

STRATEGI PENGURANGAN PENGANGGURAN DI KABUPATEN SUMEDANG

by Akadun Akadun

Submission date: 30-Jul-2022 04:20AM (UTC-0400)

Submission ID: 1876841148

File name: STRATEGI_PENGURANGAN_PENGANGGURAN_DI_KABUPATEN_SUMEDANG.pdf (284.53K)

Word count: 4964

Character count: 33172

STRATEGI PENGURANGAN PENGANGGURAN DI KABUPATEN SUMEDANG

Akadun*, Lestari, Lia Agustiani

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas April

E-mail: akadun64@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted in Sumedang Regency because the number of labor force in Sumedang Regency is quite large, it can be seen from the results of a local government survey listed on the sumedangkab.go.id website in 2019 showing that the total population in Sumedang Regency was recorded at 1,154,458 people. This is higher when compared to the total population in Sumedang Regency in 2018 of 1,148,198 people which experienced an increase in population growth of 0.5%, and with an open unemployment rate of 9.1% where open unemployment was 40,847 people.

In this regard, the authors are interested in conducting research at the Sumedang Regency Manpower Office to what extent the strategy undertaken by the Manpower Office in reducing unemployment in Sumedang. The focus of this research are: 1) How is the condition of unemployment in Sumedang Regency? 2) What is the strategy of the Office carried out by the Office of Manpower in reducing unemployment in Sumedang Regency? 3) What are the supporting factors and inhibiting factors of the Department of Manpower's strategy in reducing unemployment in Sumedang Regency? 4) What are the inner solution offered by the Sumedang Regency manpower service in view of the inhibiting factors? As for the objectives of this study are: 1) To find the condition of unemployment in Sumedang District 2) To find out and explain the strategies undertaken by the Manpower Office in reducing unemployment in Sumedang District, 3) To find out the factors that support and inhibit the Department of Manpower's strategy in reducing unemployment in Sumedang District, 4) To find out the solutions offered by the Sumedang Regency Manpower Office related to inhibiting factors

The research method used by researchers in this study is a qualitative research method with the type of case study research, while the approach used is a descriptive approach. Data collection techniques used in this study include observation, in-depth interviews and documentation. Data analysis techniques used by researchers in this study are data reduction, data presentation and drawing conclusions, checking the validity of the data in this study include trust, transferability, dependability, and confirmability.

Keywords: Strategy, Unemployment, Department of Labor

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan orang yang siap, mau, mampu melaksanakan pekerjaan. Tidak semua orang dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja. Hanya orang-orang yang memenuhi kriteria tenaga kerja lah yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja.

Seseorang yang tidak bekerja tetapi secara aktif mencari pekerjaan tidak dapat digolongkan sebagai penganggur. Selain itu pengangguran d~~i~~artikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan belum dapat memperolehnya. Pengangguran sejatinya terjadi karena

adanya kesenjangan antara penyediaan lapangan kerja dengan jumlah tenaga kerja yang mencari pekerjaan, selain itu pengangguran bisa juga terjadi meskipun jumlah kesempatan kerja tinggi akan tetapi terbatasnya informasi, perbedaan dasar keahlian yang tersedia dari yang dibutuhkan

Di kabupaten Sumedang sendiri tercatat jumlah pengangguran usia produktif yaitu kurang lebih 40.847 jiwa, dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang yaitu 6.773 jiwa. Berikut sebaran perkecamatannya:

Tabel 1. Data Pengangguran di Kabupaten Sumedang

Cimanggung	180 Jiwa	Situraja	333 Jiwa
Tanjungsari	259 Jiwa	Surian	140 Jiwa
Sukasari	86 Jiwa	Buahdua	339 Jiwa
Pamulihan	161 Jiwa	Tanjungmedar	185 Jiwa
Rancakalong	218 Jiwa	Tanjungkerta	231 Jiwa
Sumedang Selatan	566 Jiwa	Cisarua	128 Jiwa
Sumedang Utara	654 Jiwa	Cimalaka	427 Jiwa
Ganeas	156 Jiwa	Paseh	284 Jiwa
Cisitu	264 Jiwa	Jatigede	139 Jiwa
Darmaraja	379 Jiwa	Tomo	180 Jiwa
Cibugel	88 Jiwa	Ujungjaya	324 Jiwa
Wado	294 Jiwa	Conggeang	164 Jiwa
Jatinanggal	294 Jiwa	Jatinangor	300 Jiwa

Pengangguran merupakan masalah yang sangat kompleks karena mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berinteraksi mengikuti pola yang tidak dipahami. Apabila pengangguran tersebut tidak segera diatasi maka dapat menimbulkan kerawanan sosial dan berpotensi mengakibatkan kemiskinan

Adapun pengangguran terjadi disebabkan antara lain, adalah karena jumlah lapangan kerja tersedia lebih kecil dari jumlah pencari kerja. kompetensi pencari kerja. Juga kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja. Selain itu juga kurang informasi pasar kerja bagi para pencari kerja. Fenomena pengangguran juga 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 inventasi, hambatan dalam proses ekspor impor, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil observasi diketahui beberapa indikasi masalah dalam mengurangi pengangguran di kabupaten sumedang yaitu:

1. Pengangguran di Kabupaten Sumedang terus mengalami peningkatan.
2. Kurangnya jaringan penyaluran tenaga kerja terhadap target perusahaan.
3. Lemahnya program yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dalam menurunkan jumlah pengangguran.

Rumusan masalah pada penelitian ini terdiri dari: 1) Bagaimana kondisi pengangguran di Kabupaten Sumedang?; 2) Bagaimana strategi dan program dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Sumedang?; dan 3) Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat strategi dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Sumedang?.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Strategi

Wheelen dalam Taufiqurokhman (2016) manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang mengarah kepada penyusunan strategistrategi efektif untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka panjang. Menurut Lawrence dan William dalam Triton() menjelaskan bahwa manajemen strategi adalah sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah

pada penyusunan suatu strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan.

Sondang (2012) menyebutkan bahwa, manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Coulter dalam Sondang (2012) juga mengatakan, strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditujukan untuk mencapai tujuan (*goal*) dan menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya. Dengan demikian ciri - ciri strategi yang utama adalah:

- a. *Goal-directed actions*, yaitu aktivitas yang menunjukkan “apa” yang diinginkan organisasi dan “bagaimana”
- b. Mempertimbangkan semua kekuatan internal (sumber daya dan kapabilitas)
- c. Serta memperhatikan peluang dan tantangan. Strategi dirumuskan sebagai suatu tujuan yang ingin dicapai, upaya untuk mengkomunikasikan apa saja yang ingin dikerjakan, oleh siapa saja yang mengerjakannya, bagaimana cara mengerjakannya, serta kepada siapa hal tersebut pula dikomunikasikan, dan juga perlu dipahami mengapa hasil kinerja tersebut perlu dinilai.

Dari pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen strategi merupakan serangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat pimpinan, diimplementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Manajemen strategi mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas keputusan dan tindakan terkait strategi perusahaan.

Manajemen strategi senantiasa menyikapi dinamika terjadinya perubahan lingkungan sehingga dapat berpengaruh terhadap implementasinya, serta berupaya untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Berikut beberapa karakteristik manajemen strategi menurut Gunawan (2015):

- a. Manajemen strategi bersifat jangka panjang.
- b. Manajemen strategi bersifat dinamik.
- c. Sesuatu yang berpadu dengan manajemen operasional.

- d. Manajemen strategi berorientasi dan mendekati untuk masa depan.

Pada prinsipnya, manajemen strategik terdiri atas tiga tahapan sebagaimana yang dijelaskan oleh Sofjan (2016), yaitu:

- a. Tahap Formulasi

Tahap Formulasi meliputi: pembuatan misi, pengidentifikasian peluang dan tantangan eksternal organisasi, penentuan kekuatan dan kelemahan internal, pembuatan sasaran jangka panjang, pembuatan pilihan-pilihan strategi, serta pengambilan keputusan strategi yang dipilih untuk diterapkan.

- b. Tahap Implementasi (biasa juga disebut tahap tindakan)

Tahap Implementasi meliputi: penentuan sasaran tahunan, pengelolaan kebijakan, pemotivasian pegawai, pengalokasian sumber-sumber agar strategi yang diformulasikan dapat dilaksanakan. Termasuk di dalamnya adalah pengembangan kultur yang mendukung strategi, penciptaan struktur organisasi yang efektif, pengarahan usaha-usaha pemasaran, penyiapan anggaran, pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi, serta mengkaitkan kompensasi pegawai dengan kinerja organisasi.

- c. Tahap Evaluasi

Tahap Evaluasi meliputi kegiatan mencermati apakah strategi berjalan dengan baik atau tidak. Hal ini dibutuhkan untuk memenuhi prinsip bahwa strategi perusahaan haruslah secara terus - menerus disesuaikan dengan perubahan-perubahan yang selalu terjadi di lingkungan eksternal maupun internal. Tiga kegiatan utama pada tahap ini adalah: Menganalisa faktor-faktor eksternal dan internal sebagai basis strategi yang sedang berjalan, Pengukuran kinerja, dan Pengambilan tindakan perbaikan

Suatu keputusan organisasi bersifat strategik bila keputusan tersebut dapat mengarah pada pola kegiatan organisasi

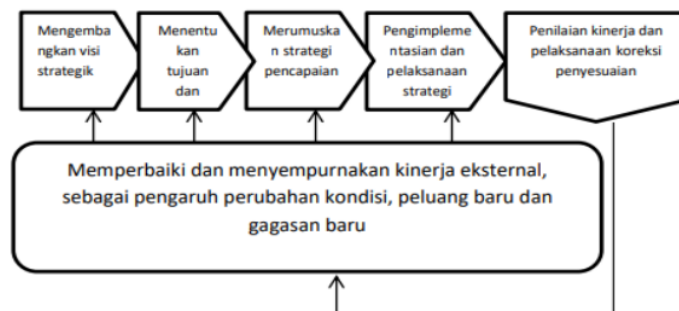
dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi dengan mempertimbangkan proses-proses yang telah dirumuskan oleh organisasi. Menurut Sofjan (2016) secara teknis Proses strategi manajemen memiliki beberapa langkah yang saling berkaitan, yaitu:

- 1) Mengembangkan suatu visi strategi yang mengarahkan dan mengfokuskan pada masa depan organisasi perusahaan.
- 2) Menentukan tujuan dan sasaran untuk mengukur kemajuan pencapaian visi strategi organisasi perusahaan.
- 3) Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

- 4) Mengimplementasikan dan melaksanakan strategi secara efektif dan efisien.
- 5) Menilai kinerja dan melakukan penyesuaian koreksi, untuk kebutuhan organisasi perusahaan jangka panjang, baik tentang pengarahannya, tujuan, strategi atau pendekatan dalam pelaksanaan strategi.

Kelima tahapan manajemen strategi dan keterkaitan diantara tahapan-tahapan tersebut di ilustrasikan pada gambar berikut ini:

Gambar 1. Tahapan Manajemen Strategis



Sumber : Sofjan Asssaury *strategic Manajemen*.

Pengangguran

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran adalah penduduk yang tidak bekerja namun sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja.

Seseorang yang tidak bekerja tetapi secara aktif mencari pekerjaan tidak dapat digolongkan sebagai penganggur. Selain itu pengangguran didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan belum dapat memperolehnya. Pengangguran menunjukkan sumber daya yang terbuang. Para pengangguran memiliki potensi untuk memberikan kontribusi pada pendapatan nasional, tetapi mereka tidak dapat melakukannya. Pencarian pekerjaan yang cocok dengan

keahlian mereka adalah menggemblirakan jika pencarian itu berakhir, dan orang-orang yang menunggu pekerjaan di perusahaan yang membayar upah di atas keseimbangan merasa senang ketika lowongan terbuka.

Angkatan kerja meliputi populasi dewasa yang sedang bekerja atau sedang mencari kerja. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur. Golongan yang bekerja merupakan sebagian masyarakat yang sudah aktif dalam kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa. Sedangkan sebagian masyarakat lainnya yang tergolong siap bekerja dan mencari pekerjaan termasuk dalam golongan menganggur. Golongan penduduk yang tergolong sebagai angkatan kerja adalah penduduk yang berumur di antara 15 sampai 64 tahun.

Bukan angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang tidak bekerja

ataupun mencari pekerjaan, atau bisa dikatakan sebagai bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya tidak terlibat atau tidak berusaha terlibat dalam kegiatan produksi. Kelompok bukan angkatan kerja ini terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain yang menerima pendapatan.

Pengangguran akan selalu muncul dalam suatu perekonomian karena beberapa alasan. Alasan pertama adalah adanya proses pencarian kerja, yaitu dibutuhkan waktu untuk mencocokkan para pekerja dan pekerjaan. Alasan kedua adalah adanya kekakuan upah. Kekakuan upah ini dapat disebabkan oleh tiga hal, yaitu adanya kebijakan upah minimum, daya tawar kolektif dari serikat pekerja, dan upah efisiensi.

Di banyak negara masalah yang sering muncul adalah pengangguran. Penurunan pengangguran selalu menjadi objek utama dalam rencana pembangunan. Pengangguran sendiri adalah penyediaan pasar tenaga kerja yang tidak sesuai dengan permintaan. Jika mekanisme pasar tidak mampu untuk mengatasi masalah ini dan selanjutnya sebagian ahli-ahli ekonomi berpendapat pemerintah perlu menjalankan kebijakan-kebijakan ekonomi untuk mengatasinya. Tiga bentuk kebijakan pemerintah yang dapat dijalankan adalah kebijakan fiskal, kebijakan moneter dan kebijakan segi penawaran.

Pengangguran biasanya dibedakan atas 3 jenis berdasarkan keadaan yang menyebabkannya, antara lain:

- a. Pengangguran Normal, pengangguran yang disebabkan oleh tindakan seseorang pekerja untuk meninggalkan kerjanya dan mencari kerja yang lebih baik atau sesuai dengan keinginannya.
- b. Pengangguran *structural*, pengangguran yang disebabkan oleh adanya perubahan struktur dalam perekonomian.
- c. Pengangguran konjungtur, pengangguran yang disebabkan oleh kelebihan pengangguran alamiah dan berlaku sebagai akibat pengurangan dalam permintaan agregat.

Pengangguran sering diartikan sebagai angkatan kerja yang belum bekerja atau bekerja secara tidak optimal. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengangguran dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu:

- a. Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*), Pengangguran terbuka adalah tenaga kerja yang betul-betul tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran ini terjadi ada yang karena belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal dan ada juga yang karena malas mencari pekerjaan atau malas bekerja.
- b. Pengangguran Terselubung (*Disguessed Unemployment*) Pengangguran terselubung yaitu pengangguran yang terjadi karena terlalu banyaknya tenaga kerja untuk satu unit pekerjaan padahal dengan mengurangi tenaga kerja tersebut sampai jumlah tertentu tetap tidak mengurangi jumlah produksi. Pengangguran terselubung bisa juga terjadi karena seseorang yang bekerja tidak sesuai dengan bakat dan kemampuannya, akhirnya bekerja tidak optimal.
- c. Setengah Menganggur (*Under Unemployment*) Setengah menganggur ialah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada pekerjaan untuk sementara waktu. Ada yang mengatakan bahwa tenaga kerja setengah menganggur ini adalah tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu atau kurang dari 7 jam sehari. Misalnya seorang buruh bangunan yang telah menyelesaikan pekerjaan di suatu proyek, untuk sementara menganggur sambil menunggu proyek berikutnya.

Pengangguran terbuka biasanya terjadi pada generasi muda yang baru menyelesaikan pendidikan menengah dan tinggi. Ada kecenderungan mereka yang baru menyelesaikan pendidikan berusaha mencari kerja sesuai dengan aspirasi mereka. Aspirasi mereka biasanya adalah bekerja disektor modern atau di kantor.

Untuk mendapatkan pekerjaan itu mereka bersedia menunggu untuk beberapa lama. Tidak tertutup kemungkinan mereka berusaha mencari pekerjaan itu di kota atau di provinsi atau daerah yang kegiatan industri telah berkembang. Ini yang menyebabkan angka pengangguran terbuka cenderung tinggi di kota atau daerah yang kegiatan industri atau sektor modern telah berkembang.

Sebaliknya angka pengangguran terbuka rendah di daerah atau provinsi yang kegiatan ekonomi masih bertumpu pada sektor pertanian. Apalagi tingkat pendidikan di daerah tersebut rendah. Pada umumnya, mereka yang berpendidikan rendah bersedia bekerja apa saja untuk menopang kehidupan. Bila sektor pertanian kurang dapat menjamin kelangsungan hidup, mereka bersedia berusaha di kantor informal. Mereka tidak memperdulikan apakah jam kerja panjang atau penghasilan rendah. Bagi mereka yang penting dapat bertahan hidup.

Pengangguran adalah masalah publik yang mempunyai dampak buruk bagi masyarakat. Beberapa akibat buruk dari pengangguran dibedakan kepada dua aspek dimana dua aspek tersebut yaitu:

a. Akibat buruk ke atas kegiatan perekonomian

Tingkat pengangguran yang relatif tinggi tidak memungkinkan masyarakat mencapai pertumbuhan ekonomi yang teguh. Hal ini dapat dengan jelas dilihat dari memperlihatkan berbagai akibat buruk yang bersifat ekonomi yang ditimbulkan oleh masalah pengangguran. Akibat-akibat buruk tersebut dapat dibedakan sebagai berikut:

- 1) Pengangguran menyebabkan masyarakat tidak memaksimumkan tingkat kemakmuran yang mungkin dicapainya. Hal ini terjadi karena pengangguran bisa menyebabkan pendapatan nasional riil (nyata) yang dicapai masyarakat akan lebih rendah daripada pendapatan potensial (pendapatan yang

seharusnya). Oleh karena itu, kemakmuran yang dicapai oleh masyarakat pun akan lebih rendah.

- 2) Pengangguran menyebabkan pendapatan pajak pemerintah berkurang. Pengangguran diakibatkan oleh tingkat kegiatan ekonomi yang rendah, dan dalam kegiatan ekonomi yang rendah pendapatan pajak pemerintah semakin sedikit. Jika penerimaan pajak rendah, dana untuk kegiatan ekonomi pemerintah juga akan berkurang sehingga kegiatan pembangunan pun akan terus menurun.

- 3) Pengangguran tidak menggalakkan pertumbuhan ekonomi. Pengangguran menimbulkan dua akibat buruk kepada kegiatan sektor swasta. Yang pertama, pengangguran tenaga buruh diikuti pula oleh kelebihan kapasitas mesin-mesin perusahaan. Kedua, pengangguran yang diakibatkan keuntungan kelesuan berkurang. Kegiatan Keuntungan perusahaan yang rendah menyebabkan mengurangi keinginan untuk melakukan investasi.

b. Akibat buruk ke atas individu dan masyarakat

Pengangguran akan mempengaruhi kehidupan individu dan kestabilan sosial dalam masyarakat. Beberapa keburukan sosial yang diakibatkan oleh pengangguran adalah:

- 1) Pengangguran menyebabkan kehilangan mata pencarian dan pendapatan.
- 2) Pengangguran dapat menyebabkan kehilangan keterampilan. Keterampilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan hanya dapat dipertahankan apabila keterampilan tersebut digunakan dalam praktek.
- 3) Pengangguran dapat menimbulkan ketidakstabilan sosial dan politik. Kegiatan ekonomi yang lesu dan pengangguran yang tinggi dapat

- menimbulkan rasa tidak puas masyarakat kepada pemerintah.
- 4) Usaha menanggulangi pengangguran
Terdapat beberapa cara untuk mengatasi pengangguran antara lain:

- a. Menciptakan penghasilan sendiri
- b. Perlu pengembangan wirausaha
- c. Pemerintah

METODE

Dalam metode ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian metode kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang menggunakan data kualitatif yakni data yang berbentuk data, kalimat, skema, dan gambar. Dengan kata lain penelitian kualitatif jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Informan

penelitian sebanyak 3 orang yg terdiri dari kasubag umum aset dan kepegawaian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, Kasubag perencanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, dan masyarakat yg belum bekerja. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. Prosedur pengolahan dan analisis data terdiri dari data reduksi, data display, dan conclusion drawing.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Pengangguran di Kabupaten Sumedang

Pengangguran merupakan kondisi dimana seseorang sedang mencari pekerjaan atau tidak mempunyai pekerjaan sedangkan dia dalam angkatan kerja. pengangguran di kabupaten Sumedang sebenarnya sangat banyak apabila kita melihat jumlah angkatan kerja yang semakin bertambah tetapi lowongan pekerjaan di kabupaten Sumedang tidak bertambah atau tidak mencukupi kebutuhan pasar.

Namun banyak masyarakat di kabupaten Sumedang yang bekerja dengan separuh waktu sehingga tidak memenuhi target penghasilan, artinya bekerja tetapi lebih banyak menganggur atau waktu yang digunakan untuk bekerja dalam satu minggu kurang dari 15 jam.

Jadi secara umum pengangguran di kabupaten Sumedang terbagi menjadi 2 macam, yaitu pengangguran terbuka dan setengah menganggur, hal ini sesuai dengan teori dari buku mulyadi yaitu Pengangguran sering diartikan sebagai angkatan kerja yang belum bekerja atau bekerja secara tidak optimal.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengangguran dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu pengangguran terbuka, pengangguran terselubung dan setengah menganggur. Pengangguran terbuka di Sumedang Beberapa diantaranya adalah pelajar/mahasiswa yang baru lulus sekolah/kuliah dan dia belum mempunyai pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan, pekerja yang telah di PHK atau baru keluar dari pekerjaannya dan ada juga yang karena malas mencari pekerjaan dikarenakan mengandalkan orang tua.

Lalu Setengah menganggur ialah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada pekerjaan untuk sementara waktu. Misalnya seorang buruh bangunan yang telah menyelesaikan suatu proyek pekerjaan, untuk sementara menganggur sambil menunggu proyek berikutnya, atau petani yang menunggu hasil penenannya dikarenakan tanamannya adalah tanaman musiman.

Lalu ada Mantan TKI yang sudah pulang ke Indonesia dan di rumahnya belum mendapat pekerjaan juga dikatakan sebagai pengangguran karena hasil dari

bekerja diluar negeri akan cepat habis apabila tidak dimanfaatkan dengan baik.

Dari beberapa macam pengangguran yang telah disebutkan di atas, pengangguran di kabupaten Sumedang disebabkan oleh beberapa faktor

1. Faktor keahlian

Keahlian merupakan kunci dari seseorang untuk mencari kerja. diperlukan keahlian yang cukup baik dalam mencari pekerjaan atau diperlukan inovatif dan kreatif dalam membuka usaha. Banyak masyarakat di kabupaten Sumedang yang kurang memiliki keahlian yang menjurus meskipun sudah sekolah di SMK ataupun kuliah. Biasanya masyarakat Indonesia pada umumnya malas untuk bekerja keras, bekerja dari nol, maka karena itu pula pengangguran tercipta.

2. Faktor Kondisi Daerah

Kondisi daerah juga bisa menjadi penyebab pengangguran apalagi di daerah pedesaan yang sangat sedikit lapangan pekerjaan, mereka hanya mendapat pekerjaan seadanya di daerahnya atau pergi keluar kota atau luar negeri untuk mencari pekerjaan.

3. Tki Purna

TKI Purna adalah warga Negara Indonesia yang bekerja di Negara asing dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah sesuai ketentuan masing-masing Negara tujuan yang sudah habis atau selesai masa kerjanya atau masa kontraknya. Selepas dari perantaraan. TKI purna tidak mempunyai pekerjaan ketika berada di rumah.

Strategi dan Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang Dalam Menurunkan Angka Pengangguran

Peran Dinas Tenaga kerja dalam mengurangi pengangguran di kabupaten Sumedang melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja merupakan kewajiban pemerintah daerah yaitu Disnakertrans memberikan pelatihan dan

penempatan tenaga kerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh pencari kerja. Sesuai dengan beberapa macam pengangguran di Kabupaten Sumedang dan beberapa faktor penyebabnya, Disnakertrans mempunyai program pelatihan bagi pengangguran yang belum mempunyai keahlian, Penempatan Tenaga Kerja bagi pengangguran penuh dan Perluasan Kesempatan Kerja bagi setengah penganggur dan mantan TKI.

Strategi yang dilakukan oleh Disnakertrans Kabupaten Sumedang sesuai dengan bab sebelumnya. Dimana strategi yang dijalankan Disnakertrans Kabupaten Sumedang dengan membuat banyak program. Dimana program tersebut disesuaikan dengan kondisi lingkungan dan sosial masyarakat. Strategi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang adalah sebagai berikut.

1. Perencanaan di sektor formal

a. Menyebarluaskan informasi kerja

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

b. Melaksanakan pelatihan keterampilan

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

c. Meningkatkan hubungan industrial yang kondusif.

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

d. Meningkatkan transmigran asal Sumedang supaya pendapatannya diatas UMK Kabupaten Sumedang. Program transmigrasi Regional atau transmigrasi keluar jawa. Dalam hal ini dinas melakukan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi. Selain itu dinas juga memberikan penyuluhan. Berikut data perkembangan jumlah keberangkatan transmigran dari tahun 2014-2018.

Tabel 1. Perkembang Jumlah Keberangkatan Transmigran 2014 - 2018.

No	Tahun	Jumlah KK	Lokasi Penempatan	Keterangan
1.	2014		Tidak ada pemberangkatan	
			5 KK ke Kab. Buton	
			Utara Prov. Sulteng	
2.	2015	11 KK	6 KK ke Kab. Bengkulu Utara	
			Prov. Bengkulu	
			5 KK ke Kab. Poso	
			Prov. Sulteng	
			10 KK ke Kan. Konawe	
			Prov. Sulteng	
3.	2016	20 KK	5 KK ke Kab. Bengkulu Utara	
			Prov. Bengkulu	
			5 KK ke Kab. Musi	
			Banyuasin Prov. Sumsel	
4.	2017	5 KK	5KK Ke Kabupaten. /Kab Konawe	
			Prov. Sulawesi Tenggara	
5.	2018	0 KK	-	

2. Perencanaan di Sektor Non Formal

Bagi calon tenaga kerja yang tidak memenuhi klasifikasi yang dibutuhkan perusahaan, misalkan: ijasah kurang memenuhi, usia yang melebihi batas yang ditentukan perusahaan, lansia, disabilitas dan sebagainya yang menyebabkan calon tenaga kerja tidak diterima perusahaan. Dalam hal ini Dinas

Tenaga Kerja memberikan beberapa program pelatihan, yaitu:

a. Tenaga kerja mandiri (TKM)

Tenaga kerja mandiri merupakan program pelatihan kewirausahaan yang dilakukan dinas tenaga kerja bagi angkatan kerja yang tidak memenuhi syarat yang ditentukan perusahaan dengan memberikan pelatihan ketrampilan dan bantuan

berupa alat agar dapat bekerja secara mandiri.

b. Teknologi tepat guna (TTG)

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

c. Padat karya

Padat karya merupakan kegiatan pemberdayaan masyarakat melalui pembuatan infrastruktur maupun produktivitas dengan mengoptimalkan sumber daya lokal yang tersedia. Padat karya dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1) Produktivitas seperti pembuatan usaha bersama, dikelola bersama, dan hasilnya menjadi milik mereka.
- 2) Infrastruktur seperti pembuatan jalan yang dilakukan masyarakat di waktu luang atau sela-sela pekerjaan mereka.

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

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

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

Untuk mencapai semua itu maka diperlukan perencanaan sumber daya manusia seperti yang dikemukakan oleh Rothwell pengembangan sumber daya manusia secara makro seperti teori Notoatmodjo yaitu menginvestigasi lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang baik eksternal, maupun internal. Tahap peramalan atas ketersediaan sumber daya manusia saat ini dan dimasa depan. Perencanaan perekrutan, pelatihan baik melalui beberapa program yang di canangkan dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang, dan promosi yang meliputi pameran bursa kerja online maupun langsung ke masyarakat.

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

Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Pengurangan Pengangguran di Kabupaten Sumedang

Seperti yang telah diketahui pada bab sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Sumedang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi strategi dinas tenaga kerja Kabupaten Sumedang dalam mengurangi pengangguran Di Kabupaten Sumedang

yang peneliti temukan dilapangan kemudian peneliti bagi menjadi faktor pendukung dan penghambat. Hal ini sama seperti hasil penelitian oleh Kresensius Wio, yaitu:

1. Faktor pendukung

Untuk faktor pendukungnya, yaitu adanya regulasi tentang ketenagakerjaan dan transmigrasi dalam bentuk peraturan perundang-undang ketenaga kerjaan Pasal 35 ayat 1 sepenuhnya diberikan kewenangan untuk menempatkan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, serta adanya dukungan anggaran yang berikan oleh pemerintah. Diharapkan pengangguran di Kabupaten Sumedang akan berkurang

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

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

2. Faktor penghambat

Faktor penghambat strategi dinas tenaga kerja dibedakan menjadi dua yaitu internal dan eksternal. Faktor penghambat yang dari internal seperti kurangnya teknis dan tenaga fungsional. Tenaga teknik yang dahulu berjumlah cukup, karena adanya perubahan peraturan oleh pemerintah daerah untuk menguragi tenaga pegawai, sehingga hal tersebut berakibat pada tidak terlaksananya strategi untuk mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten Sumedang secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik.

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

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

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai kondisi Pengangguran diketahui bahwa secara

umum pengangguran di kabupaten Sumedang terbagi menjadi 2 macam, yaitu pengangguran terbuka dan setengah

menganggur yang disebabkan oleh kuarangnya keahlian, kondisi daerah yang tidak mendukung dan TKI Purna.

Beberapa strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang yaitu yang pertama dengan meningkatkan partisipasi angkatan kerja seperti: a) melaksanakan program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Contoh: melakukan pelatihan, sosialisasi, pembinaan dll. b) melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja dan pembinaan lingkungan seperti: Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Teknologi Tepat Guna (TTG), Program Kerja Sistem Padat Karya, dan pelatihan produktivitas. Yang kedua yaitu dengan melakukan peningkatan hubungan industrial. Dan yang terakhir yaitu dengan meningkatkan transmigran asal Sumedang supaya meningkat pendapatannya.

Faktor yang mempengaruhi strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang dalam Mengurangi pengangguran di Kabupaten Sumedang dibedakan menjadi dua yaitu pendukung dan penghambat. Faktor pendukung yaitu adanya dukungan dari pemerintah baik berupa hukum dan anggaran serta fasilitas, MEA membuka kesempatan kerja yang cukup luas,

angkatan kerja cukup tinggi, animo masyarakat untuk mengikuti program transmigrasi cukup tinggi. Sedangkan faktor penghambat tenaga teknis dan fungsional (pegawai) terbatas, sarana penunjang pelaksanaan masih kurang, jalinan kerjasama kemitraan dengan pemerintah maupun swasta belum maksimal, serta daya saing masih rendah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis memberikan saran-saran yang dapat dijadikan rekomendasi yaitu:

- 1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat berperan lebih dalam upaya mengurangi pengangguran di kabupaten Sumedang melalui perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja serta informasi dari Disnakertrans mengenai lowongan pekerjaan dan pelatihan dapat di akses oleh seluruh masyarakat kabupaten Sumedang.
- 2) Meningkatkan jalinan kerja sama dengan perusahaan baik di daerah maupun luar daerah, Meningkatkan kompetensi kerja dan pameran bursa kerja. Serta menciptakan wirausaha baru dengan memberikan edukasi kepada masyarakat tentang semangat berwirausaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Firnawati. 2016. Peran pemerintah dalam penanggulangan pengangguran di Kota Makassar. *Skripsi*. Makassar.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hayu Dyah Prawesti. 2011. Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam Mengatasi pengangguran. *Skripsi*. Yogyakarta.
- Hermes Saroha Butar. 2015. Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru. JOM FISIP Vol 2 No.
- Imam Gunawan, 2015. Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan Pulungan Parapak dkk. Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Kutai Timur. *Journal Ilmu Pemerintah* Vol.6 No.1.
- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Strategik. Jakarta: Bumi Aksara .

Sofjan, Assauri, 2016. Strategic Management. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Veithzal, Rivai Zainal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada

STRATEGI PENGURANGAN PENGANGGURAN DI KABUPATEN SUMEDANG

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY INDEX

18%
INTERNET SOURCES

8%
PUBLICATIONS

10%
STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%
★ Ikang Murapi, Dewa Ayu Oki Astarini, I Nyoman Subudiartha. "Tingkat Pengangguran Akibat Covid-19 di Provinsi Nusa Tenggara Barat", Riset, Ekonomi, Akuntansi dan Perpajakan (Rekan), 2021
Publication

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%