

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Paparan Data**

##### **1. Profil Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar**

Dinas Tenaga Kerjadan Transmigrasi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor: 19 Tahun 2008 , tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas – Dinas Daerah Kabupaten Blitar dan Peraturan Bupati Blitar Nomor 53 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar. Kedudukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Unsur pelaksana otonomi daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah<sup>1</sup>

- a. Tugas dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar yaitu:

Melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang tenaga kerja dan transmigrasi

- b. Fungsi dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar yaitu:

- 1) Menyusun rencana program dibidang penyaluran / penempatan tenaga kerja dan mbilitas penduduk

---

<sup>1</sup>Renstra disnakertrans 2016-2021

- 2) Melaksanakan pembinaan penyaluran / penempatan tenaga kerja, pengurusan transitio dan pengangkutan calon transmigran
- 3) Pelaksanaan pelatihan calon tenaga kerja, calon transmigran dalam rangka meningkatkan produktivitas
- 4) Pelaksanaan pengawasan dibidang ketenaga kerjaan meliputi hubungan industrial dan persyaratan kerja serta melakukan pemantauan proses pelaksanaan program transmigrasi
- 5) Penertiban perijinan yang menyangkut usaha ketenaga kerjaan
- 6) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap PJTKI dan penyelesaian perselisihan ketenaga kerjaan
- 7) Perlindungan keselamatan dan kesehatan ketenaga kerjaan
- 8) Fasilitasi pemberian pekerjaan, kesejahteraan buruh dan tenaga kerja melalui JAMSOSTEK dan jaminan social lainnya
- 9) Pengelolaan ketatausahaan dibidang ketenaga kerjaan dan transmigrasi
- 10) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh bupati.<sup>2</sup>

## **2. Lokasi Penelitian**

Nama Instansi : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

Alamat : Jl. Imam Bonjol No.7, Sananwetan, Kota Blitar,  
Jawa Timur 66137

---

<sup>2</sup> Renstra Disnakertrans 2016-2021

### 3. Visi dan Misi

a. Visi : Meningkatkan masyarakat dan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing, sejahtera aman dan damai.

b. Misi:

- 1) Meningkatkan taraf kehidupan masyarakat melalui akselerasi program pengentasan kemiskinan, optimalisasi dan pengembangan program pembangunan dan kemasyarakatan yang tepat sasaran.
- 2) Memantapkan kehidupan masyarakat berlandaskan nilai-nilai keagamaan (religius), kearifan lokal dan hukum melalui optimalisasi kehidupan beragama dan kehidupan sosial, serta penerapan peraturan perundang-undangan
- 3) Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) masyarakat melalui peningkatan mutu bidang pendidikan (termasuk di dalamnya adalah wawasan kebangsaan, budi pekerti, praktek keagamaan) dan kesehatan serta kemudahan akses memperoleh pendidikan dan pelayanan kesehatan yang memadai.
- 4) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui reformasi birokrasi, serta pelayanan publik berbasis teknologi informasi
- 5) Meningkatkan keberdayaan masyarakat dan usaha ekonomi masyarakat yang memiliki daya saing melalui peningkatan

ketrampilan dan keahlian, pengembangan ekonomi kerakyatan berbasis Koperasi dan UMKM, ekonomi kreatif, jiwa kewirausahaan, potensi lokal daerah dan penguatan sektor pariwisata serta pemanfaatan sumber daya alam dengan memperhatikan kelestarian lingkungan hidup

- 6) Meningkatkan pembangunan berbasis desa dan kawasan perdesaan melalui optimalisasi penyelenggaraan pemerintahan desa, pembangunan, pembinaan kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat desa.

#### **4. Jenis Pelayanan Kepada Masyarakat**

Ada beberapa jenis pelayanan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Jenis-jenis pelayanan tersebut adalah:

- a. Pelayanan kartu kuning/pendaftaran pencari kerja
 

Memberikan layanan Kartu Kuning (Kartu Tanda Pencari Kerja) dengan prinsip cepat, mudah dan tanpa ada pungutan biaya
- b. Penempatan pencari kerja ke luar negeri
  - 1) Pendaftaran CTKI / Kartu Kuning
  - 2) Pemberian Surat Pengantar kepada CTKI untuk Kepala Desa/Lurah/Muspika, guna membantu surat-surat/dokumen yang diperlukan sebagai syarat untuk bekerja ke Luar Negeri
  - 3) Pengecekan kelengkapan dokumen persyaratan bagi CTKI
  - 4) Pemberian rekomendasi bagi CTKI kepada kantor emigrasi di Srengat guna proses pembuatan Paspor.

- 5) Mengesahkan perjanjian Penempatan antar CTKI dan PPTKI. (Pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia Swasta) khusus untuk CTKI ke Negara Taiwan.
- 6) Penyelesaian kasus-kasus TKI, baik yang masih bekerja di Luar Negeri maupun yang sudah pulang ke Indonesia seperti:
  - a) Kasus TKI dipulangkan ke Indonesia sebelum habis kontrak kerja dengan alasan yang tidak jelas, sakit, majikan pailit dll.
  - b) Kasus TKI yang tidak digaji sesuai dengan perjanjian pada kontrak kerja.
  - c) Kasus lama dipenampungan dll.
  - d) Kasus-kasus TKI yang meninggal yang tertipu calo.
- c. Pelayanan Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja (HUBINSYAKER)

Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan dibidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja yang meliputi menyiapkan dan mengolah data dalam rangka penetapan kebijakan dan penyusunan pedoman serta petunjuk teknis bidang hubungan industrial dan syarat kerja.

Dengan fungsi-fungsi sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan fasilitasi penyusunan, pengesahan dan pencatatan Perijinan Kerja (PK), Perjanjian Kerja Waktu tertentu

(PKWT), Peraturan Perusahaan (PP) dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

- 2) Penerbitan dan atau pencabutan ijin
- 3) Penetapan usulan upah minimum kabupaten setiap tahun melalui sidang dewan pengupahan kabupaten
- 4) Penyelenggaraan mediasi penyelesaian hubungan industrial
- 5) Pendaftaran dan seleksi calon Hakim Ad Hoc Pengadilan HI (Perselisihan Hubungan Industrial)
- 6) Pelaksanaan verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB) skala Kabupaten
- 7) Penetapan, pencatatan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja skala kabupaten untuk duduk dalam lembaga-lembaga ketenaga kerjaan berdasarkan hasil verifikasi serta melaporkan kepada propinsi
- 8) Pembinaan pelaksanaan sistem kelembagaan pelaku hubungan industrial, penyelenggaraan fasilitas dan kesejahteraan kepesertaan Jamsostek serta bimbingan aplikasi pengupahan di perusahaan
- 9) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

d. Pelayanan Bidang Transmigrasi

Bidang transmigrasi mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan sebagian yang meliputi pelaksanaan pendataan, pengolahan data, penyimpanan informasi

ketransmigrasian dan penyelenggara transmigrasi dengan fungsi sebagai berikut:

- 1) Penyiapan bahan dan data guna penyusunan rencana kegiatan dan program kerja bidang transmigrasi
- 2) Melaksanakan penyuluhan dan penyebarluasan informasi transmigrasi
- 3) Pengumpulan bahan dan data guna pelaksanaan pendaftaran dan seleksi transmigran
- 4) Melaksanakan kerjasama antar daerah dan antar pelaku, instansi terkait dalam penyelenggaraan transmigrasi
- 5) Pemberdayaan masyarakat, calon transmigran dan penampungan pengungsi eks transmigrasi
- 6) Pelaksanaan urusan transito, pengangkutan dan pemberangkatan calon transmigran
- 7) Pelaksanaan penelitian dan perbekalan calon transmigran





Tabel 4.1

## Daftar Nama Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

NO	NAMA/NIP	JABATAN
1.	HARIS SUSIANTO, SM, MSi. NIP. 19670531 199003 1 002	Kepala Dinas
2.	Drs. INDARTI, MM. NIP. 19640722 199003 2 007	Sekretaris
3.	Ir. YUDI PRIYONO, MSi. NIP. 19640417 199203 1 012	Kabid. Pentalatas
4.	Drs. ABIT SUBAGYO, MM. NIP. 19650305 199203 1 01	Kabid. Transmigras
5.	FARIDA LUMAZAH, SKM, MM. NIP. 19690314 199203 2	Kabid. Hubinsyaker
6.	SITI ROBITAH,S.Sos.MM. NIP.19640619 198602 2 00	Pengantar Kerja
7.	ALBERT DIAN SITEPU, SE	Kasi Pembinaan Kelembagaan Pelatihan Kerja Swasta
8.	JADAI,S.Sos, MM NIP. 1966118 199103 1 004	Kasi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja
9.	ACHMAD CHOLIQ, S.Sos NIP. 19710317 199303 1 013	Kasi Syarat Kerja dan Kelembagaan
10.	NANIK MULYA S. S.Sos. NIP. 19620805 198603 2 017	Ka.Sub. Bagian Umum
11.	JARUN NIP. 19630418 198502 1 003	Kasi Penempatan dan Perlindungan TKLN
12.	MULYO KUMORO, S. Sos NIP. 19640709 198512 1 001	Kasi Pengupahan dan Jaminan Sosial
13.	Drs. AGUS BASUKI, MM NIP. 19650831 198703 1 006	Kasi Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja
14.	EDY SUSANTO NIP. 19650915 198703 1 009	Kasi Transmigrasi
15.	LATIP USMAN, SE. MM NIP. 19821015 200901 1 008	Ka. Sub. Bag Penmyusunan Program
16.	YOPIE KHARISMA S. SH. NIP. 19791221 200312 1 008	Kasi PenempatanTKDN dan Informasi Pasar Kerja
17.	MASTI'AMI, S.Sos, MM NIP. 19690914 198903 2 003	Ka.Sub.Bag.Keuangan
18.	JUNI IRIANTI NIP.19630630 198503 2 006	Pelaksana
19.	NANIK WIDAYATI NIP. 19660412 198503 2 002	Pelaksana
20.	DIANA EKA D. S.KM. NIP. 19821003 201101 2 006	Pelaksana
21.	SUNARYO, S. Sos. NIP. 19720701 200312 1 006	Pelaksana
22.	BUDI WINARNO NIP. 19650825 199803 1 001	Pelaksana
23.	NYOTO BUDHI ASTORO,SE. NIP. 19880706 201502 1 002	Pelaksana

24.	RENI YULIASARI NIP. 19840705 201401 2 004	Pelaksana
25.	SRI ARINI, SE NIP. 19670120 200801 2 007	Pelaksana
26.	ARINTO GANANG SUJARWO NIP. 19850320 201001 1 002	Pelaksana

Sumber : dokumen Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar tahun 2019

**Tabel 4.2**

**Jumlah Komposisi Penduduk  
Kabupaten Blitar Tahun 2011-2018**

No	Uraian	2014	2015	2016	2017	2018
1	Jumlah Penduduk (jiwa)	1.140.793	1.145.396	1.149.710	1.153.803	1.157.500
2	Laju Pertumbuhan Penduduk (%)	0.36	0.40	0.38	0.36	0.32
3	Jumlah Tenaga Kerja	606.076	597.639	-	638.135	638.460
4	Jumlah Tenaga Kerja yang bekerja	587.403	580.982	-	619.050	616.952
5	Jumlah pengangguran	18.673	16.657	-	19.085	21.508

Sumber :Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, tahun 2019<sup>3</sup>

## B. Temuan Penelitian

### 1. Strategi Dinas Tenaga Kerja

Strategi merupakan hal penting yang dapat dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar untuk menekan angka pengangguran. Adapun Strategi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sesuai dengan hasil wawancara dengan kasubag pemrogaman dan perencanaan dinas yaitu:

*“Sasaran untuk peningkatan kerja dengan indikator penurunan tingkat pengangguran kita ada tiga sasaran strategis yang akan kita kejar yaitu meningkatkan partisipasi angkatan kerja untuk yang pertama, kemudian yang pendukung kita meningkatkan hubungan industrial yang kondusif dan meningkatkan kesejahteraan pekerja di kabupaten blitar.,Kemudian disisi lain kita juga, selain di naker kita juga ada sector transmigrasi, kita mengupayakan meningkatkan pendapatan transmigran Kabupaten Blitar yang dikirim ke lokasi penempatan dengan harapan pendapatannya di daerah penempatan itu di atas UMK Kabupaten Blitar”*

Dari pemaparan diatas dapat diketahui bahwa ada tiga strategi yang dilakukan Dinas tenaga Kerja Kabupaten Blitar yaitu: dengan meningkatkan partisipasi angkatan kerja, yang kemudian didukung dengan meningkatkan hubungan industrialisasi antara pekerja dengan pengusaha, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja di kabupaten blitar seperti program transmigrasi. Program transmigrasi ini diharapkan dapat meningkatkan pendapatannya diatas UMK kabupaten Blitar. berdasarkan ketiga yang disebutkan tadi kemudian dijabarkan oleh kasubag penyusunan program dan perencanaan Dinas Tenaga kerja, yaitu:

*“Kemudian dari tiga sasaran strategis itu. Kita jabar lagi ke program: kita meningkatkan lagi partisipasi angkatan kerja ini ada tiga program unggulan yang kita laksanakan tahun ini. Pertama,*

*program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Hari ini kita mengejar juga peningkatan jumlah angkatan tenaga ketrja yang mendapatkan pelatih. outut dari program yang tadi”*

Dari hasil wawancara tersebut diketahui ada tiga sasaran strategis, yang kemudian dijabarkan ke program-program yang dilakukan dinas. Dari sasaran yang pertama yaitu program peningkatan jumlah angkatan kerja dengan harapan jumlah angkatan kerja yang mendapatkan pelatihan akan terus meningkat.

*“Kemudian program kedua peningkatan kesempatan kerja. Disini ada dua hal yang kita kejar. Pertama kita peningkatan tenaga kerja yang kita tempatkan. Ini ada banyak program. Pertama yaitu efektivitas pelayanan ketenaga kerjaa, kemudian program-program temporer misalkan job fair, terus kita fasilitasi penempatan di perusahaan-perusahaan di kabupaten blitar maupun diluar kabupaten blitar, penempatan ke luar negeri, juga itu juga peningkatan presentase tenaga kerja yang ditempatkan. Kemudian tenaga kerja yang tidak bisa di tempatkan misalkan tenaga kerja rentan ibu lansia yang pendidikanya belum bisa diserap oleh perusahaan atau penerima tenaga kerja, yaitu kita ciptakan wirausaha baru. Jadi, bagi mereka yang tidak bisa terserap oleh pasar tenaga kerja kita cetak agar jadi wirausahawan mandiri.*

*Kemudian ini ada program khusus, ini intruksi langsung dari bursa, karena ini sumber daya dari dana bagi hasil cukai tembakau,. Ini di fokuskan kepada eks mantan karyawan pabrik rokok, mantan pekerja rokok, petani tembakau, dan juga mantan TKI. Kita ada program pembinaan lingkungan social bidang tenaga kerjaan. Jenis-jenis kegiatan yang dilaksanakan mulai dari berbagai pelatihan kewira usahaan. Kita mulai dari nol, yang dari nol kita latih, mungkin nanti season dua kita ada khusus, yang lulusan SMK kita ada pelatihan yang berbasis kompetensi. Jadi kita ada dua model pelatihan, yang pertama berbasis kompetensi kita ada kerja sama dengan BLK. Kemudian yang kedua badan pelatihan kewirausahaan yang nanti memang kita ciptakan untuk wirausaha baru yang nonskill, yang sangat sederhana, sifatnya ringan”*

Dari pemaparan diatas dapat kita pahami untuk meningkatkan kesempatan kerja ada banyak banyak hal yang dilakukan dinas tenaga kerja yaitu seperi job fair (pameran bursa kerja), penyaluran tenaga kerja,

pelatihan kewirausahaan dengan bekerja sama dengan BLK, serta bekerja sama dengan badan pelkatihan kewirausahaan untuk wirausaha baru yang nonskil dan bersifat ringan. Pendapat ini diperkuat dari hasil wawancara dengan kelompok jabatan fungsional yang juga memaparkan tentang perluasan kesempatan kerja yaitu:

*“Jadi kalau di kita ada beberapa bidang. Yang di bidang saya ini bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan tenaga kerja disitu ada sub seksi yang pertama penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, dan yang ketiga perluasan dan pengembangan kesempatan kerja.*

*Untuk yang penempatan tenaga kerja dalam negeri apa yang kita lakukan untuk mengurangi pengangguran yang pertama kita melakukan IPK (informasi pasar kerja) yang yaitu dengan melayani mereka yang mencari kerja maupun perusahaan yang datang untuk mencari karyawan. kedua kita juga melaksanakan pameran bursa kerja dalam negeri., yaitu supaya terjadi banyak penempatan kita adakan pameran bursa kerja kita mengundang banyak perusahaan besar yang memiliki banyak lowongan kemudian kita undang penduduk dan masyarakat dan langsung bertemu disitu sehingga diharapkan banyak orang yang bekerja.*

*Pengembangan dan perluasan kesempatan kerja. Jadi bagi mereka yang tidak bisa ditempatkan diperusahaan karena pendidikannya tidak mampu atau apapun, nanti kita arahkan ke pengembangan dan perluasan tenaga kerja seperti (1) TKM yaitu tenaga kerja mandiri kita harapkan kita bisa menciptakan masyarakat untuk bekerja secara mandiri kita beri bantuan pelatihan pembekalan ilmu dan bantuan alat. Kemudian (2) TTG (teknologi tepat guna) misalkan disitu ada pengusaha tapi masih manual kemudian kita berikan bantuan alat. (3) Padat karya yaitu merekrut tenaga kerja sebanyak-banyaknya. Padat karya ini ada dua yaitu produktif pembuatan kolam lele dll dan infrastruktur seperti pembuatan jalan yang disela-sela pekerjaan. (4) Pelatihan dan produktivitas seperti potong rambut.”*

Dari wawancara diatas dapat kita pahami bahwa dalam melakukan perluasan kesempatan kerja Dinas melakukan informasi pasar kerja atau melayani para pencari kerja dan juga perusahaan yang mencari tenaga kerja. Selain itu juga melakukan pameran bursa kerja yang

mempertemukan perusahaan dengan pencari kerja. Dan yang terakhir yaitu memberikan pelatihan kewirausahaan. Pelatihan kewirausahaan ini ditujukan bagi pencari kerja yang tidak memenuhi persyaratan pencari kerja, bentuk pelatihan berupa: Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Teknologi Tepat Guna (TTG), Program Kerja Sistem Padat Karya, dan pelatihan produktivitas. Adapun sasaran yang kedua seperti yang dikatakan kasubbag penyusunan program dan perencanaan yaitu:

*Kalau program kita yang pertama tadi kan meningkatkan partisipasi angkatan kerja, mengurangi tingkat pengangguran. Sasaran yang kedua itu yaitu kita mempertahankan tingkat pengangguran. Maksudnya, tenaga kerja yang saat ini bekerja itu bagaimana agar dilingkungan kerjanya atau hubungan industrial tempat mereka bekerja itu kondusif. Kita upayakan bahwasanya ada peningkatan kesejahteraan bagi pekerja di Kabupaten Blitar melalui peningkatan keikutsertaan bidang tenaga kerja untuk karyawan yang ada di kabupaten blitar.*

*Jadi selama ini fokus mengajar tenaga kerja, tetapi perhatian kita juga sebagian ke mempertahankan hubungan yang kondusif di Kabupaten Blitar. Kita laksanakan berupa sosialisasi dan kita gandeng BPJS ketenagakerjaan agar hak-hak karyawan, terus kewajiban, terus peraturan-peraturan pendukung, faktor itu bisa tersosialisasikan. Misalkan pekerja mendirikan serikat pekerja dan badan penanganan ketika ada konflik pekerja dan pengusaha metode dan tahap penyelesaian. Itu memang ada satu bidang yang ada di dinas yang arahnya kesana.”*

Dari pemaparan diatas dapat kita pahami bahwa sasaran strategi yang kedua ini bertujuan untuk mempertahankan hubungan yang kondusif dengan melaksanakan sosialisasi menggandeng BPJS ketenagakerjaan, yang bertujuan agar hak-hak karyawan diberikansesuai dengn haknya, penyelesaian masalah ketika ada permasalahan yang terjadi antara perusahaan dan tenaga kerja . Kemudian sasaran strategi yang ketiga yaitu:

*Kemudian ada lagi sub bidang itu level seksi, itu memang diluar transmigrasi. Itu memang kerangka kami berfikir diluar alur ketenaga kerjaan tadi. Memang tenaga kerja ini tidak masuk di pasar kerja. Tenaga kerja ini keterbatasan sarana dan prasarana modal kerja dan lingkungan. itu tiap tahun kita ada program transmigrasi keluar jawa. untuk tahun kita dapat tiga program yaitu ke Kalimantan utara, ternate dan Sulawesi utara. Program ini utamanya untuk meningkatkan UMK pendapatan mereka minimal diatas UMK di Kabupaten Blitar. Untuk tahun ini kita mendapat alokasi sebelas kepala keluarga dari target yang kita rencanakan lima belas dan ini mendapat plafon sebelas kepala keluarga. Dan sekarang mulai pendataan pendaftaran perencanaan ini nanti untuk penempatannya sekitar triwulan keempat tahun 2019. Jadi itu kerangka besarnya Cuma satu aja di dinas tenaga kerja itu tujuannya Cuma satu yaitu menurunkan pengangguran di kabupaten blitar.”*

Dari pemaparan diatas dapat kita pahami bahwa sasaran strategis dinas tenaga kerja yang ketiga dalam mengurangi pengangguran adalah dengan melakukan program transmigrasi keluar jawa. Tujuan program ini selain untuk mengurangi tingkat pengangguran yaitu jua untuk meningkatkan pendapatan masyarakat diatas UMK yang ada di kabupaten Blitar.

## **2. Faktor pendukung dan penghambat strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar**

Faktor-faktor yang mempengaruhi strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bitar dalam mengurangi pengangguran baik berupa faktor pendukung dan penghambat. Berikut faktor Internal Kekuatan dan Kelemahan, eksternal peluang dan ancaman pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar:

**a. Faktor pendukung strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar**

Faktor pendukung yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar adalah seperti yang diungkapkan oleh Bapak Latif Usman mengenai dukungan pemerintah daerah, sebagai berikut:

*“kita berbicara organisasi perangkat daerah, kita didukung oleh dukungan regulasi, kemudian anggaran, termasuk sumber daya dan sartras. Untuk pelaksanaan tugasnya kita kan sudah back-up sepenuhnya oleh pemerintah daerah.”*

Berdasarkan penjelasan Bapak Latif, dapat disimpulkan bahwa peluang pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar adalah Adanya sumber daya aparatur dan dukungan sarana prasarana, Adanya regulasi tentang ketenagakerjaan dan transmigrasi, serta dukungan anggaran dari pemerintah daerah.

Adapun tambahan dari bapak latif mengenai faktor pendukung eksternal strategi dinas tenaga kerja kabupaten blitar, yaitu:

*“kita kan angkatan kerja di kabupaten blitar an juga banyak, kemudian animonya masyarakat untuk beerja itu juga tinggi. Kita analisis dari tingkat kehadiran masyarakat ketika ada even job fair itu selalu ramai dan dipadati oleh masyarakat. Kemudian yang cukup baik juga kondisi regional dan nasional ita yang relatif kondusif, itu kan membuka kesempatan kerja yang cukup baik di dalam negeri maupun diluar negeri.”<sup>4</sup>*

Berdasarkan penjelasan dari bapak Latif, bahwa angkatan kerja di kabupaten blitar cukup besar. MEA membuka kesempatan kerja cukup luas baik dalam maupun luar negeri. Animo masyarakat untuk bekerja

---

<sup>4</sup> Wawancara deangan Bapak Latif Usman Selaku kepala bidang sub bagian penyusunan program, Pada Tanggal 27 Juni 2019, Pukul 12.19



cukup tinggi hal ini terlihat dari partisipasi masyarakat ketika ada even job fair.

**b. Faktor penghambat strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar**

Faktor internal yang menjadi penghambat strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar adalah seperti yang diungkapkan oleh Bapak Latif Usman mengenai dukungan pemerintah daerah, sebagai berikut:

*“karena perubahan struktur tugas yang berlaku efektif mulai 1 januari 2017 kemarin kita bisa katakan masih ada kekurangan unuk tenaga teknis fungsional. Misalkan untuk pengantar kerja, kemudian untuk penyuluh pemberdayaan masyarakat kita masih ada kekurangan, sarana prasarana kita rasakan juga masih perlu pengembangan. dilain itu juga sekarang jamannya IT kita juga butuh dukungan informasi peralatan IT.”<sup>5</sup>*

Berdasarkan penjelasan dari bapak Latif, bahwa adanya perubahan struktur tugas sejak 1 januari 2017 kemarin, membuat Dinas tenaga kerja mengalami kekurangan tenaga teknis fungsional seperti pengantar kerja, dan penyuluh pemberdayaan masyarakat. Selain itu dalam hal sarana prasarana juga kurang memadai serta kurangnya dukungan informasi peralatan IT.

Tanggapan serupa mengenai kelemahan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar diungkapkan oleh Ibu Diana Eka Damayanti selaku Fungsional pengantar tenaga kerja, berikut penjelasannya.

---

<sup>5</sup> Wawancara dengan Ibu Diana Eka damayanti selaku Fungsional pengantar kerja Pada Tanggal 08 Juli 2019, Pukul 14.50

*“faktor yang pertama dari dinas kita sendiri, itu yang pertama sangat mempengaruhi adalah adanya kebijakan. Jadi kebijakan dari pemerintah, kebijakan itu bisa kebijakan dari kepala dinas, bisa kebijakan dari peraturan pemerintah berupa undang-undang yang itu bisa membuat atau yang kita rencanakan itu bisa berubah. Kadang untuk saat ini seperti ini, kemudian ada perubahan kebijakan lagi, kita harus berusaha merubah pola seperti itu, sangat mempegaruhi.*

*Selain kebijakan, tenaga kerja kita atau SDM dari dari dinas tenaga kerja. Sekarang sudah bukan rahasia. Jadi memang semua dinas, bukan dinas tenaga kerja saja. Jadi memang semua itu kekurangan karyawan. Jadi, dulu itu sampai 50 orang disini. Jadi, tenaga kerja pns di disnaker ini dulu 50. Kalau sekarang 25.*

*Kemudian anggaran, anggaran ini sangat berpengaruh, karena kita merencanakan melakukan sosialisasi, kalo kita misalkan merencanakan adanya pameran bursa kerja dalam negeri misalkan. Kita nggak akan bisa berhasil tanpa adanya dukungan dari anggaran. Jadi anggaran oni sangat berpengaruh. Itu beberapa faktor yang dari dalam diei kita atau dari disnaker.”<sup>6</sup>*

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, perubahan program dan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah daerah sangat berpengaruh terhadap perubahan rencana terhadap dinas terkait. Terbatasnya Jumlah tenaga fungsional/teknis dan sarana pendukungnya tidak sebanding dengan persebaran lokasi perusahaan dan masyarakat yang dilayani. Belum optimalnya pengelolaan informasi pasar kerja dan jalinan kerjasama kemitraan dengan instansi pemerintah maupun swasta dalam penyediaan informasi pasar kerja, mengakibatkan belum maksimalnya penyerapan tenaga kerja yang ada.

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan Ibu Diana Eka damayanti selaku Fungsional pengantar kerja Pada Tanggal 08 Juli 2019, Pukul 14.50

Adapun faktor eksternal yang menjadi kendala atau penghambat strategi dinas tenaga kerja kabupaten blitarseperti yang diungkapkan bapak latif, yaitu:

*“Kalau tantangan memang diakui atau tidak memang saat ini kompetensi atau daya saing skill tenaga kerja kita memang perlu ditingkatkan. Bagi yang sudah bekerja, ini memang kita kejar terus komitmen dari pengusaha di Kabupaten Blitar ini memang saat ini memang belum maksimal..”<sup>7</sup>*

Hal tersebut diperkuat oleh Ibu Diana Eka Damayanti selaku Fungsional pengantar tenaga kerja, berikut penjelasannya.

*Kalau yang dari luar ini justru yang sangat sulit. Jadi yang pertama, SDM dari pencaker itu sendiri. SDM meskipun lulusan SMK, terutama yang kita tangani kan lulusan SMK ya atau sekolah menengah kejuruan. Meskipun tidak menutup kemungkinan lulusan SI, lulusan SMP juga kita tangani gitu kan. Jadi kualitas SDM ini yang jadi tantangan kita. Jadi misalkan kita sudah berusaha, kita sudah merangkul perusahaan untuk datang kesini, habis itu mereka direkrut disini dan diterima, ternyata anak-anak tadi nyampek bekerja satu hari dua hari nggak kerasan minta pulang, itu dari SDM seperti itu. Terus kemudian ini kita sangat gandeng dengan persepsi orang tua. Banyak orang tua itu yang nggak pengen anaknya kerja jauh. Kita kalau di Blitar tahu sendiri kan lowongan kerjanya seperti apa. Jadi ini sangat berpengaruh bagi kita.*

*Kemudian teknologi informasi. Tapi sepertinya mungkin di blitar masih belum bisa menerima, kalau misalkan ada sensus itu mungkin dari seratus orang, mungkin hanya beberapa orang yang melek teknologi ya. Itu faktor yang dari luar.”<sup>8</sup>*

Berdasarkan hasil pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa ancaman pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar adalah kompetensi dan daya saing tenaga kerja masih rendah. Belum maksimalnya komitmen pengusaha untuk menerapkan UMK bagi

---

<sup>7</sup>Wawancara dengan Bapak Latif Usman Selaku kepala bidang sub bagian penyusunan program, Pada Tanggal 27 Juni 2019, Pukul 12.19

<sup>8</sup>Wawancara dengan Ibu Diana Eka damayanti selaku Fungsional pengantar kerja Pada Tanggal 08 Juli 2019, Pukul 14.41

pekerja/buruh. Adanya keterbatasan wewenang dalam penentuan julan transmigran yang diberangkatkan dan lokasi penempatannya.

### **3. Solusi Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar**

Untuk itu dibutuhkan solusi, yaitu proses dimana lembaga atau dinas harus memperbaiki diri dari praktek yang sebelumnya dilakukan. Dan solusi merupakan pemecah masalah dari kendala atau faktor penghambat yang dihadapi. Adapun kendala dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar dapat diatasi *sesuai* wawancara dengan bapak latif, yaitu

*“Untuk dukungan IT kita masih membangun kemitraan ke berbagai pihak swasta dalam rangka peningkatan penempatan tenaga kerja. Kemudian untuk faktor eksternal kita meningkatkan komitmen pengusaha untuk menerapkan UMK karena demi kesejahteraan pekerja. Kemudian juga disisi lain untuk transmigrasi ini. Tingkat kemandirian dari calon transmigran yang akan di berangkatkan masih perlu ditingkatkan baik itu semangat, moril terus ditingkat kan agar nanti siap beradaptasi di lokasi penempatan*

Berikut tambahan dari ibu Diana, yaitu:

*“Nah dari segi SDM ini kan kita harus memanfaatkan SDM pegawai yang ada , kita harus bisa mengelola SDM yang ada tadi. Diolah istilahnya kita lakuakan padat pelatihan , mereka mendapatkan pelatihan-pelatihan tadi, jadi mereka bisa bener-bener padat ilmu lah. Meskipun jumlahnya sedikit tapi banyak ilmunya.”*

*Kemudian tekhnologi informasi. Dinas tenaga kerja itu berusaha ngimbangi kemajuannya sekarang. Jadi kita berusaha bikin inovasi-inovasi tekhnologi itu supaya adamnya lowongan bisa lewat facebook, lewat apa. Pokoknya media sosial yang seperti itu.*

Jadi dari wawancara tersebut dapat kita pahami bahwa solusi yang dilakukan dinas tenaga kerja untuk mengatasi faktor penghambat atau kendala strategi dinas dalam mengurangi pengangguran yaitu:menjalin kerjasama dengan pihak swasta, meningkatkan penempatan tenaga kerja,

meningkatkan komitmen pengusaha untuk menerapkan UMK, memanfaatkan SDM pegawai dinas yang ada, memanfaatkan media social yang ada guna mengimbangi perkembangan saat ini.

## **B. ANALISIS DATA**

### **1. Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Pengangguran**

Dari hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui bahwa strategi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bliar adalah sebagai berikut:

#### **a. Meningkatkan partisipasi angkatan kerja**

Meningkatkan paertisipasi angkatan kerja maksudnya dengan merekrut tenaga kerja sebanyak-banyaknya baik melalui media sosial online maupun melalui sosialisasi dan publikasi ke masyarakat. Tujuannya adalah untuk menekan angka pengangguran yang ada di Kabupaten Blitar. Dalam meningkatkan partisipasi angkatan kerja, Dinas Tenaga Kerja memiliki program yaitu

#### **1) Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja**

Dalam melaksanakan program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, dinas tenaga kerja melakukan beberapa kegiatan pelatihan seperti

- a) Pelatihan peningkatan ketrampilan produktivitas tenaga kerja
- b) Pembinaan lembaga pelatihan dan kerja swasta
- c) Sosilisasi dan publikasi program kegiatan ketenagakerjaan

- d) Pemberian informasi pasar kerja dan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri seperti (AKL, AKAD)
  - e) Pameran bursa kerja dalam negeri
  - f) Pelayanan antar kerja antar negara (AKAN) dan SISKOTKLN
  - g) Perlindungan TKI pra dan purna penempatan
- 2) Program peningkatan kesempatan kerja dan pembinaan lingkungan sosial bidang ketenagakerjaan

Dalam melaksanakan pembinaan lingkungan sosial bidang ketenagakerjaan dinas melakukan pembinaan kemampuan dan ketrampilan kerja bagi tenaga kerja dan masyarakat melalui pelatihan berbasis wirausahaan berupa: Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Teknologi Tepat Guna (TTG), Program Kerja Sistem Padat Karya, dan pelatihan produktivitas.

b. peningkatan hubungan industrial yang kondusif

Dalam meningkatkan hubungan industrial yang kondusif, program yang dimiliki dinas yaitu: program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan.

- 1) Fasilitasi penetapan UMK dan pembinaan jaminan social bagi pekerja
- 2) Fasilitasi Pembinaan lembaga industry
- 3) Fasilitasi Pembinaan pelaksanaan persyaratan kerja perusahaan
- 4) Fasilitasi Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial

- c. Meningkatnya transmigran asal Blitar supaya pendapatannya (diatas UMK)

Program transmigrasi Regional atau transmigrasi keluar Jawa. Dalam hal ini dinas melakukan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi. Selain itu dinas juga memberikan penyuluhan. Program transmigrasi keluar Jawa ini sudah berjalan sejak 2017 yang dilakukan setiap triwulan sekali dengan kuota 11 kepala keluarga. Hal ini akan terus ditingkatkan hingga mencapai target yaitu 15 kepala keluarga

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi strategi Dinas Tenaga Kerja**

### **a. Faktor pendukung**

Mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat, disajikan data-data yang di peroleh mengenai strategi dinas tenaga kerja dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Blitar dilakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Tujuan dari dilakukan wawancara ini adalah untuk mendapatkan berbagai rincian mengenai faktor pendukung dan penghambat organisasi dari wawancara tersebut kemudian direkapitulasi dengan rincian sebagai berikut. Dari hasil wawancara diperoleh faktor yang mempengaruhi dinas tenaga kerja dalam mengurangi pengangguran. Yang berupa faktor pendukung, yaitu

Hasil identifikasi dari faktor kekuatan (*strength*) adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya sumber daya aparatur dan dukungan sarana prasarana
- 2) Adanya regulasi tentang ketenagakerjaan dan transmigrasi
- 3) Adanya dukungan anggaran
- 4) Jumlah angkatan kerja cukup banyak
- 5) MEA membuka kesempatan kerja cukup luas baik dalam maupun luar negeri
- 6) Animo masyarakat untuk mengikuti program transmigrasi cukup tinggi

**b. Faktor penghambat**

Mengidentifikasi faktor penghambat strategi dinas tenaga kerja. Disajikan data-data yang di peroleh mengenai strategi dinas tenaga kerja dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Blitar dilakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Tujuan dilakukan wawancara ini adalah untuk mendapatkan berbagai rincian mengenai faktor penghambat bagi organisasi jawaban wawancara tersebut kemudian direkapitulasi dengan rincian sebagai berikut. Hasil identifikasi dari faktor penghambat adalah sebagai berikut:

- 1) Tenaga fungsional/teknis terbatas
- 2) Sarana prasarana penunjang pelaksanaan tugas masih kurang
- 3) Belum optimalnya pengelolaan informasi pasar kerja
- 4) Belum maksimalnya jalinan kerjasama kemitraan baik dengan instansi pemerintah maupun swasta



- 5) Kompetensi dan daya saing tenaga kerja masih rendah
- 6) Belum maksimalnya komitmen pengusaha untuk menerapkan UMK bagi pekerja/ buruh
- 7) Adanya keterbatasan kewenangan dalam penentuan jumlah transmigran yang diberangkatkan dan lokasi penempatannya

### **1. Solusi Strategi Dinas Tenaga Kerja**

Fokus strategi perusahaan pada posisi seperti inilah dapat meminimalkan kendala-kendala internal Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Yaitu:

- a. Pemenuhan administrasi perkantoran
- b. Pemenuhan sarana dan prasarana dalam rangka meningkatkan kinerja sumber daya aparatur dalam memberikan pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing
- c. Meningkatkan kualitas manajemen organisasi melalui peningkatan soft skill dan meningkatkan kualitas hard skill diantaranya dilakukan dengan meningkatkan pembinaan dan pengembangan potensi kemampuan pegawai dalam kualitas kinerja serta dalam perencanaan dan pelaporan
- d. Peningkatan dan pengembangan potensi kemampuan pegawai diantaranya melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan formal, bimtek dan sosialisasi
- e. percepatan terciptanya kualitas dan produktifitas tenaga kerja melalui program pelatihan berbasis kompetensi

- f. Memanfaatkan teknologi informasi yang ada agar lebih cepat dan mudah diakses oleh masyarakat.
- g. Program kegiatan yang bisa dilakukan untuk mendukung strategi ini diantaranya pelaksanaan pameran bursa kerja (job fair), peningkatan kerjasama dengan Bursa Kerja Khusus, maupun optimalisasi bursa kerja online (BKOL).
- h. peningkatan kerjasama baik dengan pemerintah maupun swasta dalam hal penyediaan informasi pasar kerja