

STRATEGI DINAS TENAGA KERJA (DISNAKER) KOTA PEMATANGSIANTAR DALAM MENANGGULANGI PENGANGGURAN

Esther Imanuela Simanjuntak*

Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Publik,
Universitas Riau, Indonesia

e-mail: esther.imanuela4572@student.unri.ac.id

Harapan Tua RFS

Universitas Riau, Indonesia

e-mail: harapan528@yahoo.co.id

ABSTRACT

Unemployment is one of the main problems that are closely related to economic growth. Unemployment is generally caused by the fact that the labor force is not proportional to the number of jobs available. The purpose of this study is to clarify the strategy of the Pematangsiantar City Manpower Office in tackling unemployment in the covid-19 pandemic era and to find out what factors affect the Pematangsiantar City Manpower Office in tackling the unemployment problem in the covid-19 pandemic era. The theoretical concept used in this research is the strategy theory proposed by Ellitan and Anatan (2008:9) to measure the strategies that have been set in organizations or companies, such as technology strategies, innovation strategies, and operations strategies. This study uses a qualitative research method with a descriptive approach. The data analysis technique used Nasution's theory (2000: 128). The results of this study indicate that the strategy of the Pematangsiantar City Manpower Office in tackling unemployment in the era of the covid-19 pandemic has not run optimally due to limited funds owned by the Manpower Office and limited human resources.

Keywords: *Strategy, Unemployment, Manpower Service*

ABSTRAK

Pengangguran merupakan salah satu masalah utama yang erat kaitannya dengan pertumbuhan ekonomi. Pengangguran umumnya disebabkan oleh fakta bahwa angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang ada. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk

memperjelas bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dalam menanggulangi pengangguran di era pandemi covid-19 dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dalam menanggulangi masalah pengangguran di era pandemi covid-19. Konsep teoritis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori strategi yang dikemukakan oleh Ellitan dan Anatan (2008:9) untuk mengukur strategi yang telah ditetapkan pada organisasi atau perusahaan, seperti strategi teknologi, strategi inovasi, dan strategi operasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik analisis data menggunakan teori Nasution (2000:128). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dalam menanggulangi pengangguran di era pandemi covid-19 belum berjalan dengan maksimal dikarenakan adanya keterbatasan dana yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan terbatasnya sumber daya manusia.

Kata Kunci : Strategi, Pengangguran, Dinas Tenaga Kerja

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan tingkat pertumbuhan yang besar di setiap tahunnya. Jumlah penduduk di Indonesia saat ini menempati posisi keempat terbanyak di dunia setelah China, India, dan Amerika Serikat dengan jumlah penduduk yang kurang lebih mencapai 250 juta jiwa. Dalam suatu negara yang memiliki jumlah penduduk yang banyak, maka negara tersebut juga pastinya akan memiliki banyak permasalahan yang akan dihadapi, mulai dari tingginya angka kejahatan, angka pertumbuhan penduduk, meningkatnya angka kemiskinan serta tingginya angka pengangguran. Salah satu masalah pokok yang dihadapi oleh bangsa dan negara Indonesia adalah masalah pengangguran. Pengangguran yang tinggi berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial yang juga semakin meningkat.

Masalah pengangguran telah menjadi momok yang begitu menakutkan khususnya di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat angka pengangguran di Indonesia pada bulan Agustus 2022 mencapai 29,12 juta orang. Hal ini terbagi menjadi beberapa kategori seperti, pengangguran yang disebabkan adanya pandemi Covid-19 sebanyak 2,56 juta orang, Bukan Angkatan Kerja (BAK) dikarenakan pandemi Covid-19 sebanyak 0,76 juta orang, sementara yang tidak bekerja karena adanya pandemi Covid-19 sebanyak

1,77 juta orang, dan penduduk yang bekerja tetapi mengalami pengurangan jam kerja karena adanya pandemi Covid-19 sebanyak 24,03 juta orang.

Sumatera Utara merupakan provinsi terpadat di Indonesia setelah Jawa Barat dan Jawa Timur. Angka partisipasi angkatan kerja di Sumatera Utara terus meningkat setiap tahunnya. Salah satu masalah besar dan serius yang dihadapi Sumut adalah masalah pengangguran, terutama di masa pandemi Covid-19 saat ini karena jumlah pengangguran yang terus meningkat. Masalah pengangguran dan kurangnya lapangan pekerjaan di Provinsi Sumatera Utara juga sering terjadi di semua provinsi atau kota, salah satunya adalah kota Pematangsiantar.

Seperti yang telah diketahui, kepadatan penduduk menjadi salah satu penyebab terjadinya pengangguran terlebih disaat pandemi covid-19 seperti ini. Masalah kependudukan tidak dapat dipisahkan dari masalah ketenagakerjaan. Jika laju pertumbuhan penduduk tinggi, maka penawaran tenaga kerja juga akan tinggi. Tawaran pekerjaan yang tinggi yang tidak disertai dengan kesempatan kerja yang memadai akan menimbulkan pengangguran.

Tabel 1.1
Jumlah Penduduk Kota Pematangsiantar Tahun 2017-2020

No	Tahun	Jumlah Penduduk	Jenis Kelamin		Rasio Jenis Kelamin
			L	P	
1	2017	251.513 jiwa	122.626	128.887	95,14
2	2018	251.513 jiwa	122.626	128.887	95,14
3	2019	255.317 jiwa	124.533	130.784	95,22
4	2020	268.254 jiwa	132.615	135.639	97,77

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar

Pada Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah penduduk Kota Pematangsiantar menurut Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar setiap tahunnya mengalami peningkatan. Pada tahun 2017 jumlah penduduk Kota Pematangsiantar sebesar 251.513 jiwa yang terdiri dari 122.626 penduduk laki-laki dan 128.887 penduduk perempuan, dengan rasio jenis kelamin sebesar 95,14. Pada tahun 2018 jumlah penduduk Kota Pematangsiantar sebesar 251.513 jiwa yang terdiri dari 122.626 penduduk laki-laki dan 128.887 penduduk perempuan, dengan rasio jenis kelamin sebesar 95,14. Pada tahun 2019 jumlah penduduk Kota Pematangsiantar sebesar 255.317 jiwa yang terdiri dari 124.533 penduduk laki-laki dan 130.784 penduduk perempuan, dengan rasio jenis kelamin sebesar 95,22. Pada Tahun 2020

jumlah penduduk Kota Pematangsiantar sebesar 268.254 jiwa, yang terdiri dari 132.615 penduduk laki-laki dan 135.639 penduduk perempuan, dengan rasio jenis kelamin sebesar 97,77.

Dengan meningkatnya jumlah penduduk di Kota Pematangsiantar maka semakin meningkat pula jumlah angkatan kerja yang dapat menyebabkan bertambahnya angkapengangguran di Kota Pematangsiantar. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar, jumlah angkatan kerja di Kota Pematangsiantar pada tahun 2017-2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Angkatan Kerja Kota Pematangsiantar Tahun 2017-2020

No	Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja	Pengangguran	Persentase Pengangguran (%)
1	2017	122.522 jiwa	111.746 jiwa	10.776 jiwa	8,80 %
2	2018	122.522 jiwa	111.746 jiwa	10.776 jiwa	8,80 %
3	2019	132.604 jiwa	117.892 jiwa	14.712 jiwa	11,09 %
4	2020	137.927 jiwa	122.063 jiwa	15.864 jiwa	11,50 %

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar

Berdasarkan Tabel 1.2 jumlah angkatan kerja di Kota Pematangsiantar pada tahun 2017 sebanyak 122.522 jiwa dengan persentase pengangguran 8,80%. Di tahun 2018 jumlah angkatan kerja tetap sebanyak 122.522 jiwa dengan persentase pengangguran 8,80%. Dan pada tahun 2019 jumlah angkatan kerja kembali meningkat sebanyak 132.604 jiwa dengan persentase 11,09%. Sedangkan pada tahun 2020 jumlah angkatan kerja meningkat sebanyak 137.927 jiwa dengan persentase pengangguran 11,50%.

Tabel 1.3
Jumlah Bukan Angkatan Kerja Kota Pematangsiantar Tahun 2017-2020

No	Tahun	Bukan Angkatan Kerja	Sekolah	Mengurus R. Tangga	Lainnya
1	2017	60.008 Jiwa	23.008 Jiwa	26.580 Jiwa	11.350 Jiwa
2	2018	60.008 Jiwa	23.008 Jiwa	26.580 Jiwa	10.420 Jiwa

3	2019	53.879 Jiwa	19.197 Jiwa	27.354 Jiwa	7.328 Jiwa
4	2020	57.841 Jiwa	19.443 jiwa	30.686 Jiwa	7.712 Jiwa

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar

Berdasarkan tabel 1.3 jumlah bukan angkatan kerja di Kota Pematangsiantar pada tahun 2017 sebanyak 60.008 orang dengan jumlah yang bersekolah sebanyak 23.008 orang, mengurus rumah tangga sebanyak 26.580 orang dan lainnya sebanyak 11.350 orang. Pada tahun 2018 jumlah bukan angkatan kerja sebanyak 60.008 orang dengan jumlah yang bersekolah sebanyak 23.008 orang, mengurus rumah tangga sebanyak 26.580 orang dan lainnya sebanyak 10.420 orang. Pada tahun 2019 jumlah bukan angkatan kerja sebanyak 53.879 orang dengan jumlah yang bersekolah sebanyak 19.197 orang, mengurus rumah tangga sebanyak 27.354 orang dan lainnya sebanyak 7.328 orang. Pada tahun 2020 jumlah bukan angkatan kerja sebanyak 57.841 orang dengan jumlah yang bersekolah sebanyak 19.443 orang, mengurus rumah tangga sebanyak 30.686 orang dan lainnya sebanyak 7.712 orang.

Dan pada tahun 2021 ini, angka pengangguran di Kota Pematangsiantar meningkat dengan tajam. Kenaikan tingkat pengangguran ini mencapai hingga 11,50 persen. Salah satu faktor utama pemicunya adalah akibat dampak pandemi covid-19 yang berpengaruh pada aktivitas perekonomian. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar menyampaikan bahwa dampak pandemi melemahkan pendapatan 81 perusahaan, dimana perusahaan-perusahaan ini terpaksa memutuskan hubungan kerja (PHK) dengan karyawannya sebanyak 86 orang dan 696 orang karyawan lainnya terpaksa harus dirumahkan, yang sebagian besar berasal dari sektor perhotelan, rumah makan, dan tempat hiburan. Serta beberapa perusahaan juga terpaksa melakukan merger (penggabungan) agar mampu beroperasi di masa pandemi covid-19 saat ini.

Sasaran-sasaran yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu lima tahun adalah “meningkatnya lapangan pekerjaan”. Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar merupakan tujuan yang telah ditetapkan secara lebih spesifik dan terukur, yang menggambarkan sesuatu yang akan dihasilkan melalui serangkaian program dan kegiatan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu rencana kerja. Memperluas kesempatan kerja yang didukung peningkatan kompetensi, kemandirian dan optimalisasi perlindungan tenaga kerja. Meningkatkan kualitas hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan adil untuk

meningkatkan kelangsungan usaha dan kesejahteraan tenaga kerja tentunya akan meningkatkan kesetaraan dan keadilan. Kemudian hasil dari upaya pencerminan lingkungan internal dan eksternal digunakan sebagai bahan dasar untuk memformulasikan persoalan utama guna dicarikan strategi pemecahan yang sifatnya sinergis dan komprehensif di bidang ketenagakerjaan.

Berikut adalah strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dalam menanggulangi tingkat pengangguran dengan merealisasikan program dan kegiatan bagi tenaga kerja, maka dengan begitu akan dihasilkan tenaga kerja yang berkualitas.

Tabel 1.4
Program / Kegiatan Mengurangi Tingkat Pengangguran

No	Nama Program / Kegiatan
1	Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja: 1. Penerapan Teknologi Tepat Guna serta pemberian bantuan sarana usaha 2 (dua) paket. 2. Padat karya produktif (kolam ikan).
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja: 1. Mengadakan kegiatan pelatihan keterampilan secara khusus untuk para pencari kerja dengan bentuk pelatihan berbasis kompetensi untuk menunjang kualitas para pencari kerja dengan menambah skill tenaga kerja.
3	Program Penempatan Tenaga Kerja: 1. Pelayanan Antarkerja di daerah kabupaten/kota. 2. Penempatan tenaga kerja AKL, AKAD, AKAN dengan merekrut/ seleksi pencari kerja. 3. Penyuluhan dan bimbingan jabatan bagi pencari kerja.
4	Kegiatan penyusunan informasi bursa kerja
5	Kegiatan Pemeran Kesempatan Kerja (Job Fair) secara online
6	Kegiatan penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan baik secara langsung pada saat pengambilan atau pengurusan kartu kuning, media sosial (whatsapp dan fb), media cetak, serta melalui institusi pendidikan.
7	Kegiatan peningkatan dan pengawasan 1. Kegiatan ini merupakan kegiatan kerjasama dengan stakeholder seperti perusahaan, LPKS, institut pendidikan, dan instansi pemerintah lainnya.
8	Kegiatan Pembinaan Dewan Pengupahan: 1. Kegiatan ini merupakan pengajuan Upah Minimum Kota Pematangsiantar

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar

Dari Tabel 1.4 diatas, dapat dilihat program dan kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar memenuhi fungsi yang dibebankan pada organisasi untuk menciptakan strategi

dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Dengan adanya program dan kegiatan, maka fungsi utama yang diharapkan untuk dilaksanakan oleh lembaga ini adalah sebagai fungsi pelayanan teknis operasional dan teknis administratif yang nantinya dapat dilaksanakan dengan baik. indikator keberhasilan ini dapat dilihat dari pelayanan dan kegiatan yang diarahkan kepada tenaga kerja dan menjaga hubungan baik dengan perusahaan sehingga nantinya masalah pengangguran di Kota Pematangsiantar dapat tertanggulangi.

Dari beberapa strategi atau upaya yang telah diuraikan diatas untuk menanggulangi masalah pengangguran belum bisa dilaksanakan secara efektif terlebih lagi di era Pandemi Covid-19 saat ini, maka perlu sekiranya dilakukan suatu penelitian mengenai apa saja yang akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dalam hal meningkatkan skill para pencari kerja, sehingga mampu menghadapi persaingan yang ketat di pasar global dan mampu untuk menanggulangi permasalahan pengangguran di Kota Pematangsiantar.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas dan adanya fakta tentang jumlah pengangguran di Kota Pematangsiantar yang cukup signifikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Strategi Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Pematangsiantar Dalam Menanggulangi Pengangguran”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Proses penelitian kualitatif seperti mengajukan beberapa pertanyaan-pertanyaan dan mendapatkan data dan informasi. Penelitian kualitatif pendekatan deskriptif suatu pendekatan yang bermaksud menjelaskan, menggambarkan fenomena yang sedang terjadi baik didengar maupun dibaca seperti foto, dokumen, catatan dan wawancara. Adapun alasan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu karena penelitian ini ingin mengetahui kebenaran tentang fenomena atau kejadian yang terjadi ketika penelitian ini berlangsung yang diperoleh berdasarkan data-data berupa tulisan, istilah-istilah dan dokumen yang sesungguhnya terjadi tanpa menambah ataupun mengurangi agar dapat dipercaya. Di samping itu, peneliti perlu untuk terjun langsung ke lapangan bersama objek penelitian agar dapat lebih mendalami strategi yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dalam menanggulangi pengangguran di era pandemi covid-19 saat ini. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data deskriptif kualitatif. Menurut Nasution (2000:128), analisis data deskriptif kualitatif menggunakan

pendekatan melalui tiga prosedur, antara lain: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Lokasi penelitian ini berada di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar. Lokasi penelitian ini dipilih di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar didasari pertimbangan bahwa belum banyak penelitian tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar Dalam Menanggulangi Pengangguran Di Era Pandemi Covid-19 dan karena permasalahan mengenai pengangguran merupakan permasalahan yang cukup kompleks yang harus diatasi di setiap daerah, termasuk Kota Pematangsiantar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam proses analisis ini, penulis menggunakan indikator strategi menurut Ellitan dan Anatan (2008:9) diantaranya yaitu strategi teknologi, strategi inovasi dan strategi operasi. Masing-masing kriteria ini dijelaskan melalui pemaparan data dan informasi yang penulis dapatkan ketika melakukan penelitian dan kemudian dilakukan analisis terhadap data dan informasi yang telah diperoleh dari informan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui Strategi yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dalam menanggulangi pengangguran khususnya di era pandemi covid-19 saat ini.

• Strategi Teknologi

Strategi teknologi adalah strategi yang sangat penting dilakukan dalam melibatkan aspek-aspek pengembangan, pemeliharaan kemampuan, eksploitasi serta pengetahuan. Strategi ini sangat penting bagi pemerintah dalam mengatasi masalah pengangguran yang terjadi di era pandemi covid-19 saat ini khususnya bagi pemerintah Kota Pematangsiantar yang dominan dalam menangani masalah pengangguran ini adalah Dinas Tenaga Kerja. Teknologi akan dirasa sebagai tantangan jika organisasi tersebut tidak mengerti cara menggunakan teknologi dengan baik dan pengelolaannya secara strategik. Tetapi jika teknologi tersebut dapat digunakan dan dikelola dengan baik dari fase rencana hingga kepada pengimplementasiannya, maka teknologi akan memberikan manfaat dan peluang secara strategik dalam jangka waktu yang panjang.

Dalam menanggulangi pengangguran di Kota Pematangsiantar, Dinas Tenaga Kerja mengemban tugas dan misinya melalui penerapan teknologi berbasis web. Melalui website yang disediakan, Dinas Tenaga Kerja wajib menyampaikan informasi lowongan pekerjaan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan baik yang ada di kabupaten maupun yang ada di daerah perkotaan. Dengan dikembangkannya website ini, Dinas Tenaga Kerja dapat melihat dan

mengetahui informasi pasar kerja untuk kedepannya sehingga permasalahan mengenai pengangguran yang ada di Kota Pematangsiantar dapat ditanggulangi. dengan adanya penerapan teknologi elektronik berbasis website yang berisi mengenai informasi lowongan pekerjaan, para pencari kerja dapat dengan mudah mengakses setiap informasi pasar kerja yang tersedia.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa teknologi merupakan salah satu faktor untuk melihat bahwa keberadaan sarana dan prasarana berbasis teknologi ini secara tidak langsung sangat membantu dan mempermudah pemerintah dalam menanggulangi pengangguran khususnya di era pandemi covid-19 saat ini dengan cara mengiklankan lowongan pekerjaan agar para pencari kerja atau pengangguran mudah untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan skill atau kemampuan yang dimiliki oleh pencari kerja serta sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Pemerintah berusaha menanggulangi masalah pengangguran dengan cara terjun langsung kelapangan untuk mencari lowongan pekerjaan agar dapat di iklankan, sehingga dengan begitu para pencari kerja mudah dalam mengakses informasi lowongan pekerjaan dan mudah juga dalam mendapatkan pekerjaan. Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar juga telah melakukan perluasan informasi lowongan pekerjaan baik itu melalui jobfair, aplikasi karirhub dan jobsinfo.bnp2tki, media massa dan juga internet. Dengan perkembangan teknologi ini tentunya akan sangat memudahkan para pencari kerja untuk mendapatkan informasi dan Dinas Tenaga Kerja juga bisa menanggulangi pengangguran di Kota Pematangsiantar.

• **Strategi Inovasi**

Inovasi adalah hal yang sangat esensial dalam mencapai daya saing yang kuat. Inovasi bertujuan untuk mengembangkan penerapan praktis terhadap nilai dan konteks ilmu pengetahuan yang baru, atau cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sudah ada. Produksi inovasi/penemuan baru juga merupakan sistem kegiatan organisasi yang mentransformasikan teknologi mulai dari pandangan baru sampai komersialisasi. Didalam melakukan strategi inovasi diperlukan adanya kerjasama, pemikiran yang terbuka dan dukungan dari semua pihak untuk mencapai suatu keberhasilan dan menjadikan organisasi yang unggul dalam persaingan global.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar juga melaksanakan atau melakukan sebuah pelatihan kompetensi dan pemagangan tenaga kerja

sesuai dengan permintaan pasar kerja berdasarkan keahlian atau keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja. Program ini dilakukan dengan tujuan agar masyarakat khususnya para pencari kerja dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian yang mereka miliki untuk mendapatkan pekerjaan maupun untuk menciptakan lapangan pekerjaan sendiri.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar melakukan pelatihan kewirausahaan bagi lulusan SMA dan SMK yang memungkinkan mereka untuk membuka usaha baru secara mandiri setelah lulus, sehingga nantinya usaha yang dijadikan dapat berkembang dengan baik dan bisa membuka lapangan pekerjaan serta bisa menerima tenaga kerja. Dengan begitu Dinas Tenaga Kerja dapat menanggulangi masalah pengangguran yang ada di Kota Pematangsiantar melalui pelatihan-pelatihan yang sudah ditetapkan. Karena salah satu tugas Dinas Tenaga Kerja adalah memberikan pelatihan kepada pencari kerja agar pencari kerja lebih berkompoten dan mereka yang mengikuti pelatihan bukan hanya diterima di perusahaan saja akan tetapi bisa menjadi wirausahawan yang dapat membuka lapangan pekerjaan baru untuk banyak orang.

- **Strategi Operasi**

Efektivitas strategi operasional menyoroti perubahan lingkungan dan hubungan timbal balik yang sesuai antara prioritas yang bersaing, berdasarkan pada struktur dan infrastruktur utama untuk mengembangkan strategi operasional sebagai senjata kompetitif. Hal ini dapat diukur dengan menilai konsistensi dari strategi yang ada. Keutuhan sarana dan prasarana yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar juga menjadi aspek penunjang yang berperan sebagai wadah atau tempat untuk melaksanakan suatu kegiatan karena dengan adanya sarana dan prasarana yang baik disuatu instansi maka akan mendukung pelaksanaan suatu kegiatan, sehingga dengan begitu suatu instansi atau organisasi dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan.

Ketersediaan sarana dan prasarana menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Dengan adanya sarana dan prasarana di Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, yang nantinya akan memberikan feedback yang baik dan maksimal serta dapat memenuhi permintaan dari pihak yang membutuhkan pelayanan, baik itu dalam hal pengurusan-pengurusan maupun hal penting lainnya. Sarana dan prasarana yang dimaksud ialah tersedianya sarana teknologi dan informasi yang dapat membantu

masyarakat atau pencari kerja dalam pemenuhan kebutuhan terhadap pasar kerja yang ada di Kota Pematangsiantar.

Sarana dan prasarana di Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar masih kurang memadai dikarenakan masih belum tersedianya sampai saat ini gedung Balai Pelatihan Kerja yang dapat menampung kegiatan pelatihan, oleh karena itu pihak dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar masih menggandeng pihak swasta untuk bisa bekerjasama dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan agar program pelatihan yang sudah direncanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar tidak terkendala dan dapat berjalan dengan lancar. Hal ini terjadi karena minimnya anggaran dari pemerintah untuk Dinas Tenaga Kerja terlebih di era pandemi saat ini anggaran dipotong untuk dana Satgas Covid-19, sehingga anggaran ini menjadi kesulitan tersendiri bagi Dinas Tenaga Kerja untuk menjalankan program-programnya dalam menanggulangi pengangguran yang ada di Kota Pematangsiantar.

Melihat dari sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar, untuk itu sangat perlu untuk diperhatikan agar tidak menghambat pegawai dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat atau para pencari kerja. Disamping itu juga kelengkapan dari sarana dan prasarana ini juga dapat memberikan kenyamanan dan keamanan bagi masyarakat agar lebih mempermudah dalam proses penyelenggaraan pelayanan.

TANTANGAN YANG DIHADAPI OLEH DINAS TENAGA KERJA (DISNAKER) KOTA PEMATANGSIANTAR DALAM MENANGGULANGI PENGANGGURAN

Telah diketahui bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan-tantangan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam menanggulangi masalah pengangguran di Kota Pematangsiantar. Setelah melakukan serangkaian kegiatan berupa observasi dan wawancara, penulis memaparkan beberapa tantangan-tantangan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dalam mengimplementasikan strategi di era pandemi covid-19 saat ini.

Adapun yang menjadi tantangan Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dalam menanggulangi pengangguran yang peneliti temukan selama terjun dilapangan adalah sebagai berikut:

1. Minimnya Anggaran

Keuangan (anggaran) merupakan satu hal yang penting dalam melaksanakan suatu rencana yang disusun secara sistematis. Anggaran merupakan alat untuk membantu manajemen dalam melaksanakan dan menjalankan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Namun anggaran yang telah disediakan belum mencukupi untuk Dinas Tenaga Kerja melaksanakan kegiatan-kegiatan seperti pelatihan dan pelaksanaan program lainnya. Untuk mengetahui bagaimana hambatan yang dihadapi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dalam mengimplementasikan strategi untuk menanggulangi pengangguran.

Berdasarkan hasil wawancara penulis, keterbatasan anggaran tentunya sangat berdampak besar bagi Dinas Tenaga Kerja untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan seperti pelatihan dan program-program lainnya. Minimnya anggaran ini juga menyebabkan Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar sangat berdampak pada penyediaan SDM, Sarana dan Prasarana serta sumber daya lainnya, dimana sampai saat ini Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar belum memiliki gedung Balai Pelatihan Kerja yang dapat menampung kegiatan pelatihan, oleh karena itu pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar masih menggandeng pihak swasta untuk bisa bekerjasama dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan ini agar program yang telah direncanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar tidak terkendala dan dapat berjalan dengan lancar. Minimnya anggaran ini menyebabkan tidak optimalnya dalam menyebarkan dan mensosialisasikan informasi pasar kerja, dengan begitu banyak masyarakat luas yang tidak mengetahui informasi lowongan pekerjaan maupun perluasan kesempatan kerja.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dikarenakan sumber daya manusia adalah sebagai individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak untuk melakukan sesuatu. Sumber daya manusia dijadikan sebagai aset suatu instansi sehingga harus dilatih dan dikembangkan sesuai dengan kemampuannya. Dalam hal ini sumber daya manusialah yang nantinya dapat membantu mengurangi tingkat pengangguran. Sumber daya manusia ini merupakan subject atas objek yang ingin dilakukan. Dari hasil wawancara yang didapatkan peneliti bahwa implementor yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar terhambat karena sumber daya manusia, dimana Dinas Tenaga Kerja dalam hal sumber daya manusia masih belum memenuhi standart kuota yang sudah ditetapkan atau sumber daya manusianya masih mengalami kekurangan, sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar memiliki kesulitan untuk melakukan pelatihan atau program yang hendak dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara ini juga penulis menambahkan mengenai jumlah sumber daya manusia yang khusus menanggulangi

tingkat pengangguran juga masih terbatas. Jika Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar yang bertanggungjawab untuk melaksanakan strategi dalam hal menanggulangi pengangguran. Maka kekurangan sumber daya manusia dalam hal melakukan tugasnya sangat berpengaruh besar. Komponen sumber daya manusia yang dimaksud ialah jumlah staf dan keahlian para pelaksana dalam hal menanggulangi pengangguran di Kota Pematangsiantar di era pandemi Covid-19.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dalam menanggulangi pengangguran di era pandemi covid-19 yang telah peneliti dapatkan dari beberapa informan penelitian melalui pengamatan dan wawancara serta telah dianalisis pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan terkait Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dalam menanggulangi pengangguran di era pandemi covid-19 adalah sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam menanggulangi pengangguran di Kota Pematangsiantar belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai indikator-indikator yang sudah dipaparkan oleh peneliti mulai dari indikator strategi teknologi, strategi inovasi hingga strategi operasi. Untuk indikator teknologi yakni Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dalam menanggulangi pengangguran belum efektif dalam pemberian pelayanan informasi berbasis sistem elektronik. Selanjutnya untuk indikator inovasi yakni Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar juga belum maksimal dalam melaksanakan program. Kesimpulannya bahwa sangat diperlukan kerjasama, pemikiran yang terbuka untuk mendukung semua pihak dalam mewujudkan tercapainya keberhasilan strategi inovasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Selanjutnya indikator terakhir ialah strategi operasi yang berjalan dengan optimal yang dilakukan melalui peningkatan pelayanan yang didukung dengan mekanisme yang ada yang berdampak langsung pada pelayanan sistem elektronik Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dalam menanggulangi pengangguran khususnya di era pandemi covid-19 saat ini dengan cara menjalankan program berdasarkan tahapan-tahapan yang sistematis dan terkontrol sehingga program tersebut dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Tantangan-tantangan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dalam menanggulangi pengangguran di Kota Pematangsiantar, terdapat

beberapa tantangan. Pertama adalah anggaran, dimana anggaran ini aspek yang terpenting untuk melakukan penanganan program dan kegiatan, jika tidak ada dana yang tersedia maka Dinas Tenaga Kerja tidak dapat merealisasikan semua program dan kegiatan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar. Kedua adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia adalah sebagai aset dan juga penggerak bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar untuk dapat menanggulangi pengangguran.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan mengenai Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dalam menanggulangi pengangguran di era pandemi covid-19, berikut peneliti uraikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk pemerintah, instansi terkait, masyarakat maupun pembaca lainnya, yaitu:

1. Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dalam menanggulangi pengangguran harus berkaitan dengan mengoptimalkan penetapan pencari kerja sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran khususnya yang ada di Kota Pematangsiantar. Strategi juga harus tepat sasaran agar dalam melakukan program kegiatan pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja sesuai dengan minat dan bakat kemampuan yang dimiliki oleh pencari kerja dan jumlah lowongan kerja yang tersedia.
2. Dalam menjalankan setiap program dan kegiatan yang ada, Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dapat lebih lagi mempergunakan anggaran yang ada dengan sebaik-baiknya dan mengoptimalkan jumlah sumber daya manusia yang ada, agar masalah pengangguran di Kota Pematangsiantar dalam diatasi dan ditanggulangi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Asmani, J. M. (2010). *Tips Efektif Aplikasi KTSP Di Sekolah*. Yogyakarta: Yogyakarta Bening.
- Ellitan,L, & Anatan L. (2008). *Manajemen Strategi Operasi Teori dan Riset di Indonesia*. Bandung: Alfabeta.
- Fair, C. d. (2004). *Prinsip-Prinsip Ekonomi Makro*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Hardani, S.Pd., M.Si., dkk (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* . Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu .
- Kusumadmo, E. (2013). *Manajemen Strategik - Pengetahuan: Aliran Implementasi, dan Metateori Dalam Manajemen Perusahaan* . Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka .
- Rangkuti, F. (2013). *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama .
- Subarsono. (2011). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, teori dan aplikasi* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Syahrum, dan Salim. (Bandung). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 2012: Citapustaka Media.
- Tyas, D. C. (2010). *Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Inung, Ed.) Semarang: ALPRIN.
- Umar, H. (2001). *Strategic Management in Action* . Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Jurnal:

- Adkhiyah, R. (2017). Implementasi Teknik Pembelajaran Jeopardy Dalam Meningkatkan Kemampuan Berpikir Siswa Pada Mata Pelajaran Fiqih Di Mts Riyadlotul Ulum Kunir Dempet Demak Tahun Ajaran 2016. *Repository Stain Kudus* , 12-14.
- Anshori, Z. (2018). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Jumlah Angkatan Kerja, dan Inflasi Terhadap Tingkat Pengangguran di Jawa Timur .
- Butar, H. S. (2015). Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi MasalahPengangguran di Kota Pekanbaru. *JOM Fisip, Vol 2 No. 2*.

- Dasuki. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Melalui Program Kelompok Swadaya Masyarakat di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi.
- Deni Novianti, H. N.-F. (2020). Analisis IBS Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Asahan. *NIAGAWAN*, Vol 9 No. 3.
- Dewi, R. (2020). Strategi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Dumai. *JOM Fisip*, Vol. 7.
- Fauziah. (2021). Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqih Muamalah.
- Hariyadi, S. (2009). Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kota Surakarta Melalui Bursa Kerja.
- Hidayat, A. (2017). Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Makassar.
- Insana, N. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Takalar.
- Jefri Chandra, A. I. (2017). Peran Disnaker Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda. *ejournal.ipfisip* .
- Khairinnisa. (2017). Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Cilegon Provinsi Banten.
- Nuraulian, N. (2017). Analisis Pengaruh Perhotelan dan Pariwisata Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bandar Lampung .
- Palupi, E. A. (2018, April). Pengaruh Tingkat Upah dan Jumlah Unit Industri Kecil Terhadap Permintaan Tenaga Kerja di Kabupaten Tulungagung Tahun 2003-2016.
- Prawesti, D. (2011). Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Mengatasi Pengangguran.
- Putri, L. M. (2019). Peluang Terjadinya Pengangguran di Provinsi Bengkulu: Seberapa Besar? *Convergence: The Journal Of Economic Development*, Vol 1 Nomor 1.
- Soleh, A. (2017). Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomis*, Vol 6 No.2.