

STRATEGI PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA BERBASIS POTENSI WILAYAH

Carolina Lita Permatasari

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Kristen Satya Wacana
carolina@staff.uksw.edu

ABSTRAK

Penelitian Strategi Peningkatan Kesempatan Kerja merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode manajemen strategik untuk mengungkapkan isu-isu strategis secara intensif mendalam dan komprehensif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi nilai-nilai strategis, menganalisis lingkungan strategis yang mempengaruhi, dan merumuskan strategi yang dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal. Fokus penelitian ini mengenai strategi peningkatan kesempatan kerja, sehingga menggunakan analisis SWOT sebagai instrumen utama dalam mengukur lingkungan untuk memperoleh strategi yang diperlukan dalam proses penyusunan perencanaan peningkatan kesempatan kerja. Informan yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu pihak Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal, pihak swasta dalam hal ini pemberi kerja, dan masyarakat dalam hal ini tenaga kerja dan pencari kerja. Penentuan informan tersebut menggunakan teknik *snowballing*. Proses analisis yang dilakukan dengan identifikasi lingkungan internal dan eksternal untuk menilai kelemahan, kekuatan, peluang, dan ancaman dalam peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal. Kemudian menganalisis strategi berdasarkan data-data yang ditemukan, baik mengenai kelemahan, kekuatan, peluang, maupun ancaman yang dimiliki ke dalam analisis SWOT, sehingga menghasilkan strategi SO, WO, ST, dan WT. Langkah selanjutnya yaitu mengidentifikasi isu-isu strategis berdasarkan hasil dari analisis SWOT dengan menggunakan tes litmus untuk menentukan alternatif-alternatif strategi, sehingga diperoleh penetapan strategi peningkatan kesempatan kerja sebagai usaha intensifikasi pelaksanaan program Renstra yang mungkin diterapkan di Kota Tegal.

Kata kunci : Manajemen Strategi, Identifikasi Lingkungan, Analisis SWOT, Tes Litmus

Info Artikel

Diterima : 20 Maret 2018

Disetujui : 31 Mei 2018

Dipublikasikan : 31 Mei 2018

PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan negara dengan jumlah dan pertumbuhan penduduk yang tinggi. Penduduk dapat diibaratkan sebagai pisau bermata dua. Penduduk yang besar dan berkualitas akan menjadi aset yang sangat bermanfaat bagi pembangunan, namun sebaliknya penduduk yang besar tapi rendah kualitasnya justru bisa menjadi beban yang berat. Pertumbuhan penduduk mempunyai hubungan kuat-negatif dan signifikan terhadap laju pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan perekonomian yang pesat di Indonesia terjadi akibat pelaksanaan strategi dan kebijakan pembangunan, yang pada akhirnya menyebabkan perubahan struktur ekonomi sektoral. Meskipun demikian, belum sepenuhnya mampu diimbangi pergeseran struktur tenaga kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa laju pergeseran tenaga kerja relatif lebih lambat dibanding laju pergeseran ekonomi sektoral, dimana titik balik untuk aktivitas ekonomi di Indonesia lebih dulu tercapai dibanding titik balik penggunaan tenaga kerja (*labour turning point*).

Pertumbuhan penduduk di negara berkembang umumnya memberikan efek yang negatif, karena pertumbuhan penduduk tidak diimbangi dengan kualitas dan produktivitas manusianya tersebut. Sebagaimana dijelaskan oleh Kaum Klasik bahwa selalu ada perlombaan antara tingkat perkembangan output dengan tingkat perkembangan penduduk yang akhirnya akan dimenangkan oleh perkembangan penduduk. Hal itu terjadi karena penduduk juga berfungsi sebagai tenaga kerja, sehingga biasanya sering terdapat kesulitan dalam penyediaan lapangan pekerjaan. Jika penduduk

tersebut dapat memperoleh pekerjaan, maka akan dapat meningkatkan kesejahteraan bangsanya, tetapi jika tidak, mereka akan menjelma menjadi pengangguran yang hanya akan meningkatkan angka ketergantungan dan otomatis menurunkan tingkat kesejahteraan suatu negara. Produktivitas penduduk di negara berkembang relatif rendah sehingga mengakibatkan rendahnya produksi. Hal itu dikarenakan sebagian besar penduduk di negara berkembang berasal dari sektor agraris, sehingga hasil dari produksinya biasanya hanya habis untuk dikonsumsi sendiri. Bahkan untuk konsumsi sendiri saja masih kurang, sehingga mereka tidak terlalu memikirkan tentang menabung apalagi investasi.

Saat ini, persoalan pokok yang dihadapi negara Indonesia dalam bidang ketenagakerjaan adalah kelebihan tenaga kerja serta kecilnya kesempatan kerja yang tercipta pada setiap sektor sehingga banyak terjadi pengangguran. Selain terjadi ketidakseimbangan antara percepatan pertumbuhan jumlah angkatan kerja dengan pergerakan kesempatan kerja, ternyata karena perkembangan teknologi prasyarat yang dibutuhkan kesempatan lapangan kerja baru tidak dipenuhi pencari kerja. Artinya, kualitas pengangguran tidak memenuhi prasyarat lowongan yang ada. Pengangguran jika tidak dikelola secara baik akan merupakan pemborosan yang menjadi beban masyarakat. Namun, disisi lain jika dikelola secara tepat, pengangguran dapat menjadi tenaga profesional yang produktif dan menjadi aset bangsa yang sangat tinggi nilainya, mengingat Indonesia adalah negara yang kaya akan potensi SDA-nya sehingga tidak menutup kemungkinan untuk menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.

Fenomena pengangguran yang berkaitan erat dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja, yang disebabkan antara lain : perusahaan yang menutup atau mengurangi bidang usahanya akibat krisis ekonomi atau keamanan yang kurang kondusif, peraturan yang menghambat investasi, hambatan dalam proses ekspor impor dan lain-lain. Bagi Indonesia, pemulihan ekonomi yang bertumpu pada penciptaan lapangan pekerjaan adalah bukan pilihan, tetapi merupakan suatu keharusan untuk dapat segera keluar dari segala permasalahan yang membelit Indonesia terutama tentang masalah pengangguran. Angka pengangguran Indonesia sangat tinggi sehingga diperlukan suatu solusi untuk mengatasinya. Masalah pengangguran tampaknya tetap menjadi tantangan besar yang mesti dihadapi bangsa Indonesia. Indikasi yang terlihat adalah semakin meningkatnya jumlah pengangguran seiring dengan bertambahnya kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat krisis ekonomi sehingga banyak industri yang bangkrut dan tutup.

Berbicara masalah pengangguran terutama pada kualitas pengangguran yang tidak memenuhi prasyarat lowongan yang ada, berbagai bukti empiris menunjukkan bahwa kemajuan suatu bangsa sebagian besar ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dan bukan oleh sumber daya alamnya. Negara-negara seperti Singapura, Hongkong, Korea, Taiwan, Jepang dan sebagian besar negara-negara maju di dunia dapat dikatakan miskin akan sumber daya alam, tapi mereka dapat berkembang dan maju dengan pesat karena mereka mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dan tetap melakukan investasi pembangunan yang memadai dalam bidang ini. Dalam kaitan ini, pembangunan yang berwawasan kependudukan dengan tujuan utama untuk meningkatkan kualitas penduduk, merupakan program investasi pembangunan jangka panjang yang mau tidak mau harus dilakukan, sebagai landasan membangun kualitas penduduk yang tinggi di masa mendatang. Artinya manusia (rakyat) merupakan tujuan utama dari pembangunan, dan kehendak serta kapasitas manusia merupakan sumberdaya yang paling penting sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kenyataan menunjukkan bahwa pada satu pihak kebutuhan tenaga kerja terampil golongan menengah dan keahlian sarjana masih belum teratasi sementara penawaran kelas tenaga kerja tersebut justru berlebih. Besar kemungkinan disebabkan adanya gap yang serius antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Karena itu sangat diperlukan perencanaan tenaga kerja yang mengaitkan dunia pendidikan dan pasar kerja. Jumlah angkatan kerja secara absolut dari tahun ke tahun bertambah besar

akan tetapi bila dikelola dengan terencana akan menjadi sumber daya manusia yang sangat berpotensi pada masa yang akan datang. Masalah yang masih timbul di bidang ketenagakerjaan adalah *pertama*, peningkatan tenaga kerja yang lebih besar dibanding peningkatan kesempatan kerja maka saat ini masih terdapat pengangguran dan *kedua*, kesempatan kerja masih banyak yang bersifat informal yang ditandai dengan besarnya jumlah yang bekerja dengan status pekerjaan yang berusaha sendiri, berusaha dengan dibantu keluarga serta pekerja keluarga.

Upaya peningkatan kesempatan kerja tidak terlepas dari kemampuan lapangan pekerjaan dalam menyerap tenaga kerja. Laju perkembangan lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan pertumbuhan tenaga kerja merupakan permasalahan krusial yang perlu menjadi perhatian oleh semua pihak. Tidak menutup kemungkinan bahwa perkembangan lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan pertumbuhan tenaga kerja jika dioptimalisasikan dapat dijadikan sebagai peluang emas dalam peningkatan kesempatan kerja. Untuk itu, perlu adanya kerjasama antara pemerintah dan pihak-pihak swasta yang berkompeten untuk mendorong terbukanya kesempatan kerja.

Perdagangan menjadi penggerak utama kegiatan perekonomian Kota Tegal. Penyerapan tenaga kerja juga paling besar dibanding lapangan usaha lain seperti industri pengolahan dan jasa. Data Sensus Penduduk tahun 2000 menyebutkan 34% penduduk Kota Tegal bekerja di bidang perniagaan. Hal tersebut tentu saja memberikan angin positif yang dapat dijadikan sebagai peluang dalam langkah meningkatkan kesempatan kerja di Kota Tegal. Selain itu, dapat berperan serta pula dalam peningkatan taraf kehidupan masyarakat maupun pendapatannya sehingga perputaran uang dari apa yang dihasilkan memberikan keuntungan yang besar. Prospek yang cukup cerah memberikan inspirasi bagi pemerintah dan masyarakat untuk meningkatkan lapangan pekerjaan yang nantinya dapat meningkatkan kesempatan kerja bagi usia-usia produktif yang dapat menjadi sumber daya manusianya.

Industri merupakan salah satu tulang punggung utama perekonomian kota Tegal dan membuat Kota Tegal dikenal juga dengan sebutan "*Jepangnya Indonesia*". Industri merupakan lapangan pekerjaan yang dapat menyerap tenaga kerja yang cukup besar. Perkembangan industri besar/ sedang di Kota Tegal cenderung stabil dan tidak mengalami fluktuasi secara drastis. Kestabilan ini menunjukkan pula adanya peluang bagi industri-industri tersebut untuk berkembang lebih jauh dan menambah kapasitas produksi maupun jangkauan pasarnya sekaligus menjalin kemitraan dengan pasar di luar negeri. Aktivitas perdagangan dan industri selama ini merupakan salah satu sektor yang mempunyai sumbangan yang paling besar bagi PDRB Kota Tegal. Pertumbuhan kawasan perdagangan modern tidak terlepas dari kesempatan serta kemudahan-kemudahan yang diberikan oleh pemerintah kota kepada pihak investor untuk membuka usaha. Kondisi ini menunjukkan bahwa Kota Tegal memiliki potensi yang cukup besar untuk aktivitas perdagangan dan industri, hal ini terutama didukung oleh keberadaan tingkat pelayanan regional (pasar yang luas).

Mengatasi masalah peningkatan kesempatan kerja ini tidak cukup hanya dengan instrumen-instrumen kebijakan makro, tetapi juga membutuhkan adanya perencanaan ketenagakerjaan yang komprehensif dan integral antara struktur pasar kerja, peningkatan pendidikan dan pelatihan serta instrumen kebijakan di sektor ekonomi dan keuangan. Pada dasarnya perencanaan tenaga kerja mengandung dua penekanan. Di satu pihak, memuat perkiraan kebutuhan tenaga kerja untuk berbagai sektor, waktu dan keahlian tertentu. Di pihak lain, memuat strategi, cara dan langkah-langkah pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, baik melalui sistem pendidikan maupun melalui program-program latihan.

Salah satu keberhasilan kinerja Pemerintah Daerah adalah manakala berhasil menurunkan angka pengangguran di daerahnya. Pengangguran umumnya disebabkan karena dua hal utama, yaitu bahwa jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan yang mampu menyerapnya dan jumlah angkatan kerja yang tidak memiliki kualitas SDM. Ini merupakan tantangan yang perlu dipikirkan secara serius oleh semua pihak, baik pemerintah dan dunia usaha untuk bisa

menekan jumlah pengangguran ini. Karena penting bagi suatu daerah meningkatkan kesempatan kerja untuk menekan jumlah pengangguran yang pada akhirnya kondisi ini dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi di daerah.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif, yaitu menggambarkan dan melukiskan keadaan subjek atau obyek penelitian pada saat sekarang, yang mendasarkan faktor-faktor yang nampak atau sebagaimana adanya (Azwar, 2009: 67). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara terperinci fenomena sosial tertentu, misalnya interaksi sosial, sistem kekerabatan dan lain-lain.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu menyusun desain yang secara terus-menerus disesuaikan dengan kenyataan di lapangan sehingga memiliki bentuk desain yang sementara dimana nantinya akan dapat dikembangkan atau berkembang di lapangan dan menganalisis secara induksi sehingga dapat dipahami bahwa penelitian kualitatif lebih mementingkan proses daripada hasil (Moleong, 2007: 11).

Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini menggunakan tiga pilar *good governance* yaitu pejabat SKPD terkait dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal sebagai pihak pemerintah; masyarakat dalam hal ini tenaga kerja dan pencari kerja, serta *stakeholders* dalam hal ini pemberi kerja. Informan ini dianggap sebagai orang-orang kunci.

Instrumen Penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi instrumen penelitian yang utama adalah peneliti itu sendiri (Machfoedz, 2007: 79). Sedangkan instrumen pendukung lainnya seperti *interview guide* yang merupakan panduan peneliti dalam melakukan wawancara dengan narasumber, analisis SWOT yang merupakan alat formulasi strategi guna melakukan identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi organisasi, *tape recorder* yang merupakan alat perekam wawancara, serta pendukung lain yang digunakan oleh peneliti, baik dalam pengumpulan data, pengolahan data, maupun penyimpanan data.

Teknik Pengumpulan Data.

Menurut Lofland & Lofland, sumber data primer dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain (Moleong, 2007: 157). Ditinjau dari teknik pengumpulannya, data diperoleh melalui :

a. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara menggunakan instrumen-instrumen yang berupa dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang menunjang penelitian.

b. Interview / Wawancara.

Pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung secara lisan terhadap pihak yang berkaitan langsung dalam penelitian.

c. Observasi

Pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala sosial dan kegiatan yang ada untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan sasaran.

d. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan cara mengkaji teori ataupun informasi melalui buku maupun data-data yang diambil dari internet.

Analisis Data

Metode kualitatif seperti pada penelitian ini, pada umumnya berorientasi dalam hal eksplorasi, pengungkapan, dan logika yang bersifat induktif. Peneliti berupaya menyikapi dengan akal sehat

suatu situasi tanpa mengedepankan harapan yang sudah diduga sebelumnya perihal latar belakang program.

Menurut Siagian (2005: 104), tujuan analisis data untuk mengungkapkan :

1. Data apa yang masih perlu dicari;
 2. Pertanyaan apa yang perlu dijawab;
 3. Metode apa yang harus digunakan untuk mendapatkan informasi baru;
 4. Kesalahan apa yang harus diperbaiki.
1. Mengidentifikasi tujuan yang ingin dicapai berdasarkan visi dan misi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal serta nilai-nilai strategis yang dimiliki oleh daerah;
 2. Melakukan analisis kondisi awal organisasi, yaitu kondisi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal yang meliputi lingkungan internal (SDM, anggaran, kinerja, budaya, dan struktur organisasi) dan lingkungan eksternal (faktor politik, ekonomi, sosial budaya, teknologi, dan geografi wilayah);
 3. Analisis SWOT, yaitu dengan menganalisis data sekunder maupun data primer untuk menilai lingkungan eksternal berupa peluang dan ancaman dengan memantau berbagai kecenderungan politik, ekonomi, sosial budaya dan teknologi. Menilai lingkungan internal berupa kekuatan dan kelemahan dengan memantau sumber daya, strategi yang dilakukan, dan hasil kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal;
 4. Mengidentifikasi isu-isu strategis dalam peningkatan kesempatan kerja;
 5. Melakukan evaluasi isu-isu strategis dengan uji *litmus test*;
 6. Merumuskan strategi guna tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Dari beberapa isu yang telah teridentifikasi, untuk mengetahui isu-isu yang benar-benar strategis, akan dilakukan uji litmus. Menurut Bryson (Tangkilisan, 2003: 64) hal-hal yang akan dinyatakan pada *litmus test* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1.
Model Tes Litmus

No.	Pertanyaan Uji	Operasional		Strategi
		(1)	(2)	(3)
1.	Kapan peluang/tantangan isu anda hadapi	Sekarang	Tahun depan	Lebih dari 2 tahun
2.	Seberapa luas pengaruh isu ini	Sedikit	Sedang	Luas
3.	Seberapa besar biaya yang diperlukan	10% dari kemampuan	25% dari kemampuan	Diatas 25%
4.	Apakah pilihan isu memerlukan hal berikut :			
	a. Pengembangan pelayanan baru	Tidak		Ya
	b. Perubahan terhadap konsekuensi perpajakan	Tidak		Ya
	b. Penyesuaian terhadap peraturan perundangan	Tidak		Ya
	c. Penambahan terhadap fasilitas utama	Tidak		Ya
	d. Penambahan tenaga kerja/staf/karyawan	Tidak		Ya
5.	Pendekatan terbaik bagi pemecahan isu	Siap diimplementasi	Agak detail	Terbuka luas
6.	Tingkat keputusan untuk menangani isu	Kepala seksi	Kepala dinas	Bupati
7.	Konsekuensi salah menangani isu	Gangguan	Agak kacau	Kacau sekali
8.	Dampak terhadap Dinas-dinas lainnya	Tidak ada	Ada (1 s/d 3 Dinas)	Lebih dari 4 Dinas

9.	Sensitivitas isu terhadap aspek sosial, politik, ekonomi	Lunak	Sedang	Keras
----	--	-------	--------	-------

Sumber : Tangkilisan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Nilai-nilai Strategis

Di dalam penelitian strategi peningkatan kesempatan kerja, tahap pertama yang harus dilakukan adalah identifikasi nilai-nilai strategis yaitu kondisi yang mempengaruhi strategi peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal, sehingga dapat mengetahui nilai-nilai strategis dalam peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal.

1. Kondisi Lapangan Pekerjaan

Kota Tegal terkenal dengan sektor industri dan perdagangannya, karenanya Kota Tegal dikenal dengan julukan Jepangnya Indonesia. Sektor industri dan perdagangan adalah tulang punggung perekonomian Kota Tegal. Banyaknya industri dan kemudahan dalam berdagang mendukung penciptaan lapangan pekerjaan. Oleh sebab itu, lapangan pekerjaan di Kota Tegal terbilang cukup banyak. Selain didukung oleh sektor industri dan perdagangan yang luas, Kota Tegal juga didukung dengan letak geografis yang strategis yaitu berada pada jalur pantura (pantai utara) sebagai jalur kota besar yaitu Yogyakarta-Tegal-Jakarta dan Semarang-Tegal-Jakarta sehingga Kota Tegal biasa dijadikan kota transit. Kota Tegal juga merupakan kota pelabuhan yang mana kota pelabuhan identik memiliki potensi yang baik di sektor perdagangan. Kota Tegal memiliki potensi yang besar pada sektor industri dan perdagangan sehingga mendukung penciptaan lapangan pekerjaan yang luas di Kota Tegal. Hal ini membuat Kota Tegal mendapat julukan sebagai Jepangnya Indonesia. Selain itu juga, posisi strategis Kota Tegal yang terletak di jalur pantura, kota transit dan kota pelabuhan turut mendukung penciptaan lapangan pekerjaan di Kota Tegal. Kondisi lapangan pekerjaan yang luas dapat mendukung peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal.

2. Kondisi Kesempatan Kerja

Potensi pada sektor industri dan perdagangan di Kota Tegal berbanding lurus dengan penciptaan lapangan pekerjaan. Akan tetapi, hal ini belum tentu terjadi pada peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal. Lowongan pekerjaan yang ada di Kota Tegal bersifat homogen. Formasi yang ada di Kota Tegal didominasi seperti sales, sopir, pramuniaga, dan tenaga produksi. Pendidikan yang dicari minimal SMA atau sederajat. Pencari kerja dengan lulusan perguruan tinggi seperti S1 atau D3 tidak banyak dicari di Kota Tegal. Disamping lowongan pekerjaan yang ditawarkan di Kota Tegal homogen dan formasi yang ditawarkan didominasi dengan pendidikan minimal SMA, sempitnya kesempatan kerja di Kota Tegal juga disebabkan karena kebutuhan pasar kerja tidak terpenuhi oleh pencari kerja, seperti keahlian dan keterampilan. Kesempatan kerja di Kota Tegal masih sempit. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal. Diantaranya disebabkan karena keahlian dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja masih rendah. Selain itu tidak ada motivasi kerja dari tenaga kerja sendiri sehingga bekerja tidak maksimal. Tidak adanya pertemuan antara kebutuhan pasar kerja dan tenaga kerja menjadikan kesempatan kerja sempit. Kesempatan kerja sempit juga karena formasi pekerjaan yang ditawarkan di Kota Tegal sempit bagi pencari kerja dengan pendidikan Perguruan Tinggi, seperti sales, supir, pramuniaga, dan tenaga produksi sehingga rata-rata pendidikan yang dicari minimal SMA.

3. Kebutuhan Pasar Kerja terhadap Tenaga Kerja

Permintaan pasar kerja dalam mencari tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai persyaratan yang harus dipenuhi pencari kerja. Adanya pertemuan antara kebutuhan pasar kerja dan kualitas dari pencari kerja akan meningkatkan kesempatan kerja. Kebutuhan pasar kerja di Kota Tegal terhadap tenaga kerja di sektor perdagangan pada umumnya adalah pendidikan, usia

dan fisik. Sedangkan di sektor perindustrian pada umumnya adalah keahlian dan keterampilan. Cukup luasnya sektor perdagangan di Kota Tegal menjadikan faktor penampilan dan fisik menjadi salah satu persyaratan yang dicari oleh pasar kerja di Kota Tegal. Hal ini yang kemudian menjadi penghambat pencari kerja dalam mencari pekerjaan di Kota Tegal. Jika dilihat dari sudut pandang pemberi kerja, kebutuhan tenaga kerja oleh pasar kerja di Kota Tegal yang utama adalah keterampilan bekerja karena lapangan pekerjaan di Kota Tegal didominasi oleh sektor industri yang membutuhkan tenaga produksi. Akan tetapi permintaan pasar kerja di Kota Tegal terhadap tenaga kerja yang lebih penting adalah komitmen dalam bekerja. Permintaan atau kebutuhan pasar kerja akan tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor utama yaitu pendidikan dan keterampilan. Pendidikan yang dicari oleh pasar kerja di Kota Tegal didominasi pendidikan SMA dan atau sederajat. Untuk faktor keterampilan adalah persyaratan utama yang dicari oleh pasar kerja di Kota Tegal karena Kota Tegal didominasi perindustrian yang membutuhkan tenaga produksi. Permintaan tenaga kerja yang memiliki komitmen bekerja juga sangat diharapkan pemberi kerja. Selain itu, disamping pendidikan, keterampilan dan komitmen bekerja, kebutuhan pasar kerja akan tenaga kerja adalah penampilan dan fisik. Pasar kerja di sektor perdagangan seperti hiburan atau *front office*, merekrut tenaga kerja yang berpenampilan menarik.

4. Hambatan dalam mencari pekerjaan

Di dalam mencari pekerjaan di Kota Tegal, dijumpai beberapa hambatan-hambatan yang dijumpai pencari kerja atau penganggur. Hambatan yang dijumpai dalam mencari pekerjaan di Kota Tegal adalah sulitnya mendapatkan informasi lowongan pekerjaan. Keberadaan informasi lowongan pekerjaan sangat penting karena akan mendukung peningkatan kesempatan kerja. Kemudian, bagi para pencari kerja, pendidikan rendah dan tidak memiliki keterampilan menjadi hambatan dalam mencari lapangan pekerjaan di Kota Tegal.

5. Keterlibatan Stakeholder

Peningkatan kesempatan kerja tidak hanya menjadi pekerjaan rumah Dinas Tenaga Kerja. Dibutuhkan keterlibatan instansi pemerintah yang lain, masyarakat, dan pihak swasta yang dalam hal ini berperan penting sebagai pihak pemberi kerja, untuk menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan dan pengangguran dalam upaya peningkatan kesempatan kerja khususnya di Kota Tegal. Keterlibatan instansi pemerintah yang utama dalam peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal lebih mengarah secara vertikal yaitu Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah. Selain itu pula instansi pemerintah dalam internal daerah juga dilibatkan dalam peningkatan kesempatan kerja. Dalam upaya peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal, Dinsosnakertrans Kota Tegal melibatkan *stakeholders* terkait yaitu instansi pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah serta instansi internal daerah seperti Dinas Kelautan dan Pertanian dan Dinas Pendidikan. Bentuk kerja samanya adalah koordinasi dan saling membantu dalam kegiatan peningkatan kesempatan kerja. Untuk pihak swasta, dinas bekerja sama dengan beberapa perusahaan baik lokal maupun daerah untuk kegiatan penempatan, pemagangan, dan *job fair*. Kemudian bekerja sama dengan LPK (Lembaga Pelatihan Keterampilan) dan BKK (Bursa Kerja Khusus) yang berada di sekolah-sekolah kejuruan untuk kegiatan pelatihan keterampilan. Kemudian, ketika ditanyakan kepada pihak swasta mengenai upaya swasta dalam peningkatan kesempatan kerja, dapat disimpulkan bahwa swasta secara tidak langsung berupaya meningkatkan kesempatan kerja dengan menyesuaikan kondisi dan kebutuhan swasta. Akan tetapi dapat disimpulkan pula upaya yang telah dilakukan swasta dapat dikatakan masih vakum. Adanya program kerja sama peningkatan kesempatan kerja antara pemerintah dan swasta, jika didukung peran aktif kedua belah pihak, akan mengoptimalkan peningkatan kesempatan kerja yang dilakukan oleh pemerintah.

Analisis Lingkungan Strategis

Tahapan berikutnya yang perlu dibahas dalam menganalisis peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal adalah dengan melakukan analisis lingkungan strategis. Lingkungan strategis terdiri dari lingkungan internal dan juga lingkungan eksternal yang mempengaruhi perumusan strategi peningkatan kesempatan kerja. Langkah ini dilakukan setelah kita melihat kondisi kesempatan kerja yang ada di Kota Tegal. Menilai lingkungan internal dan eksternal organisasi dimaksudkan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang mungkin akan dihadapi dalam pengelolaan tersebut.

1. Lingkungan Internal

Analisis yang diperlukan dalam lingkungan internal adalah dengan mengidentifikasi dari berbagai faktor yang berasal dari dalam organisasi yang mencakup kekuatan dan kelemahan organisasi. Hal ini dapat dilihat melalui visi dan misi organisasi, pengelolaan yang dilakukan, Sumber Daya Manusia, anggaran yang terkait, infrastruktur yang ada dan budaya organisasi.

a. Visi dan Misi

Setiap organisasi publik memiliki mandat yang harus diemban dalam rangka penyelenggaraan negara. Hal ini tertuang dalam visi dan misi sebuah organisasi publik. Pelaksanaan misi berupa program-program kegiatan peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal dilaksanakan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal dengan tujuan untuk mengurangi angka pengangguran. Pentingnya kesesuaian antara Visi, Misi dengan tujuan organisasi merupakan sesuatu yang penting. Karena visi merupakan pandangan bagi sebuah organisasi untuk merumuskan segala sesuatu yang tertuang dalam misi agar lebih tepat dalam mencapai sasaran. Mandat Dinas Tenaga Kerja Kota Tegal adalah mengurangi pengangguran yang telah diimplementasikan melalui program-program dari misi perluasan kesempatan kerja. Mengenai kesesuaian visi dan misi dapat disimpulkan bahwa sudah adanya kesesuaian antara visi dan misi dengan kondisi, tantangan, dan kebutuhan daerah dalam peningkatan kesempatan kerja. Oleh sebab itu upaya yang perlu dilakukan adalah bagaimana mengoptimalkan peningkatan kesempatan kerja untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan tersebut.

b. Peningkatan Kesempatan Kerja

Di dalam upayanya meningkatkan kesempatan kerja di Kota Tegal, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal memiliki beberapa strategi peningkatan kesempatan kerja yang telah diimplementasikan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan keterampilan bagi pencari kerja, pemagangan pencari kerja, penempatan pencari kerja, penyuluhan kewirausahaan, penyediaan fasilitas informasi ketenagakerjaan, dan pengadaan *job fair*. Upaya peningkatan kesempatan kerja yang dilakukan oleh Dinsosnakertrans Kota Tegal bertujuan untuk mengurangi pengangguran. Strategi peningkatan kesempatan kerja yang telah diimplementasikan adalah melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan keterampilan bagi pencari kerja, pemagangan pencari kerja, penempatan pencari kerja, penyuluhan kewirausahaan, penyediaan fasilitas informasi ketenagakerjaan, dan pengadaan *job fair*. Ketika ditanyakan oleh pemberi kerja, tenaga kerja, dan pencari kerja atau penganggur di Kota Tegal, diperoleh keterangan-keterangan yang berbeda mengenai upaya dinas dalam peningkatan kesempatan kerja. Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa masyarakat masih belum mengetahui jelas dan menyeluruh mengenai upaya peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal sehingga dapat disimpulkan bahwa informasi program peningkatan kesempatan kerja yang dilakukan oleh dinas belum tersampaikan secara optimal pada seluruh lapisan masyarakat. Sebagian ada yang mengerti, sebagian juga ada yang tidak mengerti. Selain itu juga, pemanfaatan yang kurang optimal dari masyarakat khususnya pencari kerja terhadap fasilitas-fasilitas dinas menjadikan kurang optimalnya upaya peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal sehingga tidak efektif dan efisien.

c. Hambatan dalam peningkatan kesempatan kerja

Di dalam meningkatkan kesempatan kerja, tidak dipungkiri bahwa banyak dijumpai hambatan-hambatan. Dilihat dari sisi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal sebagai perwakilan pemerintah, dalam upaya peningkatan kesempatan kerja dijumpai beberapa hambatan baik dari kondisi internal maupun eksternal. Untuk hambatan yang berasal dari kondisi eksternal dalam upaya peningkatan kesempatan kerja yang dilakukan oleh Dinsosnakertrans Kota Tegal, terdapat beberapa hambatan. *Pertama*, tidak ada pertemuan antara kebutuhan pasar kerja dan tenaga kerja atau pencari kerja karena faktor penampilan dan fisik. *Kedua*, kurang aktifnya perusahaan atau pihak pemberi kerja dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada dinas. *Ketiga*, upaya-upaya dinas dalam peningkatan kesempatan kerja seperti pelatihan dan bantuan modal alat serta fasilitas informasi seperti BKO (Bursa Kerja Online), tidak diterapkan dan tidak mendapat respon yang baik dari pencari kerja atau penganggur di Kota Tegal. Untuk hambatan peningkatan kesempatan kerja dilihat dari sudut pandang pihak swasta, berasal dari tenaga kerja sendiri. Hambatan dalam peningkatan kesempatan kerja, dilihat dari sudut pandang pemerintah yaitu Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal, dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Hambatan yang berasal dari kondisi internal adalah sarana prasarana dinas yang kurang memadai dan terbatasnya jumlah SDM dalam dinas. Sedangkan hambatan yang berasal dari kondisi eksternal adalah tidak ada pertemuan antara kebutuhan pasar kerja dan tenaga kerja atau pencari kerja karena faktor penampilan dan fisik, dan kurang aktifnya perusahaan atau pihak pemberi kerja dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada dinas. Selain itu upaya-upaya dinas dalam peningkatan kesempatan kerja seperti pelatihan dan bantuan modal alat serta fasilitas informasi seperti BKO (Bursa Kerja Online), tidak diterapkan dan tidak mendapat respon yang baik dari pencari kerja atau penganggur di Kota Tegal. Sementara itu, hambatan dalam peningkatan kesempatan kerja dilihat dari sudut pandang pihak swasta atau pemberi kerja adalah berasal dari tenaga kerja itu sendiri. Tenaga kerja di Kota Tegal cenderung tidak memiliki keahlian dan motivasi bekerja. Selain itu juga memiliki karakter yang sulit diatur dan seenaknya sendiri.

d. Sumber Daya Manusia

Untuk menganalisis SDM, kita bisa mulai melihat terlebih dahulu kondisi kepegawaian yang ada di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal. Berikut data tentang kepegawaian yang telah diolah :

Tabel 1.2
Daftar Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan
Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
Pasca Sarjana	1
S1	15
D3	2
SMA	14
SMP	2
SD	1
Jumlah Total Pegawai	35

Sumber : Renstra Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal
Dari data di atas dapat dilihat bahwa secara kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), dinas sudah mencukupi. Akan tetapi jika dilihat secara kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM), dinas masih kurang dan terbatas mengingat tugas dan peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kota Tegal sangat penting dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat dan dengan pekerjaan rumah yang cukup banyak sehingga hal ini menjadikan kekurangsiapan secara SDM dalam mengoptimalkan kerja dinas. Untuk meningkatkan mutu, terkait dengan pelayanan ketenagakerjaan kemudian dilakukan pelatihan-pelatihan guna mendukung peningkatan mutu tersebut. Pelatihan yang diadakan berasal dari provinsi, seperti bimbingan teknologi (Bimtek) mengenai teknologi tepat guna yang terkait dengan usaha mandiri, pelatihan untuk informasi pelatihan kerja, dan pelatihan untuk aplikasi data untuk kesempatan kerja. Kondisi kepegawaian di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal secara kualitas sudah cukup memadai. Akan tetapi secara kuantitas, SDM Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi masih terbatas. Jumlah SDM yang tidak sebanding dengan beban tugas yang diemban mengakibatkan penumpukan pekerjaan, dimana satu SDM merangkap beberapa pekerjaan sehingga akan menghasilkan kinerja yang tidak optimal.

e. Anggaran

Di dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, tidak akan terlepas dari anggaran yang tersedia, karena dengan tercukupinya anggaran kegiatan maka kegiatan itu sendiri akan berjalan dengan baik. Akan tetapi jika anggaran yang ada tidak mampu mencukupi kebutuhan dari kegiatan yang diselenggarakan maka akan menjadi penghambat bagi kegiatan tersebut baik secara kualitas maupun kuantitas. Anggaran yang digunakan dalam kegiatan peningkatan kesempatan kerja di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal diperoleh dan dikelola dengan menggunakan sistem anggaran instansi pemerintah pada umumnya, dengan menyusun rencana kegiatan yang akan dilaksanakan dan yang harus dianggarkan. Kemudian diajukan, dan jika disetujui maka anggaran dapat digunakan. Anggaran dinas dalam peningkatan kesempatan kerja masih terbatas sehingga banyak program peningkatan kesempatan kerja yang belum terlaksana secara optimal. Untuk itu upaya yang harus dilakukan adalah mencari terobosan, agar anggaran yang ada dapat mencukupi program peningkatan kesempatan kerja.

f. Infrastruktur

Dalam melakukan analisis peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal, terkait dengan infrastruktur di lingkungan internal, yaitu terkait dengan sarana dan prasarana pendukung. Sarana dan prasarana dinas dalam menjalankan tugasnya masih terbatas sehingga menjadi kurang optimal. Hal ini dapat menjadi penghambat upaya optimalisasi peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal.

g. Budaya Organisasi

Budaya kerja dalam organisasi mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran suatu organisasi. Budaya kerja dalam Dinsosnakertrans Kota Tegal dapat dikatakan sudah mendukung peningkatan kesempatan kerja. Tetap menggunakan sistem hierarkhis dalam organisasi publik dan menjalankan kegiatan yang dikoordinasikan sesuai tupoksi. Kemudian, oleh karena sifat Dinas Tenaga Kerja adalah pelayanan langsung, maka budaya organisasi mengacu pada SPM (Standar Pelayanan Minimal). Pelayanan ketenagakerjaan yang langsung dan cepat menjadi standar budaya Dinsosnakertrans Kota Tegal dalam meningkatkan kesempatan kerja di Kota Tegal. Adanya komitmen kebijakan pelayanan maksimal akan mendukung peningkatan kesempatan kerja.

2. Lingkungan Eksternal

Analisis yang diperlukan dalam lingkungan eksternal adalah dengan mengidentifikasi tentang berbagai faktor yang menyangkut peluang dan ancaman yang berasal dari luar organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah faktor politik, faktor ekonomi, faktor sosial budaya, faktor teknologi dan faktor geografis.

a. Faktor Politik

Di era otonomi daerah saat ini adanya pengaruh politik bukan merupakan hal yang baru lagi. Setelah UU No. 32 tahun 2004 berlaku setiap daerah baik itu Provinsi maupun Kota memiliki kewenangan yang penuh dalam pengelolaan daerahnya masing-masing. Hal ini mengakibatkan Pemerintah Kabupaten / Kota harus menentukan arah dan strategi pembangunan daerah yang dituangkan dalam sebuah rumusan yang sistematis dalam bentuk perencanaan daerah dan yang diimplementasikan ke dalam kebijakan penyusunan anggaran. Kaitan faktor politik adalah mengenai produk perundang-undangan maupun kebijakan yang tertuang dalam Peraturan Daerah (Perda). Untuk Kota Tegal, Perda atau kebijakan yang mengatur ketenagakerjaan sejauh ini belum ada. Kondisi politik dan lingkungan politik di Kota Tegal cukup kondusif sehingga dapat mendukung peningkatan kesempatan kerja. Untuk Perda masih belum ada kebijakan khusus tentang ketenagakerjaan. Akan tetapi tidak berpengaruh karena sejauh ini produk perundang-undangan yang digunakan sebagai aturan normatif ketenagakerjaan adalah peraturan pusat.

b. Faktor Ekonomi

Kemajuan sektor perekonomian masyarakat merupakan target pencapaian tujuan jangka panjang dari Visi dan Misi Kota Tegal dalam peningkatan kesempatan kerja. Kondisi perekonomian yang stabil akan memberikan angin positif dalam peningkatan taraf kehidupan masyarakat maupun pendapatannya. Selain itu juga dapat memberikan pengaruh yang baik dalam penyelenggaraan pemerintahan. Untuk Kota Tegal dapat dikatakan kondisi perekonomian Kota Tegal cukup baik. Hal ini terlihat dari pertumbuhan industri dan perdagangan yang pesat di Kota Tegal dimana kedua sektor tersebut merupakan tulang punggung perekonomian Kota Tegal. Kondisi perekonomian Kota Tegal dapat dilihat dari perkembangan sektor industri dan perdagangan. Kondisi industri dan perdagangan memberikan pengaruh bagi peningkatan kesempatan kerja karena dengan adanya industri dan perdagangan akan menciptakan lapangan pekerjaan. Hal ini mendukung peningkatan kesempatan kerja. Dukungan kondisi perekonomian Kota Tegal yang cenderung stabil sangat mendukung perluasan kesempatan kerja bagi masyarakat Kota Tegal. Perkembangan sektor industri dan perdagangan yang pesat mendukung perekonomian Kota Tegal. Untuk perindustrian dan perdagangan di Kota Tegal sendiri memberikan pengaruh pada peningkatan kesempatan kerja. Adanya industri dan perdagangan menciptakan lapangan pekerjaan sehingga mendukung peningkatan kesempatan kerja.

c. Faktor Teknologi

Perkembangan teknologi yang pesat sekarang ini memberikan pengaruh dalam setiap kehidupan manusia, baik positif maupun negatif. Sama halnya dari kaca mata ketenagakerjaan, pengaruh faktor teknologi memberikan dampak positif juga negatif. Akan tetapi sejauh ini untuk Kota Tegal, perkembangan teknologi yang ada masih belum menggeser posisi tenaga kerja di pasar kerja. Untuk pengaruh teknologi, sejauh ini hanya dampak positif yang dirasakan masyarakat Kota Tegal, seperti teknologi internet dalam memudahkan pemberian informasi. Sejalan ini teknologi yang berkembang di Kota Tegal belum menggeser posisi tenaga kerja dalam pasar kerja. Sejalan ini pula, hanya pengaruh positif perkembangan teknologi yang dirasakan masyarakat Kota Tegal seperti kehadiran teknologi internet yang memudahkan pemberian informasi.

d. Faktor Sosial Budaya

Gaya hidup, kebiasaan dan cara berpikir masyarakat Kota Tegal menjadi faktor sosial budaya yang dapat memberikan pengaruh dalam peningkatan kesempatan kerja sebagai upaya pemerintah mengurangi pengangguran di Kota Tegal. Cara berpikir pencari kerja di Kota Tegal jika digambarkan masih dalam pemikiran yang berorientasi jangka pendek. Selain itu, *mindset*

pencari kerja Kota Tegal yang didominasi usia-usia muda, lebih tertarik pada hal-hal yang cepat, instan dan mudah. Wirausaha yang pada dasarnya sebagai salah satu cara ampuh dalam mengurangi pengangguran di Indonesia dan secara khusus di Kota Tegal, masih menjadi resistensi bagi masyarakat usia muda di Kota Tegal. Faktor sosial budaya seperti gaya hidup, kebiasaan, dan cara pikir khususnya masyarakat usia muda di Kota Tegal menjadi penghambat dalam peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal. *Mindset* masyarakat usia muda yang kurang kreatif serta lebih memilih cara instan dan mudah tanpa berusaha menjadi hambatan dari sosial budaya. Wirausaha sebagai salah satu cara ampuh dalam memerangi pengangguran masih mendapat resistensi dari masyarakat usia muda.

e. Faktor Geografi

Letak geografis suatu wilayah memberikan pengaruh pada penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, baik sebagai faktor mendukung maupun faktor penghambat. Dilihat dariacamata ketenagakerjaan, kondisi geografi Kota Tegal menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal. Hal ini karena Kota Tegal berada pada posisi strategis yaitu berada pada segitiga jalur kota besar yaitu Yogyakarta-Tegal-Jakarta dan Semarang-Tegal-Jakarta, membentang pada jalur pantai utara (Pantura) Jawa Tengah. Terletak pada jalur pantura sehingga menjadi kota transit perjalanan. Kota Tegal mempunyai letak geografis yang strategis, yaitu berada pada jalur pantura yang menghubungkan kota-kota besar seperti Semarang-Jakarta dan Yogyakarta-Jakarta. Hal ini menjadikan Kota Tegal menjadi kota transit. Selain itu Kota Tegal adalah kota pelabuhan yang memiliki potensi perdagangan yang besar sehingga akan mendukung perindustrian dan perdagangan serta penciptaan lapangan pekerjaan.

Strategi Peningkatan Kesempatan Kerja Di Kota Tegal

Analisis SWOT Lingkungan Strategis

Analisis ini dilandasi oleh keyakinan terhadap asumsi bahwa strategi efektif akan mampu memaksimalkan kekuatan dan mengeksploitasi peluang serta disaat bersamaan mampu meminimalisir kelemahan dan berbagai ancaman (Rangkuti, 2005: 93). Dasar analisis ini adalah setelah kita melakukan analisis lingkungan internal dan lingkungan eksternal organisasi. Setelah itu barulah kita dapat memetakan hal mana saja dari lingkungan internal yang menjadi kelemahan dan kekuatan. Kemudian hal mana saja dari lingkungan eksternal yang menjadi ancaman dan peluang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka didapatkan kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman yang dihadapi, dipaparkan sebagai berikut :

a. Strengths (kekuatan)

1. Adanya pelatihan keterampilan pencari kerja gratis
2. Adanya penempatan dan pemagangan pencari kerja di perusahaan
3. Adanya program *job fair*
4. Adanya kegiatan pelatihan kewirausahaan
5. Penyediaan fasilitas BKO (Bursa Kerja Online)
6. Adanya kerja sama dan dukungan dari instansi pemerintah yang lain yang terkait
7. Adanya kerja sama dengan swasta dalam penempatan tenaga kerja dan *job fair*
8. Adanya kerja sama dengan LPK dalam pelatihan keterampilan tenaga kerja
9. Komitmen dinas memberikan pelayanan maksimal
10. Adanya pelatihan-pelatihan untuk pengembangan SDM dinas

b. Weaknesses (kelemahan)

1. Sarana prasarana dinas yang kurang memadai
2. Kuantitas SDM dinas yang terbatas
3. Minimnya anggaran dinas
4. Pencari kerja belum menerapkan hasil dari pelatihan dan bantuan modal alat dari dinas

5. Masih kurangnya pemanfaatan BKO (Bursa Kerja Online) oleh masyarakat
6. Masyarakat masih belum mengetahui dengan jelas dan menyeluruh mengenai kegiatan peningkatan kesempatan kerja dari dinas

c. Opportunities (peluang)

1. Kondisi lapangan pekerjaan yang luas
2. Kondisi lingkungan politik yang stabil
3. Pertumbuhan perekonomian Kota Tegal yang baik
4. Keberadaan teknologi mendukung pemberian informasi
5. Letak geografis Kota Tegal yang strategis

d. Threats (ancaman)

1. Masih rendahnya keahlian dan keterampilan tenaga kerja
2. Masih rendahnya motivasi dan komitmen kerja dari tenaga kerja
3. Terbatasnya formasi pekerjaan bagi pendidikan perguruan tinggi
4. Kurang aktifnya pihak swasta memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada dinas
5. Informasi lowongan pekerjaan masih dirasa kurang oleh masyarakat
6. Pola pikir masyarakat usia muda yang sempit dan malas berusaha

Matriks SWOT

Setelah melakukan analisis SWOT, maka langkah selanjutnya adalah membuat matriks SWOT untuk menganalisis lebih lanjut strategi apa yang mungkin diambil dan dijadikan landasan dalam penetapan perencanaan strategis. Analisis SWOT digunakan untuk mendapatkan strategi SO, strategi ST, strategi WO, dan strategi WT. berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka didapatkan kekuatan dan kelemahan organisasi serta peluang dan ancaman yang dihadapi organisasi. Hasil penelitian itulah yang akan digunakan oleh peneliti dalam menentukan strategi SO, strategi ST, strategi WO, dan strategi WT sehingga akan dihasilkan empat sel kemungkinan alternatif strategis.

Tabel 1.3
Matrik Analisis SWOT

Faktor Internal	STRENGTHS (S)	WEAKNESSES (W)
Faktor Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pelatihan keterampilan pencari kerja gratis 2. Adanya penempatan dan pemagangan di perusahaan 3. Adanya program <i>job fair</i> 4. Penyediaan fasilitas BKO 5. Adanya kegiatan pelatihan kewirausahaan 6. Adanya kerja sama dan dukungan dari instansi pemerintah lain 7. Adanya kerjasama dengan swasta dalam penempatan tenaga kerja dan <i>job fair</i> 8. Adanya kerja sama dengan LPK dalam pelatihan keterampilan tenaga kerja 9. Komitmen dinas memberikan pelayanan maksimal 10. Adanya pelatihan untuk pengembangan SDM dinas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sarana prasarana dinas yang kurang memadai 2. Kuantitas SDM dinas yang terbatas 3. Minimnya anggaran dinas 4. Minimnya <i>follow up</i> masyarakat terhadap pelatihan dan bantuan modal alat dari dinas 5. Masih kurangnya pemanfaatan BKO (Bursa Kerja Online) oleh masyarakat 6. Masyarakat masih belum mengetahui dengan jelas dan menyeluruh mengenai kegiatan peningkatan kesempatan kerja dari dinas

<p style="text-align: center;">OPPORTUNITIES (O)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi lapangan pekerjaan yang luas 2. Kondisi politik yang stabil 3. Pertumbuhan perekonomian Kota Tegal yang baik 4. Keberadaan teknologi mendukung pemberian informasi 5. Letak geografis Kota Tegal yang strategis 	<p style="text-align: center;">STRATEGI S – O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan program kegiatan perluasan kesempatan kerja 2. Peningkatan kerja sama dengan <i>stakeholders</i> dan penguatan kerja sama dengan variasi <i>stakeholders</i> lain dalam teknis kegiatan peningkatan kesempatan kerja 	<p style="text-align: center;">STRATEGI W – O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama dengan <i>stakeholders</i> guna mengatasi minimnya anggaran operasional kegiatan 2. Peningkatan sarana prasarana utama pendukung upaya peningkatan kesempatan kerja
<p style="text-align: center;">THREATS (T)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Masih rendahnya keahlian dan keterampilan tenaga kerja 2. Masih rendahnya motivasi dan komitmen kerja dari tenaga kerja 3. Terbatasnya formasi pekerjaan bagi pendidikan perguruan tinggi 4. Kurang aktifnya pihak swasta memberi informasi lowongan pekerjaan 5. Informasi lowongan pekerjaan yang dirasa kurang oleh masyarakat 6. Pola pikir masyarakat usia muda yang sempit dan malas berusaha 	<p style="text-align: center;">STRATEGI S – T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pembentukan dan peningkatan fungsi dan peran swasta dalam peningkatan kesempatan kerja 2. Pembentukan wadah komunikasi antara dinas, swasta, dan masyarakat 	<p style="text-align: center;">STRATEGI W – T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan penyaluran informasi program kegiatan peningkatan kesempatan kerja 2. Pengawasan hasil program kegiatan dinas dan pengawasan hubungan swasta dan tenaga kerja 3. Sosialisasi ketenagakerjaan dan usaha mandiri kepada masyarakat

Identifikasi Isu-isu Strategis

Berdasarkan matriks SWOT yang telah dijelaskan sebelumnya, maka langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi isu-isu strategis. Sesuai dengan hasil analisis SWOT yang telah dilakukan pada hasil penelitian lingkungan internal dan lingkungan eksternal peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal, maka dapat dimunculkan beberapa alternatif strategi yang mungkin difokuskan pada pembentukan perencanaan strategis bagi peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal melalui identifikasi isu-isu strategis. Adapun strategi hasil analisis SWOT tersebut meliputi :

1. Strategi S – O

Strategi yang bersumber dari Strengths dan Opportunities ini merupakan sebuah strategi yang diciptakan dengan menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang yang ada. Kekuatan yang bersumber dari lingkungan internal kemudian dimanfaatkan untuk mengambil peluang dari lingkungan eksternal yang ada dalam peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal. Strategi yang di ambil adalah sebagai berikut :

Peningkatan program kegiatan perluasan kesempatan kerja

Lapangan pekerjaan yang luas jika tidak diimbangi kesempatan kerja yang luas pula, maka akan tidak akan membantu mengurangi angka pengangguran. Untuk itu diperlukan upaya-upaya peningkatan kesempatan kerja. Upaya yang dapat diambil dapat berupa kegiatan pelatihan keterampilan pencari kerja untuk meningkatkan keterampilan, penempatan dan pemagangan tenaga kerja ke perusahaan untuk meyerap tenaga kerja ke dunia kerja, pengadaan *job fair* untuk mempermudah pencari kerja dalam mencari formasi pekerjaan, pelatihan kewirausahaan untuk melatih masyarakat dalam menciptakan lapangan pekerjaan sendiri, dan penyediaan fasilitas BKO untuk memudahkan pencari kerja dalam mencari informasi lowongan pekerjaan. Terkait dengan program-program tersebut, penelitian Santosa (2015) menunjukkan bahwa antusiasme merupakan hal kunci yang perlu ada di

dalamnya. Lebih lanjut, Rina dan Nurhaeni (2016) menekankan perlunya peningkatan kapasitas diri dalam bentuk keterampilan sebagai tujuan akhir program-program tersebut. Strategi peningkatan kesempatan kerja melalui program-program kegiatan di atas merupakan implementasi dari misi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal. Adanya peningkatan program kegiatan perluasan kesempatan kerja yang dilakukan dinas tersebut baik dari segi kualitas maupun kuantitas secara bertahap akan mampu mengurangi jumlah pengangguran di Kota Tegal tiap tahunnya.

Peningkatan kerja sama dengan *stakeholders* dan penguatan kerja sama dengan variasi *stakeholders* lain dalam teknis kegiatan peningkatan kesempatan kerja

Mengurangi pengangguran tidak menjadi pekerjaan rumah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi saja. Perlu adanya kerja sama dari berbagai pihak dalam peningkatan kesempatan kerja. Kerja sama yang dilakukan berupa kerja sama implementasi kegiatan peningkatan kesempatan kerja secara teknis dengan instansi pemerintah lain baik secara vertikal maupun horisontal, dengan pihak swasta dalam hal ini sebagai pihak pemberi kerja, dan dengan lembaga-lembaga pendidikan seperti LPK (Lembaga Pelatihan Keterampilan). Strategi peningkatan kesempatan kerja melalui kerja sama di atas merupakan bagian dari implementasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal dalam upayanya meningkatkan kesempatan kerja. Adanya peningkatan kerja sama dengan berbagai pihak baik dari segi kualitas maupun kuantitas akan membantu kegiatan perluasan kesempatan kerja di Kota Tegal, karena dengan melibatkan berbagai pihak akan meringankan tugas yang diemban dinas untuk mengurangi pengangguran.

2. Strategi S – T

Strategi yang bersumber dari Strengths dan Threats ini merupakan sebuah strategi yang diciptakan dengan menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman. Kekuatan yang bersumber dari lingkungan internal kemudian dimanfaatkan untuk mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal yang ada dalam peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal. Strategi yang diambil adalah sebagai berikut :

Pembentukan dan peningkatan fungsi dan peran swasta dalam peningkatan kesempatan kerja

Peran aktif dari pihak swasta yang dalam hal ini sebagai pihak pemberi kerja merupakan hal penting dalam membantu perluasan kesempatan kerja. Kevakuman dan kurang aktifnya pihak swasta dalam peningkatan kesempatan kerja merupakan permasalahan yang harus segera diatasi. Sudah saatnya pihak swasta dilibatkan dalam upaya peningkatan kesempatan kerja. Fungsi dan peran strategis pihak swasta sebagai pihak luar non dinas diharapkan mampu melengkapi kekosongan celah lingkungan eksternal dalam peningkatan kesempatan kerja. Peran aktif ini dapat dilakukan berupa pemberian informasi lowongan pekerjaan yang terbuka pada dinas dan membantu perluasan kesempatan kerja. Strategi peningkatan kesempatan kerja melalui pembentukan dan peningkatan fungsi dan peran swasta merupakan alternatif utama disamping peningkatan kerja sama dengan pihak swasta. Karena di era *good governance* sudah saatnya pihak swasta dilibatkan dalam kegiatan penyelenggaraan negara.

Pembentukan wadah komunikasi antara dinas, swasta, dan masyarakat

Komunikasi adalah salah satu cara untuk mempertemukan perbedaan pendapat atau pemikiran masing-masing individu sesuai dengan kepentingan masing-masing pihak. Di dalam upaya peningkatan kesempatan kerja, pihak-pihak yang terkait langsung adalah Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal sebagai pemerintah, swasta, dan masyarakat dalam hal ini tenaga kerja dan pencari kerja. Untuk itu diperlukan sebuah wadah komunikasi diantara pemerintah, swasta dan masyarakat sehingga apa yang menjadi harapan dan tujuan masing-masing pihak dapat dipertemukan dan dapat diambil keputusan yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Wadah tersebut juga dapat berperan sebagai wadah penyampaian aspirasi masyarakat terhadap pemerintah, mengingat negara Indonesia adalah negara demokratis.

3. Strategi W – O

Strategi yang bersumber dari Weakness dan Opportunities ini merupakan sebuah strategi yang diciptakan dengan meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang. Kelemahan yang

bersumber dari lingkungan internal kemudian diminimalisir untuk mengambil peluang dari lingkungan eksternal yang ada dalam peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal. Strategi yang diambil adalah sebagai berikut :

Kerja sama dengan *stakeholders* guna mengatasi minimnya anggaran operasional kegiatan

Kesatuan gerak pembangunan merupakan bahasan yang perlu diagendakan kembali setelah sekian lama istilah tersebut tidak muncul. Diperlukan kesatuan gerak tiga pilar *good governance* yaitu pemerintah, swasta, dan masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Kesatuan gerak pembangunan ini terkait juga dengan peningkatan kesempatan kerja. Hal ini dilakukan guna mengatasi minimnya anggaran operasional. Melalui bentuk kerjasama yang saling menguntungkan dan bertanggung jawab, hal ini diharapkan mampu mengatasi kendala yang selama ini muncul dalam peningkatan kesempatan kerja. Kerjasama yang dapat ditawarkan oleh dinas kepada pihak swasta dan instansi pemerintah lain dapat berupa kerja sama yang bersifat *win win solution*. Sehingga permasalahan kendala minimnya anggaran terkait dengan peningkatan kesempatan kerja dapat teratasi. Dengan begitu kerjasama yang terbangun adalah kerjasama dan pelibatan aktif antara lingkungan internal dan eksternal dalam peningkatan kesempatan kerja.

Peningkatan sarana prasarana utama pendukung upaya peningkatan kesempatan kerja

Kelancaran upaya peningkatan kesempatan kerja dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran untuk menciptakan kesejahteraan rakyat merupakan hal yang sangat penting. Upaya peningkatan kesempatan kerja akan berjalan lancar dan optimal apabila didukung dengan sarana prasarana dinas yang memadai. Untuk itu sangat diperlukan adanya peningkatan sarana prasarana utama dalam rangka mendukung upaya peningkatan kesempatan kerja. Tidak mudah membalikan telapak tangan dalam meningkatkan sarana prasarana karena diperlukan pula anggaran dalam pemenuhan kelengkapannya. Maka yang dapat dilakukan adalah peningkatan kelengkapan sarana prasarana secara bertahap dengan menggunakan skala prioritas kebutuhan.

4. Strategi W- T

Strategi yang bersumber dari Weakness dan Threats ini merupakan sebuah strategi yang diciptakan dengan meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman. Kelemahan yang bersumber dari lingkungan internal kemudian diminimalisir dan juga digunakan untuk menghindari ancaman dari lingkungan eksternal yang ada dalam peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal. Strategi yang diambil adalah sebagai berikut :

Peningkatan penyaluran informasi program kegiatan peningkatan kesempatan kerja

Sasaran dari kegiatan peningkatan kesempatan kerja dalam rangka mengurangi angka pengangguran adalah berasal dari seluruh lapisan masyarakat, khususnya pencari kerja dan mereka yang tergolong sebagai pengangguran terbuka. Untuk itu diperlukan strategi pemberian informasi yang merata, menyeluruh dan mudah dijangkau oleh berbagai lapisan masyarakat juga disesuaikan dengan karakter masyarakat sehingga pelaksanaan kegiatan menjadi efektif dan efisien. Penyaluran informasi program kegiatan peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal telah diimplementasikan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal. Akan tetapi survey lapangan membuktikan bahwa penginformasian program kegiatan peningkatan kesempatan kerja belum optimal dan menyeluruh. karena masyarakat secara menyeluruh masih yang belum mengetahui informasi tersebut. Maka diperlukan peningkatan penyaluran informasi program kegiatan peningkatan kesempatan kerja agar upaya dinas dapat lebih optimal.

Pengawasan hasil program kegiatan dinas dan pengawasan hubungan swasta dan tenaga kerja

Merupakan suatu hal yang penting dalam upaya peningkatan kesempatan kerja dengan mengimplementasikannya ke dalam kegiatan-kegiatan yang membantu perluasan kesempatan kerja. Akan tetapi jika tidak ada *follow up* dari kegiatan tersebut akan menjadi tidak efektif dan efisien. Tidak adanya pertemuan antara kepentingan dan tujuan yang dilakukan dinas kepada masyarakat khususnya pencari kerja sebagai objek kepentingan menimbulkan adanya perbedaan pendapat dan

pemahaman diantara keduanya. Perlu adanya pengawasan terhadap hasil kegiatan dinas seperti hasil dari pelatihan keterampilan, penempatan dan pemagangan, pelatihan kewirausahaan dan penyediaan fasilitas BKO. Selain itu juga, hubungan swasta dan tenaga kerja yang kerap kali terjadi perbedaan kepentingan, memerlukan mediator yaitu pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Untuk itu diperlukan pengawasan akan hal-hal tersebut agar implementasi upaya peningkatan kesempatan kerja dapat efektif dan efisien.

Sosialisasi tentang ketenagakerjaan dan usaha mandiri kepada masyarakat

Perkembangan zaman sekarang ini dapat dikatakan mampu mengubah gaya hidup masyarakat. Kemudahan dalam melakukan aktivitas kehidupan semakin dirasakan manusia melalui perkembangan teknologi yang pesat. Akan menjadi pendukung pemerintah jika masyarakat dapat memanfaatkannya dengan baik serta dapat memancing inovasi dan kreativitas masyarakat. Akan tetapi akan menjadi penghambat jika hal ini membuat masyarakat menjadi malas, tidak mau berusaha dan tidak mau bekerja keras. Untuk itu diperlukan sosialisasi tentang ketenagakerjaan dan usaha mandiri kepada masyarakat. Sasarannya khususnya kepada masyarakat usia muda untuk mengubah pola pikir dari masyarakat yang bergantung menjadi masyarakat yang mandiri, inovatif dan pekerja keras, sehingga upaya pemerintah dalam meningkatkan kesempatan kerja dapat optimal dengan partisipasi aktif dari masyarakat.

Evaluasi Isu Strategis

Setelah dirumuskan isu strategis maka tahap selanjutnya adalah evaluasi isu strategis. Pada tahap ini akan diukur tingkat kestrategisan isu agar dapat diketahui seberapa besar kontribusi isu tersebut terhadap eksistensi dan keberhasilan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan, sebagai alat ukurnya dipergunakan alat uji litmus (Litmus Test).

Untuk membantu proses pengukuran tingkat kestrategisan suatu isu, maka dibuat klasifikasi dan pemberian nilai bobot untuk masing-masing jawaban dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jawaban yang sifatnya strategis diberikan nilai bobot 3.
2. Jawaban yang sifatnya moderat diberikan nilai bobot 2.
3. Jawaban yang sifatnya operasional diberikan nilai bobot 1.

Berdasarkan pada keempat kelompok isu strategis di atas, maka dapat dirumuskan isu-isu strategis utama strategi peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan program kegiatan perluasan kesempatan kerja
2. Peningkatan kerja sama dengan *stakeholders* dan penguatan kerja sama dengan variasi *stakeholders* lain dalam teknis kegiatan peningkatan kesempatan kerja
3. Pembentukan dan peningkatan fungsi dan peran swasta dalam peningkatan kesempatan kerja
4. Pembentukan wadah komunikasi antara dinas, swasta, dan masyarakat
5. Kerjasama dengan *stakeholders* guna mengatasi minimnya anggaran operasional kegiatan
6. Peningkatan sarana prasarana utama pendukung peningkatan kesempatan kerja
7. Peningkatan penyaluran informasi program kegiatan peningkatan kesempatan kerja
8. Pengawasan hasil kegiatan dinas dan pengawasan hubungan swasta dan tenaga kerja
9. Sosialisasi ketenagakerjaan dan usaha mandiri kepada masyarakat

Uji litmus (Litmus Test) berbentuk sejumlah pertanyaan dan untuk lebih jelasnya berikut adalah model litmus test dari Bryson.

Tabel. 1.4
Hasil Tes Litmus
Strategi Peningkatan Kesempatan Kerja di Kota Tegal

No	Pertanyaan Pokok	Strategi								
		S – O		S – T		W – O		W – T		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Kapan peluang/tantangan isu anda hadapi	1	2	3	2	2	2	1	1	1
2	Seberapa luas pengaruh isu ini	3	3	2	2	3	3	3	3	3
3	Seberapa besar biaya yang diperlukan	3	2	2	2	2	3	2	1	2
4	Apakah pilihan isu memerlukan hal berikut :	1	1	3	3	3	1	1	3	3
	a. Pengembangan pelayanan baru	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	b. Perubahan terhadap konsekuensi perpajakan	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	c. Penyesuaian terhadap peraturan perundang-undangan	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	d. Penambahan terhadap fasilitas utama	1	1	1	3	1	3	1	1	3
e. Penambahan tenaga kerja/staf/karyawan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	Pendekatan terbaik bagi pemecahan isu	1	3	3	1	3	3	1	1	1
6	Tingkat keputusan untuk menangani isu	1	2	2	2	3	3	1	2	2
7	Konsekuensi salah menangani isu	3	2	2	3	2	2	3	3	2
8	Dampak terhadap Dinas-dinas lainnya	3	3	1	2	2	1	3	2	2
9	Sensitivitas isu terhadap aspek sosial, politik, ekonomi	3	2	3	3	3	2	3	3	3
	Jumlah	23	24	25	26	27	26	22	23	25

Setelah dilakukan pemberian skor, dilakukan perhitungan skor masing-masing isu strategis. Isu yang benar-benar strategis adalah isu yang memiliki skor tinggi pada semua dimensi. Suatu isu yang benar-benar operasional adalah isu dengan skor rendah dalam semua dimensi (Bryson, 2007 : 183). Tabel di atas merupakan hasil perhitungan skor masing-masing isu strategis yang diuji dengan Uji Litmus (*Litmus Test*). Hasil perhitungan tersebut dapat diklasifikasi berdasarkan urutan prioritas sebagai berikut :

Tabel 1.5
Klasifikasi isu-isu strategis

No.	Isu Strategis	Total Skor
1.	Kerjasama dengan <i>stakeholders</i> guna mengatasi minimnya anggaran operasional kegiatan	27
2.	Pembentukan wadah komunikasi antara dinas, swasta, dan masyarakat	26
3.	Peningkatan sarana prasarana utama pendukung peningkatan kesempatan kerja	26
4.	Pembentukan dan peningkatan fungsi dan peran swasta dalam peningkatan kesempatan kerja	25
5.	Sosialisasi ketenagakerjaan dan usaha mandiri kepada masyarakat	25
6.	Peningkatan kerja sama dengan <i>stakeholders</i> dan penguatan kerja sama dengan variasi <i>stakeholders</i> lain dalam teknis kegiatan peningkatan kesempatan kerja	24
7.	Peningkatan program kegiatan perluasan kesempatan kerja	23
8.	Pengawasan hasil kegiatan dinas dan pengawasan hubungan swasta dan tenaga kerja	23
9.	Peningkatan penyaluran informasi program kegiatan peningkatan kesempatan kerja	22

Menurut Bryson, ada sedikitnya tiga macam isu strategis, masing-masing butuh diperlakukan secara berbeda, yaitu (1) isu yang tidak membutuhkan tindakan sekarang, tetapi harus dipantau, (2) isu yang bisa ditangani sebagai bagian dari siklus perencanaan strategis regular organisasi, dan (3) isu yang membutuhkan perhatian segera dan harus ditanggulangi di luar siklus perencanaan strategis regular organisasi (Bryson, 2007 : 186). Dari hasil klasifikasi isu strategis tersebut, diketahui urutan prioritas penyelesaian dari masing-masing isu. Isu strategis yang memiliki skor paling tinggi adalah Kerjasama dengan *stakeholders* guna mengatasi minimnya anggaran operasional kegiatan. Walaupun dari kesemua isu strategis tersebut memiliki skor yang tidak jauh berbeda antara satu dan yang lainnya. Isu-isu inilah yang kemudian akan dirumuskan ke dalam program-program strategis.

Perumusan Strategi Peningkatan Kesempatan Kerja

Berdasarkan hasil analisis identifikasi isu-isu strategis yang telah dipaparkan, akan dijadikan sebagai sebuah acuan dalam perumusan strategi peningkatan kesempatan kerja. Strategi peningkatan merupakan sebuah rencana yang disusun guna mendukung capaian hasil yang optimal atas rumusan strategi yang selama ini telah dilaksanakan dalam peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal. Sehingga perumusan program yang akan disusun saat ini selain bertolak pada strategi yang sedang dilaksanakan juga bersumber dari hasil temuan isu-isu strategis. Hal tersebut akan lebih mudah dilaksanakan jika telah dibuat menjadi sebuah rumusan program strategis.

Upaya perumusan program strategis guna mengoptimalisasikan peningkatan kesempatan kerja adalah sebagai berikut :

Peningkatan program kegiatan perluasan kesempatan kerja

- Kegiatan pelatihan keterampilan dasar pencari kerja dan pemberian bantuan alat praktik. Kegiatan meliputi menjahit tingkat dasar dan lanjutan, tata rias wajah dan rambut, tata rias pengantin, operator komputer, teknisi komputer, teknisi radio dan tape, montir dan stir mobil, teknisi HP. Dalam hal ini, Permatasari (2016) menyatakan bahwa kepemilikan kompetensi berdampak pada kemudahan seseorang terkait dengan pekerjaannya.
- Kegiatan penempatan dan pemagangan tenaga kerja ke perusahaan dalam kota atau luar kota.
- Kegiatan pelatihan kewirausahaan dan pemberian bantuan alat praktik.
- Program bantuan beasiswa kewirausahaan. Prosesnya dilakukan dengan cara masyarakat mengajukan dan mempresentasikan proposal atau rancangan usaha kemudian diseleksi yang terbaik. Penyeleksian melibatkan pihak swasta dan instansi terkait seperti Dinas Koperasi Perindustrian Perdagangan dan UKM.
- Peningkatan kelengkapan fasilitas BKO (Bursa Kerja Online) dari jumlah unit komputer dan kelengkapannya, fasilitas ruangan, pelayanan, dan informasi-informasi yang disediakan.
- Pengadaan *job fair*.

Kegiatan-kegiatan di atas dapat ditingkatkan kualitas dan kuantitasnya secara bertahap dari tahun ke tahun. Untuk jangka waktu pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut dapat disesuaikan dengan kebutuhan.

Peningkatan kerja sama dengan *stakeholders* dan penguatan kerja sama dengan variasi *stakeholders* lain dalam teknis kegiatan peningkatan kesempatan kerja

Adapun kerja sama yang dimaksud disini adalah bantuan secara teknis dari instansi pemerintah lain, swasta, lembaga pendidikan dan masyarakat.

- Kerja sama dengan instansi pemerintah yang terkait disesuaikan dengan kapasitasnya. Kerja sama yang telah diimplementasi seperti pelatihan pembuatan telur asin bekerja sama dengan Dinas Kelautan dan Pertanian sebagai pelatih, Dinas Pendidikan dalam perijinan pelatihan. Kerja sama dapat ditambahkan disesuaikan dengan kebutuhan dari program kegiatan seperti pembuatan website bekerja sama dengan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi dan pelatihan kewirausahaan bekerja sama dengan Dinas Koperasi Perindustrian Perdagangan dan UKM.

- Kerja sama dengan swasta dalam penempatan dan pemagangan tenaga kerja, pengadaan *job fair*, pemberian informasi lowongan pekerjaan. Kerja sama dapat ditambahkan dengan variasi *stakeholders* lain dalam hal ini pihak swasta.
- Kerja sama dengan LPK dalam pelatihan keterampilan.
- Kerja sama dengan sekolah-sekolah dalam penginformasian program kegiatan dinas dan sosialisasi-sosialisasi dari dinas.
- Kerja sama dengan masyarakat khususnya koordinator tingkat wilayah dari kecamatan, kelurahan dan RW dan RT dalam pengawasan dan pelaporan perihal pengangguran dan penginformasian program kegiatan dinas.

Pembentukan dan peningkatan fungsi dan peran swasta dalam peningkatan kesempatan kerja

- Menjalin hubungan atau pendekatan secara personal dengan swasta melalui skala prioritas dimulai dari perusahaan atau industri besar dengan sistem bertahap sampai perusahaan atau industri kecil.
- Pembentukan wadah komunikasi antara dinas dengan swasta, dapat menggunakan melalui media website dinas.
- Pemberian pengetahuan dan pemahaman tentang fungsi dan peran swasta. Kegiatan yang dapat dilakukan adalah seminar atau dialog dua arah dengan mengikutsertakan para pemberi kerja terutama yang memiliki komitmen dan kepedulian terhadap peningkatan kesempatan kerja.

Pembentukan wadah komunikasi antara dinas, swasta, dan masyarakat

- Pembentukan website khusus Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal dengan penyediaan link kritik dan saran bagi kinerja dinas.
- Penyediaan kotak kritik dan saran di Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal.
- Penyelenggaraan seminar dan dialog dua arah mengenai ketenagakerjaan sebagai forum evaluasi dari masyarakat terhadap kinerja dinas.

Kerjasama dengan *stakeholders* guna mengatasi minimnya anggaran operasional kegiatan

Adapun kerja sama yang dimaksud disini adalah bantuan dalam hal pendanaan dengan instansi pemerintah lain dan swasta.

- Kerja sama dengan instansi pemerintah vertikal di tingkat provinsi dan pusat dalam pendanaan kegiatan pelatihan dan kelengkapan fasilitas BKO.
- Kerja sama dengan pihak swasta dalam pembagian pengupahan pemagangan pencari kerja dan sponsorship.
- Kerja sama dengan pihak swasta dan instansi pemerintah horisontal (Dinas Koperasi Perindustrian Perdagangan dan UKM) dalam permodalan bantuan beasiswa kewirausahaan.

Peningkatan sarana prasarana utama pendukung peningkatan kesempatan kerja

Adapun peningkatan sarana prasarana utama dinas secara bertahap dan dengan skala prioritas, dapat dilakukan sebagai berikut :

- Pemenuhan kelengkapan sarana prasarana informasi ketenagakerjaan seperti fasilitas BKO (Bursa Kerja Online)
- Pemenuhan kelengkapan sarana prasarana kantor seperti peralatan kantor, kendaraan dinas, dan gedung kantor.

Peningkatan penyaluran informasi program kegiatan peningkatan kesempatan kerja

- Penyampaian informasi melalui internet dengan membuat website khusus dinas dan melakukan *update* website. Penyampaian dilakukan minimal dua minggu sebelum kegiatan dan secara berkala.
- Pemasangan informasi menggunakan poster yang penempatannya di papan pengumuman di dinas sendiri, kecamatan, kelurahan, sekolah-sekolah dan di tempat-tempat umum sehingga mudah dilihat dan banyak dijumpai orang. Penyampaian dilakukan minimal satu minggu sebelum kegiatan.

- Penyampaian informasi melalui media masa dan siaran radio. Penyampaian dilakukan minimal satu minggu sebelum kegiatan secara berkala.
- Penyampaian informasi kepada koodinator wilayah dimulai dari tingkat kecamatan, kelurahan yang diteruskan kepada Ketua RW dan Ketua RT dan disampaikan kepada warga masing-masing. Pengawasan dapat dilakukan dengan mengkonfirmasi koordinator wilayah tersebut.

Pengawasan hasil program kegiatan dinas dan pengawasan hubungan swasta dan tenaga kerja

- Pemantauan penerapan hasil kegiatan pelatihan keterampilan kepada peserta yang mengikuti kegiatan.
- Pemantauan terhadap tenaga kerja yang mengikuti penempatan dan pemagangan tenaga kerja.
- Pemantauan penerapan hasil kegiatan pelatihan kewirausahaan kepada peserta yang mengikuti kegiatan.
- Pemantauan *follow up* bantuan beasiswa kewirausahaan.
- Pengadaan penelitian sederhana di akhir tahun mengenai evaluasi kegiatan yang dilakukan dinas.
- Pemantauan hubungan swasta dan tenaga kerja.

Untuk kegiatan pelatihan dan pemberian bantuan, agar menimbulkan adanya komitmen, rasa tanggung jawab dan *follow up* dari peserta kegiatan pelatihan, maka dibuat kesepakatan antara dinas dan peserta yang sifatnya mengikat mengenai keberlanjutan dari peserta dan terdapat sanksi apabila terjadi penyalahgunaan.

Sosialisasi ketenagakerjaan dan usaha mandiri kepada masyarakat

- Penyelenggaraan seminar atau dialog dua arah sosialisasi ketenagakerjaan dan usaha mandiri di tingkat sekolah-sekolah menengah atas dan kejuruan serta di tingkat kecamatan. Adapun kegiatan sosialisasi usaha mandiri atau *enterpreneurship* berupa seminar atau dialog dua arah dapat dilakukan dengan mengundang pihak swasta atau pengusaha sukses yang dapat memberikan inspirasi bagi masyarakat muda.
- Penggalakan kewirausahaan dengan cara pemberian bantuan modal wirausaha berupa beasiswa kewirausahaan bagi masyarakat muda.

Berdasarkan perumusan strategi di atas, maka kesembilan strategi yang dirumuskan dapat dikelompokkan menjadi empat strategi besar yaitu sebagai berikut :

1. Pengelolaan terpadu program kegiatan peningkatan kesempatan kerja
2. Pengelolaan terpadu dalam informasi dan komunikasi program kepada masyarakat
3. Pelaksanaan kerja sama dengan *stakeholders* terkait baik instansi pemerintah, swasta dan masyarakat
4. Peningkatan sarana prasarana utama pendukung peningkatan kesempatan kerja

Tabel 1.6.

Matriks Perumusan Strategi Peningkatan Kesempatan Kerja

Strategi Peningkatan Kesempatan Kerja	Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal
Kerjasama dengan <i>stakeholders</i> guna mengatasi minimnya anggaran operasional kegiatan	
Pembentukan wadah komunikasi antara dinas, swasta, dan masyarakat	
Peningkatan sarana prasarana utama pendukung peningkatan kesempatan kerja	Peningkatan sarana prasarana utama pendukung peningkatan kesempatan kerja
Pembentukan dan peningkatan fungsi dan peran swasta dalam peningkatan kesempatan kerja	
Sosialisasi ketenagakerjaan dan usaha mandiri kepada masyarakat	

Peningkatan kerja sama dengan <i>stakeholders</i> dan penguatan kerja sama dengan variasi <i>stakeholders</i> lain dalam teknis kegiatan peningkatan kesempatan kerja	Peningkatan kerja sama dengan <i>stakeholders</i> dan penguatan kerja sama dengan variasi <i>stakeholders</i> lain dalam teknis kegiatan peningkatan kesempatan kerja
Peningkatan program kegiatan perluasan kesempatan kerja	Peningkatan program kegiatan perluasan kesempatan kerja
Pengawasan hasil kegiatan dinas dan pengawasan hubungan swasta dan tenaga kerja	
Peningkatan penyaluran informasi program kegiatan peningkatan kesempatan kerja	

Sumber : data yang diolah dan Restra Dinsosnakertrans Kota Tegal

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Di dalam upaya mengurangi angka pengangguran diperlukan upaya peningkatan kesempatan kerja. Strategi peningkatan kesempatan kerja merupakan implementasi dari misi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal guna mencapai visi yang ditetapkan. Nilai-nilai strategis dalam peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal adalah sebagai berikut :

1. Kondisi lapangan pekerjaan di Kota Tegal cukup banyak dan cukup luas
2. Kondisi kesempatan kerja di Kota Tegal masih sempit
3. Kebutuhan pasar kerja di Kota Tegal rata-rata adalah pendidikan SMA, faktor keterampilan dan komitmen kerja
4. Adanya keterlibatan *stakeholders* (instansi pemerintah, swasta, dan LPK) dalam program kegiatan perluasan kesempatan kerja

Dalam analisis lingkungan strategis peningkatan kesempatan kerja, dihadapkan dengan berbagai macam hambatan. Hambatan tersebut adalah :

1. Sarana prasarana dinas yang kurang memadai
2. Kuantitas SDM dinas yang terbatas
3. Minimnya anggaran dinas
4. Pencari kerja belum menerapkan hasil dari pelatihan dan bantuan modal alat dari dinas
5. Masih kurangnya pemanfaatan BKO (Bursa Kerja Online) oleh masyarakat
6. Masyarakat masih belum mengetahui dengan jelas dan menyeluruh mengenai kegiatan peningkatan kesempatan kerja dari dinas
7. Masih rendahnya keahlian dan keterampilan tenaga kerja
8. Masih rendahnya motivasi dan komitmen kerja dari tenaga kerja
9. Terbatasnya formasi pekerjaan bagi pendidikan perguruan tinggi
10. Kurang aktifnya pihak swasta memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada dinas
11. Informasi lowongan pekerjaan masih dirasa kurang oleh masyarakat
12. Pola pikir masyarakat usia muda yang sempit dan malas berusaha

Strategi yang diperlukan dalam peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal adalah dengan perumusan upaya-upaya guna tercapainya strategi yang efektif dan efisien dalam peningkatan kesempatan kerja. Adapun empat strategi besar dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengelolaan terpadu program kegiatan peningkatan kesempatan kerja
2. Pengelolaan terpadu dalam informasi dan komunikasi program kepada masyarakat
3. Pelaksanaan kerja sama dengan *stakeholders* terkait baik instansi pemerintah, swasta dan masyarakat
4. Peningkatan sarana prasarana utama pendukung upaya peningkatan kesempatan kerja

Saran

Strategi yang diperlukan dalam peningkatan kesempatan kerja di Kota Tegal adalah dengan perumusan upaya-upaya guna tercapainya strategi yang efektif dan efisien. Adapun sembilan strategi yang dirumuskan dikelompokkan menjadi empat strategi besar yaitu sebagai berikut:

Pengelolaan terpadu program kegiatan peningkatan kesempatan kerja

1. Peningkatan program kegiatan perluasan kesempatan kerja
 - Kegiatan pelatihan keterampilan dasar dan kewirausahaan serta pemberian bantuan alat praktik.
 - Kegiatan penempatan dan pemagangan tenaga kerja ke perusahaan dalam kota atau luar kota.
 - Program bantuan beasiswa kewirausahaan.
 - Peningkatan kelengkapan fasilitas BKO (Bursa Kerja Online)
 - Pengadaan *job fair*.

Kegiatan-kegiatan di atas dapat ditingkatkan kualitas dan kuantitasnya secara bertahap dari tahun ke tahun. Untuk jangka waktu pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut dapat disesuaikan dengan kebutuhan.

2. Pengawasan hasil program kegiatan dinas dan pengawasan hubungan swasta dan tenaga kerja
 - Pemantauan penerapan hasil kegiatan pelatihan keterampilan dan kewirausahaan kepada peserta yang mengikuti kegiatan.
 - Pemantauan terhadap tenaga kerja yang mengikuti penempatan dan pemagangan tenaga kerja.
 - Pemantauan *follow up* bantuan beasiswa kewirausahaan.
 - Pengadaan penelitian sederhana di akhir tahun mengenai evaluasi kegiatan yang dilakukan dinas.
 - Pemantauan hubungan swasta dan tenaga kerja.

Untuk kegiatan pelatihan dan pemberian bantuan, agar menimbulkan adanya komitmen, rasa tanggung jawab dan *follow up* dari peserta kegiatan pelatihan, maka dibuat kesepakatan antara dinas dan peserta yang sifatnya mengikat mengenai keberlanjutan dari peserta dan terdapat sanksi apabila terjadi penyalahgunaan.

Pengelolaan terpadu dalam informasi dan komunikasi program kepada masyarakat

1. Peningkatan penyaluran informasi program kegiatan peningkatan kesempatan kerja
 - Penyampaian informasi melalui internet dengan membuat website khusus dinas dan melakukan *update* website.
 - Pemasangan informasi menggunakan poster yang penempatannya di papan pengumuman di dinas sendiri, kecamatan, kelurahan, sekolah-sekolah dan di tempat-tempat umum sehingga mudah dilihat dan banyak dijumpai orang.
 - Penyampaian informasi melalui media masa dan siaran radio.
 - Penyampaian informasi kepada koodinator wilayah dimulai dari tingkat kecamatan, kelurahan yang diteruskan kepada Ketua RW dan Ketua RT dan disampaikan kepada warga masing-masing. Pengawasan dapat dilakukan dengan mengkonfirmasi koordinator wilayah tersebut.
2. Sosialisasi ketenagakerjaan dan usaha mandiri kepada masyarakat
 - Penyelenggaraan seminar atau dialog dua arah sosialisasi ketenagakerjaan dan usaha mandiri di tingkat sekolah-sekolah menengah atas dan kejuruan serta di tingkat kecamatan.
 - Penggalakan kewirausahaan dengan cara pemberian bantuan modal wirausaha berupa beasiswa kewirausahaan bagi masyarakat muda.
3. Pembentukan wadah komunikasi antara dinas, swasta, dan masyarakat
 - Pembentukan website khusus Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal dengan penyediaan link kritik dan saran untuk dinas.
 - Penyediaan kotak kritik dan saran di Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal.

- Penyelenggaraan seminar dan dialog dua arah mengenai ketenagakerjaan sebagai forum evaluasi dari masyarakat terhadap kinerja dinas.

Pelaksanaan kerja sama dengan *stakeholders* terkait baik instansi pemerintah, swasta dan masyarakat

1. Peningkatan kerja sama dengan *stakeholders* dan penguatan kerja sama dengan variasi *stakeholders* lain dalam teknis kegiatan peningkatan kesempatan kerja
Adapun kerja sama yang dimaksud disini adalah bantuan secara teknis dari instansi pemerintah, swasta, lembaga pendidikan dan masyarakat.
 - Kerja sama dengan instansi pemerintah yang terkait disesuaikan dengan kapasitasnya.
 - Kerja sama dengan swasta dalam penempatan dan pemagangan tenaga kerja, pengadaan *job fair*, pemberian informasi lowongan pekerjaan. Kerja sama dapat ditambahkan dengan variasi *stakeholders* lain dalam hal ini pihak swasta.
 - Kerja sama dengan LPK dalam pelatihan keterampilan.
 - Kerja sama dengan sekolah-sekolah dalam penginformasian program kegiatan dinas dan sosialisasi-sosialisasi dari dinas.
 - Kerja sama dengan masyarakat khususnya koordinator tingkat wilayah dari kecamatan, kelurahan dan RW dan RT dalam pengawasan dan pelaporan perihal pengangguran dan penginformasian program kegiatan dinas.
2. Pembentukan dan peningkatan fungsi dan peran swasta dalam peningkatan kesempatan kerja
 - Menjalin hubungan atau pendekatan secara personal dengan swasta melalui skala prioritas dimulai dari perusahaan atau industri besar dengan sistem bertahap sampai perusahaan atau industri kecil.
 - Pemberian pengetahuan dan pemahaman tentang fungsi dan peran swasta. Kegiatan yang dapat dilakukan adalah seminar atau dialog dua arah dengan mengikutsertakan para pemberi kerja terutama yang memiliki komitmen dan kepedulian terhadap peningkatan kesempatan kerja.
3. Kerjasama dengan *stakeholders* guna mengatasi minimnya anggaran operasional kegiatan
Adapun kerja sama yang dimaksud disini adalah bantuan dalam hal pendanaan dengan instansi pemerintah dan swasta.
 - Kerja sama dengan instansi pemerintah vertikal di tingkat provinsi dan pusat dalam pendanaan kegiatan pelatihan dan kelengkapan fasilitas BKO.
 - Kerja sama dengan pihak swasta dalam pembagian pengupahan pemagangan pencari kerja dan sponsorship.
 - Kerja sama dengan pihak swasta dan instansi pemerintah horisontal (Dinas Koperasi Perindustrian Perdagangan dan UKM) dalam permodalan bantuan beasiswa kewirausahaan.

Peningkatan sarana prasarana utama pendukung peningkatan kesempatan kerja

Adapun peningkatan sarana prasarana utama dinas secara bertahap dan dengan skala prioritas, dapat dilakukan sebagai berikut :

- Pemenuhan kelengkapan sarana prasarana informasi ketenagakerjaan seperti fasilitas BKO (Bursa Kerja Online)
- Pemenuhan kelengkapan sarana prasarana kantor seperti peralatan kantor, kendaraan dinas, dan gedung kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bryson, M John . 2007. *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Machfoedz, Ircham. 2007. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Fitramaya.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Permatasari, CL. 2016. *Penerimaan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Oleh Pengelola Keuangan Yayasan Pendidikan: Analisis Technology Acceptance Model*. Journal of Economic Education, Vol. 5 No. 1.
- Rangkuti, Freddy. 2005. *Analisis SWOT: Teknik Membedah Suatu Kasus*. Jakarta: Gramedia.
- Renstra (Rencana Strategis) Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal.
- Rina, L., Nurhaeni. 2016. *Women's Participation in Strategic Decision Making Opportunity and Obstruction*. The 2nd Journal of Government and Politics
- Santosa, S. S. Donald. 2015. *Antusiasme Guru Dalam Program Pengembangan Kompetensi Pedagogik dan Determinannya*. Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret
- Siagian, P Sondang. 2005. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2003. *Manajemen Modern Untuk Sektor Public*. Yogyakarta: Balairung & Co.