

STRATEGI KEPALA DINAS TENAGA KERJA KOTA BANJAR DALAM MENANGANI PENGANGGURAN DI KOTA BANJAR TAHUN 2022-2023

Yesi Lestari^{1*},
Ririn Yulianti²,
Mira Andtiani³

^{1,2,3}Stisip Bina Putera Banjar, Kota Banjar, Indonesia

E-mail: *yesilestari705@gmail.com*

ABSTRAK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi Kepala Dinas Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran sudah cukup maksimal. Akan tetapi, masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan program/kegiatan diantaranya; sarana prasarana yang belum dipernaharui dan kurangnya partisipasi masyarakat disebabkan oleh belum maksimalnya sosialisasi program/kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar. Adapun terkait beberapa hambatan lainnya yaitu disebabkan oleh terbatasnya anggaran untuk pelaksanaan program/kegiatan serta minimnya kesempatan lowongan pekerjaan di Kota Banjar.

Kata kunci: (Strategi, dinas, pengangguran)

ABSTRACT

The research results show that the Head of the Dinas Tenaga Kerja strategy in dealing with unemployment is quite maximum. However, there are still several obstacles in implementing programs/activities including; infrastructure that has not been updated and the lack of community participation is caused by the lack of maximum socialization of programs/activities carried out by the Banjar City Dinas Tenaga Kerja. Several other obstacles are related to the limited budget for implementing programs/activities and the lack of job vacancies in Banjar City.

Keywords: (Strategi, dinas, pengangguran)

PENDAHULUAN

Pemerintahan Kota Banjar melalui Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Banjar merilis data tingkat pengangguran di Kota Banjar mencapai 6,73 persen di tahun 2020. Hal ini disampaikan langsung oleh Indra Permana, ST.,MT selaku Kasub Bidang Perencanaan dan Pendanaan Perencanaan, Pengendalian

dan Evaluasi Pembangunan daerah pada Bappeda Provinsi Jabar. Pencapaian tersebut bahkan disebutkan lebih rendah dari pencapaian Provinsi Jawa barat yang Tahun 2021 ini mencapai 9,82 persen sementara capaian pembangunan provinsi Jawa Barat untuk tingkat pengangguran terbuka ditargetkan 10,35 persen. Menurutnya pencapaian di Kota Banjar lebih rendah dari pencapaian di

tingkat Provinsi Jawa Menurut Wakil walikota Banjar, H Nana Suryana menyebutkan bahwa di Kota Banjar industri yang menyerap pekerja hanya beberapa. Hal itu membuat ketidakseimbangan antara lapangan pekerjaan dengan calon pekerja di Kota Banjar, yang artinya perlu memperbaiki iklim investasi yang ada di Kota Banjar (Dok.radartasikmalaya). Dengan cara itu, ia berharap pengangguran di Kota Banjar bisa turun. Dari uraian tersebut, peneliti menambahkan data pengangguran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar, sebagai berikut:

Adanya penurunan jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Banjar, yang menunjukkan angka presentasi yang tinggi di tahun 2020 yaitu sebesar 6,73% dan dengan jumlah Pengangguran Terbuka yaitu 6.610 orang. Hal tersebut sebagai dampak dari adanya pandemic covid-19. Adapun Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dapat dihitung dengan cara membandingkan jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Angkatan Kerja adalah penduduk yang sudah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja, belum bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Menurut ketentuan pemerintah Indonesia, penduduk yang sudah memasuki usia kerja adalah mereka yang berusia minimal 15 tahun sampai 65 tahun. Namun, tidak semua penduduk yang memasuki usia tersebut disebut Angkatan Kerja. Sebab penduduk yang tidak aktif dalam kegiatan ekonomi tidak termasuk dalam kelompok angkatan kerja seperti ibu rumah tangga, pelajar,

mahasiswa dan pensiunan atau disebut Bukan Angkatan Kerja.

Sebagian penduduk yang sudah memasuki usia kerja akan tetapi tidak aktif dalam kegiatan ekonomi dengan istilah lain yaitu Bukan Angkatan Kerja menunjukkan adanya kenaikan. Jumlah bukan angkatan kerja yang sedang sekolah mencapai 11.335 orang di tahun 2022, sedangkan yang mengurus rumah tangga (MRT) tampak cukup banyak diantara jumlah Bukan Angkatan Kerja baik yang sekolah maupun lainnya dan mencapai 34.677 orang di tahun 2022.

Sehingga di tahun 2022, menunjukkan jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kota Banjar sebanyak 148.735 orang dengan tingkat partisipasi angkatan kerja yaitu 63,76%. Adapun Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja adalah perbandingan jumlah Angkatan Kerja terhadap Penduduk Usia Kerja.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa permasalahan dalam penanganan pengangguran di Kota Banjar sebagaimana hasil dari observasi awal peneliti dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar sebagai berikut:

1. Belum optimalnya ketersediaan informasi pasar kerja atau lowongan kerja berbasis *online*;
2. Kurangnya ketersediaan lowongan pekerjaan di Kota Banjar; dan
3. Belum optimalnya pelaksanaan kegiatan yang tertuang dalam perencanaan strategis (renstra) Disnaker, disebabkan adanya kebijakan

efisiensi anggaran sehingga pembaharuan sarana dan prasarana belum dilaksanakan.

Melihat beberapa permasalahan tersebut di atas, penulis fokuskan terdapat hal yang penting yaitu strategi dari pemerintah dalam penanganan pengangguran. Strategi itu sendiri merupakan seni bagi individu ataupun kelompok untuk memanfaatkan, kemampuan dan sumber daya yang dimiliki guna untuk mencapai target sasaran melalui tata cara yang dianggap dapat efektif dan efisien untuk mencapai sasaran yang telah diharapkan. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul STRATEGI KEPALA DINAS TENAGA KERJA KOTA BANJAR DALAM MENANGANI PENGANGGURAN DI KOTA BANJAR TAHUN 2022-2023.

LANDASAN TEORI

Wheelen dan Hunger (2012: 21) memberikan pendapat yang sama 8 mengenai strategi yang dimana menurutnya “strategi merupakan tempat sekumpulan dari keputusan manajerial dan merupakan aksi pengambilan keputusan jangka panjang disuatu perusahaan”. Hal tersebut meliputi analisis lingkungan eksternal dan internal, formulasi strategi, implementasi strategi, evaluasi dan kontrol.

Menurut Arthur A.J. (2007: 9) mengatakan “strategi terdiri dari aktivitas-aktivitas yang penuh daya saing serta pendekatan-pendekatan bisnis untuk mencapai kinerja yang memuaskan (sesuai target)”. Sedangkan

Suryono (2004: 7) mengungkapkan bahwa pengertian “strategi pada prinsipnya selalu berkaitan dengan tiga hal utama yaitu, tujuan, sasaran, dan cara”. Oleh karena itu, ketiga prinsip tersebut harus dimiliki dalam penerapan strategi yang ingin dijalankan. Lain halnya dengan Bintoro (2017: 21) yang berpendapat bahwa “strategi merupakan keseluruhan langkah-langkah (kebijaksanaan) dengan perhitungan yang pasti, guna mencapai tujuan untuk mengatasi permasalahan, dimana didalam strategi itu terdapat metode dan teknik”. Berbeda dengan Kuncoro (2006: 8) menyatakan bahwa “strategi merupakan bagian dari proses yang mencakup sejumlah tahapan yang saling berkaitan dan berurutan membuat strategi yang telah dibentuk dapat memenuhi tujuan dari organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa strategi merupakan suatu metode atau cara pencapaian tujuan secara efektif dan efisien dengan respon secara terus menerus terhadap peluang suatu rangkaian dari keputusan manajerial yang meliputi analisis lingkungan eksternal dan internal, formulasi strategi, implementasi strategi, evaluasi dan kontrol guna mengatasi permasalahan dan untuk memenuhi tujuan dari organisasi.

Menurut Chandler dalam Kuncoro (2006: 21) “strategi adalah penentuan tujuan dan sasaran jangka Panjang organisasi, diterapkannya aksi dan alokasi sumberdaya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Pengertian Strategi menurut

Salusu (2006: 101) adalah “suatu seni yang menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungannya dalam kondisi saling menguntungkan”.

Menurut Andrew (2015:19) “strategi adalah pola keputusan untuk menentukan dan mengungkapkan sasaran, maksud atau tujuan yang menghasilkan suatu kebijakan dan merencanakan sesuatu untuk pencapaian tujuan-tujuan yang mau dicapai serta membuat rincian apa yang diinginkan”. Menurut Andrew (2015: 19), definisi strategi adalah:

“strategi adalah pola keputusan yang menentukan dan mengungkapkan sadaran, maksud atau tujuan dan menghasilkan suatu kebijakan serta merencanakan untuk pencapaian tujuan serta memperinci apa yang ingin dicapai”.

Strategi merupakan suatu proses yang dalam banyak hal tidak dapat dipisahkan dari struktur, tingkah laku dan kebudayaan dimana ditempat terjadinya proses tersebut. Namun demikian, dari proses tersebut kita dapat memisahkan dua aspek penting yang saling berhubungan erat dalam kehidupan nyata, tetapi dapat dipisah untuk tujuan analisis.

Menurut Mulyana (2010:45), “Strategi adalah ilmu dan seni menggunakan kemampuan bersama sumberdaya dan lingkungan secara efektif yang terbaik”. Terdapat empat unsur penting dalam pengertian strategi yaitu : kemampuan, sumber daya,

lingkungan dan tujuan, empat unsur tersebut sedemikian rupa disatukan secara rasional dan indah sehingga muncul beberapa *alternative* pilihan yang kemudian dievaluasi dan diambil yang terbaik. Lantas hasilnya diumumkan secara tersurat sebagai pedoman taktik yang selanjutnya turun pada tindakan operasional. Kemudian, peneliti mendeskripsikan empat unsur penting dari pengertian strategi dalam penelitian sebagai berikut:

Add.1. Kemampuan,

Untuk mengetahui kemampuan Dinas Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran di Kota Banjar. Apakah sudah tepat, cepat, dan hasil sesuai yang diharapkan dalam menangani pengangguran.

Add.2. Sumber daya

Untuk mengetahui sumber daya baik itu sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana pendukung Dinas Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran di Kota Banjar. Apakah sumber daya tersebut sudah sesuai baik dalam kuantitas maupun kualitas untuk menangani pengangguran di Kota Banjar.

Add.3. Lingkungan

Untuk mengetahui kondisi lingkungan di Kota Banjar. Bagaimana kondisi lingkungan (partisipasi masyarakat) dalam mendukung Dinas Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran di Kota Banjar

Add.4. Tujuan

Untuk mengetahui tujuan Dinas Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran di Kota Banjar

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan, yaitu proses pengumpulan data yang dilakukan secara langsung di lokasi/lapangan penelitian bersifat deskriptif kualitatif, karena data berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan dan kemudian dikonstruksikan menjadi hipotesis atau teori. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena secara utuh yang terjadi di masyarakat pada saat ini atau saat lampau sehingga tergambar ciri, sifat, karakter dan model dalam fenomena.

Adapun jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif yang mana lebih menekankan aspek kedalaman (kualitas) informasi bukan banyaknya (kuantitas) informasi dengan memaparkan kejadian dengan sedalam-dalamnya melalui pengumpulan informasi/data, dengan tidak mengutamakan besarnya populasi ataupun sampling bahkan populasi sangat terbatas.

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berpangkal dari pola pikir induktif, yang didasarkan atas pengamatan objek partisipatif terhadap suatu fenomena sosial. Penelitian kualitatif ditunjukkan dari sudut pandang atau perspektif partisipan untuk memahami fenomena-fenomena sosial.

Partisipan merupakan orang-orang yang dimintai data, pemikiran, persepsinya, diajak berwawancara, dan diobservasi menggunakan kuisioner yang telah disediakan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yaitu penulis. Partisipan merupakan orang-orang yang dimintai data, pemikiran, persepsinya, diajak berwawancara, dan diobservasi menggunakan kuisioner yang telah disediakan.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan cara penulis turun langsung ke lapangan untuk memperoleh informasi atau gambaran mengenai Strategi Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar dalam menangani pengangguran di Kota Banjar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar Dalam Menangani Pengangguran di Kota Banjar

1. Kemampuan

Sebagaimana disampaikan diawal bahwa kemampuan dalam Mulyana (2010:45) merupakan unsur penting dalam sebuah strategi. Untuk mengetahui kemampuan Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran di Kota Banjar, Mulyana menguraikan beberapa indikator yaitu ketepatan, kecepatan dan kesesuaian dengan harapan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, peneliti menyimpulkan bahwa Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran di Kota Banjar dalam pelaksanaannya sudah sesuai dengan Renstra sebagaimana

disampaikan Kepala Dinas dengan meninjau dokumen Renstra yang dibuat Disnaker terkait dengan penanganan pengangguran mencakup identifikasi tujuan dan sasaran serta Indikator Kinerja Utama (IKU). Analisis kebijakan dan Program kegiatan yang dilaksanakan saat ini sudah sesuai dan searah dengan dokumen Renstra yang dibuat. Adapun program/kegiatan yang dimaksud dalam Renstra adalah:

- a) Program Perencanaan Tenaga Kerja;
- b) Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- c) Program Penempatan Kerja; dan
- d) Program Hubungan Industrial

Program Perencanaan Tenaga Kerja adalah serangkaian kebijakan, strategi, dan inisiatif yang dirancang untuk mengelola dan mengembangkan tenaga kerja suatu wilayah atau organisasi. Tujuan utama dari program ini adalah untuk memastikan bahwa pasokan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja saat ini dan masa depan, serta untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja agar mereka dapat bersaing di pasar kerja. Jadi, Program ini dibuat untuk merencanakan kebijakan dari program dan kegiatan yang akan dilakukan untuk mengurangi pengangguran yang tentu saja melibatkan berbagai pemangku kepentingan termasuk pemerintah, sektor swasta, lembaga pendidikan, dan masyarakat, untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi tantangan ekonomi masa depan. Sementara itu, pelaksana dari

program/kegiatan akan di koordinasikan dengan UPTD BLK.

Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja adalah program inisiatif yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja. Tujuan utama dari program ini adalah untuk mengurangi tingkat pengangguran dengan memastikan bahwa tenaga kerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Program Penempatan Tenaga Kerja telah dilakukan oleh Dsnaker sejak lama. Sama seperti program pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, program penempatan juga dirancang untuk mengurangi angka pengangguran dimana sasaran dan kebijakannya merupakan faktor pendukung Indikator kinerja utama. Program penempatan Tenaga Kerja yang dilaksanakan Disnaker sudah dinilai efektif karena melihat kesesuaian dengan kebutuhan pasar kerja atau matching keterampilan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan layanan karir serta konseling melalui sub kegiatan pelayanan antar kerja, pengelolaan informasi pasar kerja, perluasan kesempatan kerja dan job fair atau bursa kerja. Data tingkat penempatan Tenaga kerja setelah mengikuti program dan kegiatan yang dilaksanakan disnaker menunjukan program ini efektif menekan angka. Berdasarkan informasi dari bidang penempatan, perluasan dan produktivitas tenaga kerja mengenai jumlah pencari kerja yang diterima di instansi pemerintah dan swasta yang

ditempatkan di dalam maupun luar negeri

Program Hubungan industrial pada dasarnya adalah mengurus antara buruh atau pekerja dan pengusaha atau perusahaan. Program ini bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan meminimalkan konflik, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan memastikan kepatuhan terhadap hukum. Pihak swasta yang telah bekerjasama dengan Disnaker program Hubungan Industrial yaitu Asosiasi Pengusaha Indonesia Kota Banjar dan Serikat Pekerja/Buruh Kota Banjar.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, peneliti menyimpulkan bahwa Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran di Kota Banjar dalam pelaksanaannya Program-program yang diselenggarakan oleh Disnaker sudah tepat. Dijelaskan bahwa untuk menilai apakah program sudah tepat dalam menangani pengangguran, kita bisa melihatnya dari Tingkat Penyerapan Kerja yaitu Persentase peserta yang mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan. Umpan Balik dari Peserta yaitu Kepuasan peserta terhadap pelatihan dan seberapa baik pelatihan tersebut mempersiapkan mereka untuk pekerjaan. Peningkatan Keterampilan dan Produktivitas yaitu Bukti bahwa peserta pelatihan mengalami peningkatan keterampilan dan produktivitas di tempat kerja. Program telah melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi. Masyarakat Kota Banjar akan memperoleh skill sesuai

dengan kejuruan pelatihan yang diikutinya dan implementasinya masyarakat bisa langsung bekerja melalui penempatan kerja yang telah disediakan oleh BLK melalui kerjasama penempatan kerja dengan perusahaan ataupun masyarakat bisa berwirausaha mandiri. Seperti program hubungan industrial sudah dapat dikatakan menangani pengangguran, dikarenakan program hubungan industrial yang dilaksanakan menciptakan hubungan industrial yang kondusif dan harmonis antara pengusaha dan pekerja, sehingga mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dapat menimbulkan pengangguran baru.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, peneliti menyimpulkan bahwa Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran di Kota Banjar dalam pelaksanaannya Program-program yang diselenggarakan oleh Disnaker sudah cepat dalam menangani pengangguran, disebabkan adanya evaluasi. Evaluasi tersebut akan menyandingkan data statistik sebelum dan setelah pelaksanaan program. Program/kegiatan yang dilakukan Disnaker sudah dapat dikatakan cepat dalam menangani pengangguran di Kota Banjar, karena Disnaker setiap tahun selalu mengadakan Pelatihan Berbasis Kompetensi. (Dilengkapi data Tabel 4.8) Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, peneliti menyimpulkan bahwa Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran di Kota Banjar dalam pelaksanaannya Program-program yang diselenggarakan oleh Disnaker hasilnya sudah sesuai dengan

yang diharapkan dengan tercapainya target setiap tahunnya.

2. Sumberdaya

Sebagaimana disampaikan diawal bahwa sumberdaya dalam Mulyana (2010:45) merupakan unsur penting dalam sebuah strategi, Untuk mengetahui sumberdaya Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran di Kota Banjar, Mulyana menguraikan beberapa indikator yaitu sarana dan prasarana serta sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, peneliti menyimpulkan bahwa dalam Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran di Kota Banjar dibutuhkan beberapa saptas oleh Disnaker diantaranya;

- a. Fasilitas pendidikan dan pelatihan;
- b. Teknologi Informasi dan sistem pendukungnya;
- c. Fasilitas konsultasi dan pelayanan ketenagakerjaan;
- d. Fasilitas pendukung administratif;
- e. Pendanaan dan sumber daya keuangan;
- f. Sumber daya Manusia. Sebagian besar sudah terpenuhi karena tentu saja didukung oleh pendanaan dan sumber daya keuangan.

Kemudian, UPTD BLK saptas yang dibutuhkan diantaranya; Peralatan Pelatihan kerja yang sesuai dengan dunia industri yang terus mengalami perubahan dan Kendaraan untuk pelaksanaan pelatihan di Desa/Kelurahan dan kendaraan keliling untuk pembuatan AK-1 ke desa/kelurahan. Peralatan yang tersedia

untuk pelatihan kerja masih peralatan lama, perlu adanya penambahan dan pembaharuan, begitu juga dengan kendaraan, Disnaker belum mempunyai kendaraan mobile untuk ke desa/kelurahan, sehingga kualitasnya berkurang dikarenakan sarana prasarana yang ada saat ini merupakan sarana prasarana yang lama.

Sementara itu, Lembaga Pelatihan Swasta dalam hal ini LPK *Netjes College* memiliki sarana dan prasarana seperti ruang kelas, AC, modul, dapur, mes, internet dan ruang praktek. Sehingga pelatihan dapat terfokus dan hasil pelatihan menjadi maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, peneliti menyimpulkan bahwa dalam Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran di Kota Banjar dibutuhkan sumber daya manusia. Pihak yang bertanggung jawab dalam menangani pengangguran di Kota Banjar diantaranya; Pemerintah Kota Banjar (Disnaker salah satu perangkat daerah); Badan usaha baik itu BUMN, BUMD maupun BUMS; Lembaga Pendidikan; Lemabaga pelatihan kerja; Organisasi Masyarakat; dan Serikat pekerja. Pihak-pihak tersebut bekerja sama dalam kerangka kerja yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Banjar. Kolaborasi yang baik antara pemerintah, sektor swasta, lembaga pendidikan, dan masyarakat umum sangat penting untuk menciptakan solusi yang berkelanjutan dan efektif dalam mengatasi masalah pengangguran.

Dari segi keterampilan, untuk di Pelatihan Berbasis Kompetensi, seluruh SDM Instruktur yang ada adalah tenaga profesional yang sudah bersertifikat metodologi sesuai dengan kejuruan pelatihan masing-masing. Dari segi jumlah belum terpenuhi, karena dengan semakin banyak masyarakat yang berminat mengikuti pelatihan kerja, otomatis kejuruan pelatihan juga harus terus ditambah, sehingga SDMnya pun harus ada penambahan.

Sementara itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh LPK Netjes College semua orang Indonesia yang pernah atau memiliki pengalaman/sukses bekerja di Jepang. Mereka semua profesional, memiliki skill dan potensi yang bagus, pengajar memiliki pengalaman dan kemampuan sesuai dengan bidangnya dan jumlahnya cukup memadai, dengan prosentasi jumlah laki-laki lebih banyak daripada perempuan yaitu 15 berbanding 4. Dalam hal ini, baik instruktur pelatihan di Pemerintahan maupun tenaga pengajar di lembaga swasta sama-sama berkualitas dan profesional dibidangnya masing-masing.

3. Lingkungan

Partisipasi swasta dalam mendukung penurunan angka pengangguran masih kurang, karena banyak lulusan pelatihan kerja dari Disnaker masih susah untuk bekerja di perusahaan swasta di Kota Banjar, begitupun dengan perusahaan yang sudah bekerjasama dengan Disnaker tetap terdapat klausul penerimaan tenaga kerja apabila pihak perusahaan membutuhkan. Sementara itu, lembaga swasta yaitu LPK *Netjes College* menjadi salah satu lembaga

yang dapat berpartisipasi dalam meminimalisir pengangguran di Kota Banjar. Minat yang banyak dipilih di tahun terakhir ini adalah bidang perhotelan, sementara untuk jurusan keahlian ke Jepang masih kurang. Disebabkan oleh paradigma masyarakat yang merasa enggan untuk bekerja di tempat jauh.

Karakter masyarakat yang memiliki pemikiran enggan bekerja jauh dari keluarga, sementara peluang kesempatan kerja di Kota Banjar sangat terbatas inilah tentunya menjadi tantangan juga baik bagi Dinas Tenaga Kerja maupun lembaga pelatihan swasta dalam menangani pengangguran di Kota Banjar. Sementara, pelatihan skill untuk membekali masyarakat membuka usaha mikro maupun makro-pun terkendala dengan modal usaha.

4. Tujuan

Tujuan akhirnya adalah untuk kesejahteraan masyarakat Kota Banjar. Sementara itu, tujuan dari pelatihan LPK Netjes College berfokus pada meningkatkan skill dan potensi dalam bahasa, mental kerja dan menyalurkan tenaga kerja. Dari segi orientasi jelas terdapat perbedaan yang cukup signifikan, orientasi dari program/kegiatan yang dilakukan oleh Disnaker bersifat umum dan dituntut agar dapat merangkul semua kebutuhan dari masyarakat yang beraneka ragam. Dengan dasar pelayanan public, kinerja Disnaker yang dituntut untuk pencapaian target terkadang tidak berbanding lurus dengan dana/anggaran yang tersedia sehingga berdampak pada pencapaian tujuan yang akan kurang maksimal. Lain

halnya dengan LPK Netjes College yang bergerak berbasis bisnis/usaha dengan sumber dana dari peserta yang akan mengikuti pelatihan dengan hampir tidak adanya tuntutan masyarakat dengan kinerja dan pencapaian targetnya sehingga leluasa dalam mengembangkan inovasi dan kreativitas dalam pencapaian tujuannya.

Hambatan-hambatan dalam menangani pengangguran

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, peneliti menyimpulkan bahwa hambatan-hambatan dari Program/kegiatan yang dilaksanakan dalam Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran di Kota Banjar, adalah sebagai berikut:

Hambatan Internal:

1. **Keterbatasan Anggaran:** Penyediaan dana yang terbatas dapat menghambat kemampuan untuk menyediakan program pelatihan dan bantuan yang memadai bagi pencari kerja.
2. **Kekurangan Sumber Daya Manusia:** Kurangnya tenaga ahli atau staf yang terlatih dalam Disnaker dan lembaga terkait dapat mempengaruhi kapasitas untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengelola program pengangguran dengan efektif.
3. **Kualitas Sarana dan Prasarana:** Fasilitas pelatihan yang kurang memadai atau tidak terawat dengan baik dapat mengurangi efektivitas dari program pelatihan kerja yang diselenggarakan.
4. **Koordinasi Antarlembaga:** Kurangnya koordinasi yang baik

antara Disnaker, lembaga pendidikan, industri, dan pihak terkait lainnya dapat menghambat efisiensi dalam penempatan tenaga kerja dan pengembangan program-program yang relevan.

5. **Ketidakpastian Kebijakan:** Perubahan kebijakan yang sering atau tidak konsisten dapat mempengaruhi kepercayaan dan partisipasi dari stakeholder yang terlibat dalam penanganan pengangguran.

Hambatan Eksternal:

1. **Kondisi Ekonomi Nasional:** Perekonomian yang lesu atau pertumbuhan yang lambat dapat mengurangi peluang penciptaan lapangan kerja baru di Kota Banjar.
2. **Perubahan Teknologi:** Perubahan cepat dalam teknologi dapat mengubah tuntutan terhadap keterampilan tenaga kerja, sehingga menciptakan kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki dan yang dibutuhkan oleh pasar kerja.
3. **Kondisi Pasar Kerja:** Ketidakcocokan antara keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja dengan permintaan pasar kerja dapat menghambat penempatan kerja yang efektif.
4. **Masalah Infrastruktur:** Infrastruktur yang buruk atau kurang mendukung, seperti akses transportasi yang terbatas, dapat mempengaruhi mobilitas dan aksesibilitas terhadap kesempatan kerja.

5. **Krisis Ekonomi:** Krisis ekonomi global atau bencana alam lokal dapat menyebabkan penurunan lapangan kerja dan meningkatkan tingkat pengangguran secara signifikan

Sementara itu, LPK *Netjes College* menambahkan fenomena yang menjadi hambatan-hambatan dalam pelatihan dan dapat mempengaruhi juga terhadap pelaksanaan Strategi Dinas Tenaga kerja dalam menangani pengangguran di Kota Banjar yaitu paradig masyarakatan yang kurang minat terhadap bekerja diluar negeri. Paradigma lainnya yang berkembang di masyarakat yaitu harus adanya orang dalam yang bisa melancarkan penerimaan kerja serta persuaratan yang cukup rumit dan banyak. Hal ini tentunya mempengaruhi persepsi bagi pelamar pekerjaan.

KESIMPULAN

Strategi Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar dalam menangani pengangguran di Kota, sebagai berikut:

1. Strategi Dinas Tenaga Kerja telah cukup maksimal dalam menangani pengangguran di Kota Banjar diukur dengan pendekatan teori dari Mulyana;
 - a. Kemampuan
Indikator penilaian dari kemampuan berupa ketepatan, kecepatan dan kesesuaian yang diharapkan. Dinas Tenaga Kerja sebagaimana diuraikan di bab sebelumnya cukup tepat dan cepat dalam pelaksanaan program/kegiatan sesuai dengan rencana strategis; Kesesuaian program/kegiatan dengan Renstra ini juga dapat dikatakan telah menunjukkan hasil yang diharapkan oleh Dinas Tenaga Kerja.

- a. Sumberdaya

Indikator penilaian dari sumberdaya berupa sarana dan prasarana serta sumber daya manusia. Dari uraian bab sebelumnya dijelaskan bahwa sarana dan prasana yang digunakan masih yang lama belum ada pembaharuan sehingga pelaksanaan program/kegiatan kurang maksimal. Sementara itu, sumber daya manusia Dinas sudah cukup baik didukung oleh pelaksana program pelatihan yang profesional dan bersertifikat.

- b. Lingkungan

Indikator penilaian dari lingkungan berupa partisipasi masyarakat, dari penjelasan di bab sebelumnya partisipasi masyarakat menjadi indicator kesuksesan strategi Dinas Tenaga Kerja, disamping capaian kinerja Dinas, diantaranya untuk sosialisasi program/kegiatan masih perlu ditingkatkan lagi sehingga partisipasi masyarakat dalam mendukung strategi Dinas menangani pengangguran lebih maksimal lagi.

- c. Tujuan

Adapun tujuan dari strategi Dinas Tenaga Kerja dalam penanganan pengangguran sudah cukup berhasil dilihat dari capaian kinerja yang disajikan. Akan tetapi, dengan kurangnya peluang/kesempatan di Kota Banjar menjadi tantangan bagi Dinas Tenaga Kerja untuk lebih inovatif lagi dalam menangani pengangguran di Kota Banjar.

2. Hambatan-hambatan pelaksanaan Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran di Kota Banjar;
 - a. Hambatan Internal, terkait dengan keterbatasan anggaran.
 - b. Hambatan eksternal, terkait penyediaan lapangan pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Thompson dan A.J. Strickland,
Strategic Management, edisi ke-10
(New York: McGraw-Hill, 1998).
- Andrew E.Sikula. 2017. Training dan
Pengembangan Tenaga Kerja.
Jakarta: Pustaka Binaman
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen
Penilaian Kinerja Karyawan.
Cetakan 1. Yogyakarta : Gava
Media.
- Deddy, Mulyana. 2010. Metodologi
Penelitian Kualitatif. Bandung:
PT. Remaja Rosdakarya
- Hunger, D.J., dan Wheelen, L. Thomas,
(2012), Strategic Management and
Business Policy,(13th Edition).
United States of America: Pearson.
- Kuncoro, Murdrajat. 2006. “Ekonomi
Pembangunan”, Penerbit Salemba
Empat, Jakarta.