

BAB V

PEMBAHASAN

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar adalah unsur perangkat daerah yang membantu pemerintah daerah dalam bidang ketenaga kerjaan. Yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor: 19 Tahun 2008 tentang susunan organisasi dan tata kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Blitar. Sedangkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar diatur berdasarkan Peraturan Bupati Blitar Nomor 53 Tahun 2008 tentang penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar. Tujuan utama didirikanya Dinas Tenaga Kerja ini adalah melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Berikut upaya yang dilakukan dinas dalam

A. Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Dalam Mengurangi Pengangguran

Strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sesuai dengan bab sebelumnya. Dimana strategi yang dijalankan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dengan membuat banyak program. Dimana program tersebut disesuaikan dengan kondisi lingkungan dan social masyarakat. Hal tersebut sesuai dengan jurnal Butar.¹ bahwa strategi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar adalah sebagai berikut.

1. Perencanaan di sector formal

¹ Hermmes Saroha Butar-Butar, Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru, *Jurnal Ilmu Administrasi Publik JOMP FISIP*. Vol. 2, No. 2, 2015

a. Menyebarluaskan informasi kerja

Para pencari kerja sangat membutuhkan adanya informasi lowongan pekerjaan. Oleh karena itu penyebaran informasi terkait lowongan pekerjaan dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar baik melalui media massa, internet, maupun melalui job fair. Selain itu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar juga menjalin kerja sama dengan beberapa SMK yang ada di Kabupaten Blitar.

b. Melaksanakan pelatihan ketrampilan

Pelatihan ketrampilan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pencari kerja di Kabupaten Blitar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, dan juga agar pencari kerja dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Pelatihan ini dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dengan menggandeng BLK.

c. Meningkatkan hubungan industrial yang kondusif.

Peningkatan hubungan industrial yang kondusif perlu dilakukan agar terciptanya stabilitas di sektor sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi, maksudnya hubungan industrial yang kondusif memiliki dampak pada perkembangan perusahaan yang dapat mendorong terciptanya lapangan kerja baru. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja sebagai fasilitator sekaligus sebagai jembatan antara pencari kerja, karyawan dengan perusahaan.

- d. Meningkatkan transmigran asal Blitar supaya pendapatnya diatas UMK Kabupaten Blitar

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 ditigkatkan hingga mencapai target yaitu 15 kepala keluarga

2. Perencanaan di Sektor Non Formal

Bagi calon tenaga kerja yang tidak memenuhi klasifikasi yang dibutuhkan perusahaan, misalkan: ijasah kurang memenuhi, usia yang melebihi batas yang ditentukan perusahaan dll yang menyebabkan calon tenaga kerja tidak diterima perusahaan. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja memberilkan beberapa program pelatihan, yaitu:

- a. Tenaga kerja mandiri (TKM)

Tenaga kerja mandiri merupakan program pelatihan kewirausahaan yang dilakukan dinas tenaga kerja bagi angkatan kerja yang tidak memenuhi syarat yang ditentukan perusahaan dengan memberikan pelatihan ketrampilan dan bantuan berupa alat agar dapat bekera secara mandiri.

- b. Teknologi tepat guna (TTG)

Teknologi tepat guna adalah program pemberian bantuan dari dinas tenaga kerja kepada pengusaha yang masih manual dalam menjalankan usahanya., diharapkan dapat para pengusaha agar lebih produktif.

c. Padat karya

Padat karya merupakan kegiatan pemberdayaan masyarakat melalui pembuatan infrastruktur maupun produktivitas dengan mengoptimalkan sumber daya local yang tersedia. Padat karya dibedakan menjadi dua yaitu: 1) produktivitas seperti pembuatan usaha bersama, dikelola bersama, dan hasilnya menjadi milik mereka. 2) infrastruktur seperti pembuatan jalan yang dilakukan masyarakat di waktu luang atau sela-sela pekerjaan mereka.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Coulter² bahwa strategi merupakan sejumlah keputusan dan aksi yang ditunjukan untuk mencapai tujuan (*goal*) dan menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya. Seperti yang disampaikan oleh perangkat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar yang melakukan sejumlah keputusan dan aksi untuk mencapai tujuan dengan mempertimbangkan peluang dan ancaman.

² Hermes Saroha Butar-Butar, "Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru", *Jurnal Ilmu Administrasi (JOM FISIP)*, Vol. 2, No. 2 < Oktober. 2015

Selain itu juga sesuai dengan teori Lawrence dan William³ yang mengatakan bahwa manajemen strategi adalah sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan. Sehingga Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar berusaha merumuskan strategi yang cocok dengan situasi, serta mempertimbangkan sarana dan prasarana dan sumber daya yang ada.

Dengan adanya strategi tersebut berfungsi untuk memberitahukan visi yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar yang menghubungkan segala bentuk peluang yang ada disekitar dan kekuatan yang ada pada dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Kemudian memanfaatkan pencapaian yang diperoleh pada tahun sebelumnya untuk meningkatkan kinerja dinas pada masa mendatang.

Untuk mencapai semua itu maka diperlukan perencanaan sumber daya manusia seperti yang dikemukakan oleh Rothwell⁴ pengembangan sumber daya manusia secara makro seperti teori Notoatmodjo⁵ yaitu menginvestigasi lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar baik eksternal, maupun internal. Tahap peramalan atas ketersediaan sumber daya manusia saat ini dan dimasa depan.

³ Triton PB, *Manajemen Strategis Terapan Perusahaan Dan Bisnis*, (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2007), hlm. 36

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2011), 35

⁵ Kresensius Wio, "Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kecamatan Kobeng Kabupaten Kutai Timur", *E-Jurnal administrasi Negara*, Vol. 2, No. 2, 2016

Perencanaan perekrutan, pelatihan baik melalui beberapa program yang di canangkan dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, dan promosi yang meliputi pameran bursa kerja online maupun langsung ke masyarakat.

Tujuan diadakannya pengembangan sumber daya manusia seperti yang dikatakan manulang, yaitu meningkatkan pengetahuan angkatan kerja maupaun calon tenaga kerja, meningkatkan ketrampilan angkatan kerja, sekaligus merubah sikap tenaga kerja untuk menambah pengetahuan, ketrampilan, dan mengubah sikap tenaga kerja.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Dalam Mengurangi Pengangguran

Seperti yang telah diketahi pada bab sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Blitar. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi strategi dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar dalam mengurangi pengangguran Di Kabupaten Blitar yang peneliti temukan dilapangan kemudian peneliti bagi menjadi faktor pendukung dan penghamabat. Hal ini sama seperti hasil penelitian oleh Kresensius Wio⁶ yaitu:

1. Faktor pendukung

Untuk faktor pendukungnya, yaitu adanya regulaasi tentang ketenagakerjaan dan transmigrasi dalam bentuk peraturan perundang-

⁶ Kresensius Wio, "Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kecamatan Kobeng Kabupaten Kutai Timur", *E Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 4, No. 2, 2016

undang ketenaga kerjaan Pasal 35 ayat 1 sepenuhnya diberikan kewenangan untuk menempatkan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, serta adanya dukungan anggaran yang berikan oleh pemerintah. Diharapkan pengangguran di Kabupaten Blitar akan berkurang. Hal ini sama seperti hasil penelitian oleh butar⁷

Selain itu adanya program peningkatan kesempatan kerja seperti job market fair (JMF), padat karya produktif dan infrastruktur, kewirausahaan. serta infrastruktur untuk pelatian tersedia contoh BLKI (badan pelatihan kerja Indonesia) untuk menunjang keberhasilan dan kewenangannya dalam memberikan pelayanan masyarakat berjalan optimal.

Faktor pendukung selanjutnya yaitu dari lingkup eksternal yaitu, animo masyarakat mengikuti program transmigrasi cukup tinggi, MEA membuka kesempatan kerja yang cukup luas baik dalam maupun luar negeri hal ini dapat dimanfaatkan dinas enaga kerja untuk menjalin kerja sama dengan pengusaha, jumlah angkatan kerja cukup tinggi hal ini dapat dilihat ketika ada even job fair selalu ramai dan antusias masyarakat untuk mendaftar cukup tinggi. Hal ini dapat memudahkan tugas dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar.

2. Faktor penghambat

Faktor pengahambat strategi dinas tenaga kerja dibedakan menjadi dua yaitu interal dan eksternal.

⁷ Hermes Saroha Butar-Butar, "strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatsi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru", *Jurnal Ilmu Administrasi, (JOM FISIP), Vol. 2, No. 2, Oktober 2015*

Faktor penghambat yang dari internal seperti kurangnya teknis dan tenaga fungsional. Tenaga teknik yang dahulu berjumlah 50 orang, karena adanya perubahan peraturan oleh pemerintah daerah untuk mengurangi tenaga pegawai, sehingga hal tersebut berakibat pada tidak terlaksananya strategi untuk mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten Blitar secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik.

Kurangnya sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tugas. Sarana dan prasarana merupakan alat penunjang keberhasilan dalam upaya untuk mengurangi pengangguran. karena bila kedua hal tersebut tidak tersedia maka pelaksanaan program juga tidak akan berjalan dengan maksimal. Hal ini sama dengan hasil penelitian oleh Iir Piona.⁸ Dalam hal ini sarana yang dimaksud adalah gedung balai pelatihan yang dapat menampung kegiatan. Dinas tenaga kerja kabupaten Blitar belum memiliki BLK sehingga harus menggandeng dengan BLK yang ada di daerah lain.

sedangkan faktor penghambat dari eksternal yaitu belum maksimalnya jalinan kerja sama kemitraan baik dengan instansi pemerintah maupun swasta, kompetensi daya saing masih rendah, belum maksimalnya komitmen pengusaha untuk menerapkan UMK bagi pekerja/buruh, serta adanya keterbatasan kewenangan dalam penentuan transmigran yang diberangkatkan dan lokasi penempatannya. Sehingga ini masih menjadi pekerjaan rumah tersendiri bagi dinas.

⁸ Iir Piona, "Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kabupaten Siak", *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JOM FISIP)*, Vol. 2, No. 1, Februari 2015

C. Solusi Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

Solusi strategi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar melihat kendala-kendala tersebut yaitu dengan meminimalisir kendala-kendala yang ada yaitu:

Kurangnya tenaga teknis dan fungsional yang terdapat pada dinas tenaga kerja kabupaten blitar akibat peraturan daerah yang mengakibatkan pelaksanaan strategi kurang berjalan dengan maksimal. Untuk itu solusi yang dilakukan adalah harus melakukan pemenuhan administrasi dengan merekrut tenaga kerja diluar dinas, selain itu dengan meningkatkan soft skill dan hard skill diantaranya dengan melakukan pembinaan dan pengembangan potensi kemampuan pegawai.

Kurangnya sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tugas. Sarana dan prasarana merupakan alat penunjang keberhasilan dalam upaya untuk mengurangi pengangguran. karena bila kedua hal tersebut tidak tersedia maka pelaksanaan program juga tidak akan berjalan dengan maksimal. Untuk itu solusi yang dilakukan adalah dengan menggandeng atau bekerja sama dengan BLK lain untuk melakukan pelatihan.

Sedangkan untuk mengatasi faktor penghambat dari eksternal seperti daya saing tenaga kerja yang masih rendah yaitu dengan melakukan banyak pelatihan sesuai kebutuhan, sedangkan terkait komitmen penerapan UMR solusi yang dilakukan adalah dengan meningkatkan kerja sama baik dengan pemerintah maupun swasta.