

Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Sidoarjo

Siska Zunita Anggraini, Tukiman

Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Correspondence e-mail: siskazun15@gmail.com, tukiman_upnjatim@yahoo.com

Abstrak. Pengangguran merupakan masalah terbesar yang dihadapi setiap negara, baik dalam tingkat pusat provinsi, maupun kabupaten/kota. Kabupaten Sidoarjo adalah daerah dengan tingkat pengangguran terbuka paling tinggi di wilayah Jawa Timur. Angka pengangguran merupakan masalah yang harus cepat ditanggulangi oleh pemerintah Kabupaten Sidoarjo melalui Dinas Tenaga Kerja yang berperan penting dalam hal ketenagakerjaan demi mencapai kesejahteraan rakyat. Dalam hal ini pemerintah daerah berupaya untuk menekan angka pengangguran yang terus meningkat. Salah satunya strategi penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja melalui program Bursa Kerja/*JobFair*. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo. Adapun jenis penelitian ini adalah menggunakan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dokumentasi dan studi pustaka. Fokus dari penelitian ini adalah dengan menggunakan 3 (tiga) indikator manajemen strategi, yaitu : Perumusan Strategi, Implementasi Strategi dan Evaluasi Strategi. Sumber data yang digunakan yaitu informan dan dokumen yang berhubungan dengan penelitian. Pengambilan sample dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja adalah melalui program Bursa Kerja Terbuka/*JobFair* yang dilaksanakan secara online dan juga offline yang bertempat di Alun-Alun Kabupaten Sidoarjo. Pelaksanaan program sudah cukup baik hanya saja pencari kerja ada yang belum siap dengan pendaftaran *JobFair* yang melalui online, dan terdapat juga pencari kerja yang dalam memilih pekerjaan tidak sesuai dengan bidangnya. Evaluasi yang dilakukan sudah baik yaitu dengan mendata pencari kerja yang berhasil mendapatkan pekerjaan.

Kata kunci : Penempatan tenaga kerja; Pengangguran; Perluasan Kerja; Strategi

Abstract. *Unemployment is the biggest problem faced by every country, both at the provincial and district/city levels. Sidoarjo Regency is the area with the highest open unemployment rate in East Java. The unemployment rate is a problem that must be quickly addressed by the Sidoarjo Regency government through the Manpower Service which plays an important role in terms of employment in order to achieve people's welfare. In this case, the local government is trying to suppress the increasing unemployment rate. One of them is the strategy of manpower placement and expansion of job opportunities through the Job Fair/JobFair program. This study aims to determine the strategy of the Department of Manpower in increasing the placement of workers and expanding job opportunities in Sidoarjo Regency. The type of this research is using descriptive qualitative with data collection techniques in the form of interviews, observations, documentation and literature study. The focus of this research is to use 3 (three) indicators of strategic management, namely: Strategy Formulation, Strategy Implementation and Strategy Evaluation. Sources of data used are informants and documents related to research. Sampling in this research is using purposive sampling technique. Data analysis techniques used are data collection, data condensation, data presentation and drawing conclusions. The results of this study indicate that the Department of Manpower's strategy in increasing manpower placement and expanding job opportunities is through the Open Job Fair/JobFair program which is carried out online and offline which is located in the Sidoarjo District Square. The implementation of the program is quite good, it's just that there are job seekers who are not ready with online JobFair registration, and there are also job seekers who choose jobs that are not in accordance with their fields. The evaluation carried out was good, namely by recording job seekers who managed to get a job.*

Keywords : Labor Placement; Strategy; Unemployment; Work Expansion

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang terdiri dari 17.504 pulau dengan negara penduduk terpadat nomor empat di dunia. Diketahui jumlah penduduk Indonesia setara dengan 3,51% dari total penduduk dunia. kepadatan penduduk setiap tahunnya membuat sumber daya manusia (SDM) juga semakin bertambah. Sumber daya manusia menjadi salah satu kunci dalam pembangunan suatu negara. Fungsi pada pengelolaan SDM harus dijalankan secara maksimal agar semua tujuan dapat

terpenuhi. Karena kemajuan ekonomi suatu negara tidak terlepas pula dari produktivitas SDM yang dimiliki (Alvianisari, 2017). Jumlah penduduk yang besar di suatu negara masih dianggap oleh sebagian ahli ekonomi sebagai penghambat pembangunan. Mulyadi dalam Azulaidin (2021) menyatakan bahwa tingginya angka pertumbuhan penduduk yang terjadi di negara yang sedang berkembang dapat menghambat proses pembangunan. Jumlah penduduk yang besar mengakibatkan angkatan kerja semakin banyak. Dalam

pertumbuhan ekonomi yang terus berjalan tidak sebanding dengan tingkat pengangguran, yang ada menyebabkan semakin banyak orang yang menganggur termasuk penduduk produktif.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia 2021 memaparkan data terkait jumlah penduduk usia kerja dan jumlah angkatan kerja khususnya di Pulau Jawa. Data tersebut menyatakan bahwa Jawa Timur merupakan salah satu Provinsi di pulau jawa yang memiliki angka pengangguran tertinggi yaitu 1.147.061 juta jiwa. Dalam angka Angkatan Kerja provinsi Jawa Timur juga merupakan Provinsi tertinggi dengan jumlah 22.177.772 juta jiwa setelah Provinsi Jawa Barat. Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu Provinsi penopang kekuatan ekonomi di Indonesia karena aktivitas ekonomi di Provinsi Jawa Timur menyumbang sekitar 15% produk domestik bruto nasional, nomor dua setelah DKI Jakarta (Purwanto, 2020). Keadaan ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Timur pada 2020 mengalami kenaikan. Menurut BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari dan Agustus, Tingkat Pengangguran Terbuka pada tahun 2021 mengalami peningkatan yaitu pada bulan Februari sebesar 5,17 % dan pada bulan Agustus yaitu sebesar 5,74 %. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) paling tinggi di provinsi Jawa Timur pada tahun 2021 terdapat di wilayah Kabupaten Sidoarjo yaitu sebesar 10,87%.

Pengangguran terbuka terjadi karena tingkat pertumbuhan lapangan kerja yang relatif lambat dan tingkat pertumbuhan angkatan kerja yang cepat (Jundi, 2014). Angka pengangguran merupakan masalah yang harus cepat ditanggulangi oleh pemerintah Kabupaten Sidoarjo melalui Dinas Tenaga Kerja yang berperan penting dalam hal ketenagakerjaan demi mencapai kesejahteraan rakyat. Pemerintah terus berupaya untuk membuka lowongan pekerjaan di berbagai sektor. Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan, semua orang memiliki kesempatan yang sama dan diharapkan dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor. Perlunya perluasan kesempatan kerja dimaksudkan untuk melaksanakan kebijakan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2013 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja untuk mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo selaku instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Sidoarjo telah melakukan berbagai upaya dan program yang diharapkan akan mengurangi angka pengangguran yang ada di Kabupaten Sidoarjo agar para pengangguran mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan kemampuan keterampilannya. Dinas tenaga kerja telah merancang program dalam upaya mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Sidoarjo. Program tersebut adalah meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

Program penempatan dan perluasan kesempatan kerja sering kali tidak sesuai dengan permintaan pasar

kerja. Hal ini karena program perluasan kesempatan kerja yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja masih bersifat umum, sedangkan pencari kerja mempunyai ciri yang spesifik. Program perluasan kesempatan kerja dibuat hanya berdasarkan sisi persediaan dan kurang memperhatikan dari sisi permintaan. Akibatnya, banyak program perluasan kesempatan kerja yang kurang tepat sasaran ketika dipraktikkan di lapangan. Permasalahan tersebut tidak sesuai dengan pendapat David (2019) tentang manajemen strategi pada tahapan implementasi strategi. Dimana penerapan suatu strategi akan bergantung pada keputusan dari pihak yang berwenang dalam menetapkan sebuah keputusan tentang tujuan berjangka dan alokasi sumber daya. Akan tetapi, pada alokasi sumber daya diketahui berdasarkan hal tersebut diatas kinerja program berdasarkan kebutuhan sumber daya manusia secara kuantitas belum cukup memadai mengingat tidak banyak menyerap tenaga kerja dan kadang kurang tepat sasaran.

Tabel 1

Pencari Kerja, Penempatan dan Penghapusan Pencari Kerja Menurut Bulan di Kabupaten Sidoarjo Tahun 2020

Bulan	Pencari Kerja	Penempatan	Penghapusan Pencari Kerja
Januari	75	-	-
Februari	16	-	-
Maret	13	-	-
April	6	-	-
Mei	4	-	-
Juni	1.460	1.442	-
Juli	9	-	-
Agustus	5	-	-
September	1	-	-
Oktober	13	-	-
November	4.055	-	-
Desember	19	352	1.794
Jumlah	5.676	1.794	1.794

Sumber: BPS Kabupaten Sidoarjo Dalam Angka 2021

Selain itu juga dalam program perluasan kesempatan kerja memiliki kelemahan yaitu program ini bersifat sementara, dan terkesan program ini hanya merupakan program populis yang dapat memberikan kesan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan pekerjaan kepada warganya meski hanya sementara. Melihat dari permasalahan yang telah diuraikan diatas dalam meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja perlu adanya usaha dari pemerintah daerah untuk menyusun strategi dalam menyediakan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja yang produktif, ini diberikan kepada semua yang membutuhkan, dan diharapkan dapat menurunkan tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Sidoarjo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan

kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo melalui analisis teori manajemen strategi dari Fred R. David (2019).

Kajian Pustaka Strategi

Menurut Mardiasmo dalam Ningtiana et al., (2021) strategi merupakan suatu cara yang digunakan organisasi untuk mencapai visi yang telah dirumuskan. Suatu strategi memuat serangkaian petunjuk yang menjelaskan bagaimana organisasi akan mencapai misi dan mengarahkannya pada visi. Menurut Kotten dalam Salusu (2006:105) membagi bentuk-bentuk strategi menjadi empat bagian, yaitu: *Corporate Strategy* (Strategi Organisasi), *Program Strategy* (Strategi Program), *Recourse Support Strategy* (Strategi Pendukung Sumber Daya), *Institusional Strategy* (Strategi Kelembagaan). Strategi merupakan sebuah alat dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dalam perkembangannya, konsep mengenai strategi masih terus berkembang. Dimana definisi strategi menurut Andrews dalam Rangkuti (2008) strategi merupakan suatu kekuatan motivasi untuk stakeholders, seperti stakeholders, debtholders, manajer, karyawan, konsumen, komunitas, pemerintah, dan sebagainya, yang baik secara langsung maupun tidak secara langsung menerima keuntungan atau biaya yang timbul dari semua tindakan yang dilakukan oleh perusahaan. Manajemen strategik adalah serangkaian daripada keputusan manajerial dan kegiatan-kegiatan yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Kegiatan tersebut terdiri dari perumusan atau perencanaan strategik, pelaksanaan atau implementasi dan evaluasi. Menurut David (2019) manajemen strategi dapat diartikan sebagai seni dan ilmu dari perumusan, pengaplikasian, dan evaluasi dari berbagai keputusan yang memungkinkan perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Tujuan manajemen strategi adalah memanfaatkan dan membuat kesempatan/opportunitas baru dan berbeda untuk masa depan.

Penempatan Tenaga Kerja

Menurut (Rivai et al., 2018) penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerja baru. Bahri & Siahaan (2019) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Menurut Trisnawati (2019) penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Menurut Hakim (2019) bahwa penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima

(lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Menurut Siagian (2016) penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan penempatan merupakan kebijakan akhir dari suatu proses seleksi karyawan baru untuk menempati posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu instansi. Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia. Kebijakan negara dalam kesempatan kerja meliputi upaya-upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan lapangan kerja di setiap daerah, serta perkembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi pembangunan di daerah masing-masing. Kesempatan kerja dapat tercipta apabila terjadi permintaan tenaga kerja di pasar kerja, sehingga dengan kata lain kesempatan kerja juga menunjukkan permintaan terhadap tenaga kerja. Kesempatan kerja menurut Tambunan dalam Yulianti (2018) adalah termasuk lapangan pekerjaan yang sudah diduduki (*employment*) dan masih lowong. Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut adanya kebutuhan berarti adanya kesempatan kerja bagi orang yang menganggur. Besarnya lapangan kerja yang masih lowong atau kebutuhan tenaga kerja yang secara riil dibutuhkan oleh suatu perusahaan tergantung pada banyak faktor, di antaranya yang paling utama adalah prospek usaha atau pertumbuhan output dari perusahaan tersebut, ongkos tenaga kerja atau gaji yang harus dibayar, dan harga faktor-faktor produksi lainnya yang bisa menggantikan fungsi tenaga kerja, misalnya barang modal.

Pengangguran

Pengangguran merupakan masalah ekonomi makro yang mempengaruhi kehidupan masyarakat. Angkatan kerja yang menganggur atau kehilangan pekerjaan berarti memiliki standar hidup yang lebih rendah, tekanan psikologis/stres dan menyebabkan masalah keluarga karena mereka tidak memiliki pendapatan yang cukup. Secara umum, pengangguran adalah suatu keadaan dimana seorang pekerja ingin mencari pekerjaan tetapi tidak dapat menemukannya (Yanuar, 2018). Beberapa faktor yang menimbulkan pengangguran adalah menganggur karena ingin mencari kerja lain yang lebih baik, pengusaha menggunakan peralatan produksi modern yang mengurangi penggunaan tenaga kerja, ketidaksesuaian antara keterampilan pekerja yang sebenarnya dengan keterampilan yang diperlukan dalam industri-industri (Sukirno, 2015).

Tenaga Kerja

Berdasarkan penjelasan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Mulyadi (2017) dalam bukunya mengatakan, tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Angkatan kerja menurut Mulyadi (2017) adalah bagian tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat, berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produktif, yaitu produksi barang dan jasa. Sedangkan angkatan kerja menurut Barthos (2012) adalah penduduk berumur 10 tahun keatas yang bekerja, sementara tidak bekerja, dan sedang mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja penduduk yang mengurus rumah tangga, murid, atau mahasiswa, penerima pendapatan, dll.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan maksud ingin memperoleh gambaran yang komprehensif dan mendalam tentang strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo. Menurut Bogdan dan Taylor dikutip Moleong (2018) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Sejalan dengan definisi tersebut, Kirk dan Miller dikutip Moleong (2018) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya. Penelitian ini menggunakan data primer dan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Dan metode analisis data yang akan digunakan menurut Miles dan Huberman (2014) dimana analisis data kualitatif dilakukan melalui beberapa tahap yaitu, pengumpulan data (*Data Collection*), kondensasi data (*Data Display*), seta penarikan kesimpulan atau verifikasi (*Conclusion:drawing/verifying*). Dalam uji keabsahan yang akan digunakan yakni menurut Sugiyono (2021) ada empat kriteria yang akan digunakan yaitu uji *Credibility* (Validitas Internal), *Transferability* (validitas eksternal), *Dependability* (reliabilitas), *Confirmability* (Objektivitas).

HASIL

Menurut Freddy Rangkuti dalam Munarika (2018) strategi adalah penempatan misi perusahaan,

penetapan sasaran organisasi dengan mengingat kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan strategi tertentu untuk mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat, maka dari itu strategi diperlukan untuk mencapai sasaran tujuan organisasi. Setelah menguraikan hasil penelitian dan temuan-temuan dilapangan. Maka penulis selaku peneliti akan menguraikan analisa data sesuai rencana atau penelitian mengenai strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo. Pada penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang telah diuraikan yakni untuk mengetahui strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo, maka selanjutnya terdapat 3 fokus dalam penelitian ini yang meliputi perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi.

Perumusan Strategi

Perumusan strategi termasuk mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang eksternal organisasi dan ancaman, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, menghasilkan strategi alternatif, dan memilih strategi tertentu untuk mengejar. Proses perumusan visi misi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo semua stakeholder harus terlibat didalamnya. Untuk visi dari Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kerja dan Transmigrasi yaitu terwujudnya perluasan kesempatan kerja dan peningkatan penempatan tenaga kerja. Sementara itu misi merupakan terjemahan dari visi yang berisi tentang penjabaran tujuan yang ingin dicapai dalam kurun waktu tertentu atau bisa disebut sebagai rencana strategi yang ditentukan untuk mewujudkan visi yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan kondisi masyarakat dan lingkungan Kabupaten Sidoarjo saat ini, Bupati dan Wakil Bupati terpilih memiliki visi sesuai dengan potensi Kabupaten Sidoarjo yakni Kabupaten Sidoarjo yang Inovatif, Mandiri, Sejahtera dan Berkelanjutan. Sedangkan misi merupakan perwujudan visi pembangunan kabupaten sidoarjo dijabarkan ke dalam misi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah meningkatkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja di Kabupaten Sidoarjo. Adapun faktor penghambat dan faktor pendorong pelayanan Dinas Tenaga Kerja terhadap pencapaian visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang terpilih yaitu ada permasalahan dari pelayanan Organisasi Perangkat daerah (OPD) yakni daya saing tenaga kerja di Kabupaten Sidoarjo ini terbilang masih cukup rendah, *skill* angkatan kerja juga kurang kompeten. Faktor pendorongnya yaitu jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten sidoarjo selalu meningkat. Sementara itu Dinas Tenaga Kerja juga masih dihadapkan pada masih tingginya angka pengangguran yang menjadi

permasalahan ketenagakerjaan, secara umum terjadi karena masih rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang menjadikan nilai tawar yang rendah.

Menurut Mudrajad Kuncoro dalam Warsono (2018) perumusan strategi mencakup desain dan pilihan strategi yang sesuai, pada akhirnya menuntun pada pencapaian misi dan tujuan organisasi. Dari teori di atas sesuai dengan perumusan strategi yang dimaksud Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah strategi yang dipilih oleh Dinas dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam hal ini tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja yang selanjutnya akan mengurangi angka pengangguran. Strategi yang dipilih oleh Disnaker Kabupaten Sidoarjo adalah dengan melakukan kegiatan Bursa Kerja Terbuka/*Job Fair* yang dilaksanakan secara offline dan juga virtual, serta menggunakan aplikasi siap kerja untuk pelaksanaan registrasi, pelamaran lowongan pekerjaan, proses seleksi sampai dengan penempatan tenaga kerja.

Kegiatan Bursa Kerja dilaksanakan pada tanggal 24-25 Mei 2022, yang dilaksanakan di Alun-Alun Sidoarjo dan melibatkan 40 perusahaan pemberi kerja. Tujuan dari kegiatan *jobfair* yaitu untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan penyedia lapangan kerja, dimana terdapat kesempatan-kesempatan kerja yang dibuka oleh perusahaan dan pencari kerja dapat memilih jabatan apa dan perusahaan apa yang sesuai dengan *passion* yang dimiliki oleh pencari kerja. Dalam hal ini perumusan strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga kerja sudah cukup baik karena strategi yang dipilih yaitu adanya kegiatan Bursa Kerja Terbuka/*JobFair* sudah sesuai dengan tujuan organisasi yaitu meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja yang pada akhirnya akan mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Sidoarjo.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perumusan strategi sudah dilaksanakan sesuai dengan strategi yang akan ditetapkan karena mencakup proses penyusunan langkah kedepan yang dimaksudkan untuk pengembangan visi dan misi dan memilih strategi tertentu agar mencapai tujuan untuk meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo.

Implementasi Strategi

Implementasi strategi merupakan langkah dimana strategi yang telah melalui identifikasi ketat terkait faktor lingkungan internal dan eksternal serta penyesuaian tujuan organisasi mulai diterapkan atau diimplementasikan (David, 2019). Menurut Tripomo Tedjo dalam Soehardi (2021) implementasi strategi adalah diperlukan untuk memperinci secara jelas dan tepat bagaimana sesungguhnya pilihan strategi yang telah diambil direalisasikan. Dalam hal ini implementasi strategi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo

adalah mengenai proses pelaksanaan Bursa Kerja Terbuka/*JobFair* sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja.

Hasil penelitian implementasi kegiatan Bursa Kerja Terbuka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo telah berjalan dengan cukup baik karena pelaksanaannya sudah sesuai dengan peraturan yakni, kegiatan *Jobfair* bertujuan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan, serta pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Dalam implementasi kegiatan bursa kerja tahap awal yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja adalah memberikan surat informasi kegiatan bursa kerja terbuka/*jobfair* kepada Kepala OPD di lingkungan pemerintah kabupaten Sidoarjo, Camat se-Kabupaten Sidoarjo dan kepada Kepala Sekolah Menengah Kejuruan se-Kabupaten Sidoarjo. Dalam hal ini pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja berperan untuk mempertemukan sejumlah pencari kerja dengan sejumlah pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.

Untuk tahap-tahap implementasi kegiatan dapat disimpulkan cukup baik dan lebih efisien karena pencaker bisa mengikuti kegiatan bursa kerja secara online (Virtual JobFair). Namun ada pula hambatan dari pelaksanaan bursa kerja ini yakni dalam pendaftarannya yang secara online, meskipun hal tersebut sudah dicantumkan di dalam surat informasi tetapi masih banyak pencari kerja yang belum mengetahuinya, sehingga mereka membutuhkan waktu 2x untuk pendaftaran yakni mendatangi *event* secara offline terlebih dahulu untuk mendapatkan informasi lalu mereka daftar secara online. Bagi pemberi kerja, setiap perusahaan yang memiliki lowongan kerja dapat menjadi peserta dalam kegiatan bursa kerja ini. Selain itu tidak ada persyaratan atau kriteria khusus, karena *event* ini bersifat terbuka dan bertujuan untuk mempertemukan perusahaan dan pencari kerja. Hanya saja pihak perusahaan mengisi surat pernyataan mengikuti bursa kerja dan kesepakatan kerjasama Hanya saja pihak disnaker menghindari adanya perusahaan pialang karena takut adanya *financé* yang abal-abal, para pencari kerja juga jarang yang minat karena pekerjaan tersebut membutuhkan target.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa implementasi strategi sudah dilaksanakan sesuai dengan strategi yang ditetapkan karena dalam hal ini implementasi strategi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah mengenai proses pelaksanaan Bursa Kerja Terbuka/*JobFair* yang sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja. Hanya saja untuk pencari kerja perlu sosialisasi lebih mendalam mengenai proses kegiatan Bursa Kerja ini.

Evaluasi Strategi

Menurut Kuncoro dalam Fitriyani (2017) evaluasi strategi yakni proses mengevaluasi bagaimana strategi diimplementasikan dan sejauh mana mempengaruhi kinerja. Dalam evaluasi strategi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah mengevaluasi hasil dari kegiatan bursa kerja terbuka/*JobFair* dalam meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja yang pada akhirnya akan mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dengan lowongan pekerjaan yang tersedia. Jumlah pencari kerja yang terlalu banyak tidak sebanding dengan lowongan pekerjaan yang ada, akibatnya hasil dari pengurangan angka pengangguran yang terjadi hanya sedikit. Dan pada akhirnya menimbulkan masih terdapat banyaknya pencari kerja yang belum ditempatkan.

Selain itu penghambat dalam kegiatan bursa kerja terbuka dari segi pencari kerja adalah pencari kerja yang selektif dalam mencari pekerjaan. Pencari kerja merupakan pihak yang paling banyak dalam memanfaatkan layanan *JobFair*. Dalam kegiatan bursa kerja ini pencari kerja ditawarkan beberapa lowongan kerja untuk dipilih sesuai dengan minat kompetensi yang dimiliki. Akan tetapi terdapat pencari kerja dalam memilih pekerjaan tidak sesuai dengan bidangnya, hal itu menyulitkan Dinas Tenaga Kerja untuk mencarikan lowongan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pencari kerja. Tetapi dalam program *Job Fair* ini dapat dikatakan sudah membantu masyarakat dalam mencari informasi terkait lowongan diperusahaan-perusahaan dan dalam program *JobFair* mempermudah masyarakat mendapatkan pekerjaan karena dalam program ini masyarakat tidak dipersulit. Dengan adanya evaluasi strategi yang dilakukan yakni dengan menghitung data pencari kerja yang ditempatkan dalam bulan Juli sebanyak kurang lebih 50 orang, evaluasi ini akan dilanjutkan sampai akhir tahun. Dengan itu adanya program *Job Fair* ini dikatakan sudah cukup membantu masyarakat dalam penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di daerah Kabupaten Sidoarjo. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa evaluasi strategi sudah dilaksanakan sesuai dengan strategi yang ditetapkan karena evaluasi ini berupa hasil dari jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan di perusahaan yang bergabung dengan kegiatan *JobFair*.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa penelitian strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo sudah dilaksanakan sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan karena dalam perumusan strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja sudah baik, karena strategi yang dipilih yaitu adanya kegiatan Bursa Kerja Terbuka dimana kegiatan tersebut sesuai dengan tujuan

organisasi yakni meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja yang pada akhirnya akan mengurangi angka pengangguran. Dalam hal implementasi strategi Dinas Tenaga Kerja yakni mengenai proses pelaksanaan kegiatan Bursa Kerja / *JobFair* dimana kegiatan tersebut sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja. Dalam hal evaluasi strategi mengenai strategi yang ditetapkan juga sudah dilaksanakan dengan baik. Maka dari itu dalam strategi program kegiatan bursa kerja ini dapat dikatakan sudah dilaksanakan cukup baik karena dapat membantu masyarakat dalam mencari informasi terkait lowongan diperusahaan-perusahaan dan mempermudah masyarakat mendapatkan pekerjaan karena dalam program ini masyarakat tidak dipersulit.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa (1) perumusan strategi sudah dilaksanakan sesuai dengan strategi yang akan ditetapkan karena mencakup proses penyusunan langkah kedepan yang dimaksudkan untuk pengembangan visi dan misi dan memilih strategi tertentu agar mencapai tujuan untuk meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo. Strategi yang dipilih oleh Disnaker Kabupaten Sidoarjo adalah dengan melakukan kegiatan Bursa Kerja Terbuka/*Job Fair* yang dilaksanakan secara offline dan juga virtual, serta menggunakan aplikasi siap kerja untuk pelaksanaan registrasi, pelamaran lowongan pekerjaan, proses seleksi sampai dengan penempatan tenaga kerja; (2) Implementasi strategi bursa kerja sudah dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor. 39 Tahun 2016. Tetapi hasilnya belum memuaskan karena jumlah pencari kerja lebih banyak dari lowongan pekerjaan yang ada. Selain itu pencari kerja juga belum siap dengan adanya kegiatan *JobFair* yang dalam pendaftarannya melalui online. Adapun kendalanya yakni kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan kriteria lowongan pekerjaan dan terdapat juga pencari kerja yang dalam memilih pekerjaan tidak sesuai dengan bidangnya; dan (3) evaluasi strategi sudah dilaksanakan sesuai dengan strategi yang ditetapkan karena evaluasi ini berupa hasil dari jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan di perusahaan yang bergabung dengan kegiatan *JobFair*. Meskipun lebih banyak jumlah pencari kerja daripada jumlah lowongan pekerjaan yang ada dan tidak semua pencari kerja mendapatkan pekerjaan pada lowongan pekerjaan tersebut, tetapi program *Job Fair* ini dikatakan sudah cukup membantu masyarakat dalam penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di daerah Kabupaten Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvianisari, A., 2017, Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Idea Design Furniture Di Kecamatan Pecangaan Jepara). Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus. Available at: <http://repository.iankudus.ac.id/id/eprint/921>.
- Azulaidin, 2021, Pengaruh Pertumbuhan Penduduk Terhadap Pertumbuhan Ekonomi, *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(1), 30–34. doi: 10.33395/JURIPOL.V4I1.10961.
- Bahri, S. and Siahaan, S., 2019, Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Maagister Manajemen*, 2(1). doi: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>.
- Barthos, B., 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Makro*. 1st edn. Jakarta: Bumi Aksara.
- David, F. R., 2019 *Manajemen Strategik : Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing-Konsep*. 15th edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Fitriyani, D. A., 2017, Analisis Manajemen Strategi Usaha Waralaba Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis Minuman Coklat. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus.
- Jundi, M. Al., 2014, Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kemiskinan Provinsi-Provinsi Di Indonesia. Universitas Diponegoro.
- Miles, M., Huberman, A. . and Saldana, J., 2014 *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook (3rd ed)*. USA: Sage Publications.
- Moleong, L. J., 2018, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, 2017, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. 7th edn. Jakarta: Rajawali Pers.
- Munarika, N., 2018, Strategi Dalam Meningkatkan Kepuasan Anggota Penabung Dengan Akad Wadi'ah di Kantor Pusat Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Pahlawan Tulungagung. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Purwanto, A., 2020, Daerah Provinsi Jawa Timur', *kompaspedia.kompas.id*, August, p. 5. Available at: <https://kompaspedia.kompas.id/baca/profil/daerah/provinsi-jawa-timur>.
- Rangkuti, F., 2008 *Analisi SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, V. et al., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. 3rd edn. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soehardi, D. V. L. 2021, *Pengantar Manajemen Syariah*. 1st edn. Edited by Asrizal. Bantul: Lembaga Ladang Kata.
- Sugiyono, 2021, *Metode Penelitian Kualitatif (Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, S. 2015, *Makroekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Trisnawati, A. 2019, Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Warsono, 2018, Strategi Meraih Keunggulan Kompetitif Dalam Bisnis Melalui Sumber Daya Manusia, *Majalah Manajemen Dan Bisnis ganesha*, 2(1), 1–6.
- Yanuar, 2018, *Ekonomi Makro : Suatu Analisis Konteks Indonesia*. Ketiga. Tangerang: Pustaka Mandiri. doi: <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/CTMGMP>.
- Yulianti, F., 2018, Analisis Kesempatan Kerja Pada Sektor Pariwisata (Sub Sektor Perhotelan) di Provinsi-Provinsi Indonesia, *Jurnal EcoGen*, 1(3), 626–633.