendiri karena hal tersebut berada di luar kendali Dinas meskipun sebelumnya telah diingatkan. Untuk pemanfaatan sistem informasi Dinas Tenaga Kerja sudah melaksanakannya baik melalui website maupun akun sosial media meskipun rentang waktu unggahannya cenderung lama.

Tahap terakhir dalam strategi yaitu penilaian strategi, maka Dinas Tenaga Kerja memantau angka jumlah pengangguran setiap tahunnya yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), dimana tahun 2021 ini tingkat pengangguran terbuka turun sebesar 0,6% menjadi 5,06% dari tahun 2020 sebesar 5,66 %. Disamping itu untuk pengukuran kinerja menggunakan Sasaran Kerja pegawai (SKP) dan untuk tindakan korektif dikarenakan adanya pandemi Covid-19 maka pelatihan lebih diarahkan kearah untuk berwirausaha.

#### **4.2.Saran**

Terkait dengan strategi alternatif untuk mengurangi jumlah pengangguran kiranya perlu mendapat perhatian lebih dikarenakan dari hal tersebut dapat meningkatkan pelayanan dari Dinas Tenaga Kerja. Selanjutnya terkait dengan pengembangan serta pemanfaatan sistem informasi perlu ditingkatkan khususnya di dunia digital hal ini dimaksudkan agar masyarakat dapat mengetahui berbagai pelayanan yang ada di Dinas Tenaga Kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **Sumber Buku:**

Agung, Julianto. (2020) *Manajemen Strategis*. Andi Offset. Bandung.

David, Fred R. (2016) *Manajemen Strategis Konsep*. Salemba Empat. Jakarta.

- Kardiman, et al. (2006) *Ekonomi Dunia Keseharian Kita*. Yudhistira. Bogor.
- Mulyadi Subri. (2003) *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Perspektif Pembangunan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Moleong, Lexy J. (2019) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Prasetyo, Novi Eko, dan Miftah Rakhmadian, (2019) *Ekonomi Indonesia Wujud Internalisasi Nilai-Nilai Keindonesiaan*. Media Nusa Creative. Malang.
- Salusu, (2015) *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik Dan Organisasi Non Profit*. Grasindo. Jakarta.
- Santoso, Teguh, (2011) *Marketing Strategis Meningkatkan Pangsa Pasar dan Daya Saing*. Oryza. Jakarta.
- Sedarmayanti, (2014) *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- Sugiyono, (2019) *Metode penelitian kuantitatif kualitatif Dn R&D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sukirno, Sadono. (2007) *Makroekonomi Modern*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

**Sumber Internet:**

- Badan Pusat Statistik. 2021. Tenaga kerja. s.id / QTON [09 Desember 2021].
- CNN Indonesia. 2021. *Jokowi Sorot Banyak Orang Kehilangan Pekerjaan Saat Corona*. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210222102752-532-609236/jokowi-sorot-banyak-orang-kehilangan-pekerjaan-saat-corona> [19 Oktober 2021].
- Pikiran Rakyat. 2020. *Dampak Virus Corona (Covid-19), 694 Pekerja di Ciamis Dirumahkan* <https://www.pikiran-rakyat.com/jawa-barat/pr-01363472/dampak-virus-corona-covid-19-694-pekerja-di-ciamis-dirumahkan> [19 Oktober 2021].

**Sumber Lainnya:**

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- Peraturan Bupati Ciamis Nomor 45 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Tenaga.
- Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Ciamis Tahun 2019-2024.