



## Strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam Menangani Pengangguran di Kabupaten Tegal

Novisari Puspita<sup>a</sup>, Sri Sutjiatmi<sup>b\*</sup>

<sup>a</sup>Ilmu Pemerintahan, Universitas Pancasakti Tegal

<sup>b</sup>Ilmu Pemerintahan, Universitas Pancasakti Tegal

### Information Article

History Article

Submission : date-month-year

Revision : date-month-year

Published : date-month-year

### DOI Article:

xxxxxxxxxxx

### ABSTRACT

Permasalahan pengangguran merupakan permasalahan yang sampai saat ini belum bisa untuk diatasi oleh pemerintah nasional pada umumnya dan pemerintah daerah pada khususnya. Berbagai cara untuk mengatasi permasalahan ini sudah ditempuh oleh pemerintah namun masalah ini belum juga mampu untuk diselesaikan. Pengangguran ini muncul karena adanya ketidaksesuaian antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja. Oleh sebab itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran di Kabupaten Tegal. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil akhir penelitian menyatakan bahwa strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal dalam menangani pengangguran di Kabupaten Tegal yaitu mengadakan pelatihan-pelatihan untuk para pengangguran, bekerjasama dengan dinas-dinas terkait, lembaga pelatihan dan perusahaan-perusahaan dan mensosialisasikan langsung lowongan pekerjaan kepada para pencari kerja. Terdapat beberapa kendala dalam menangani pengangguran di Kabupaten Tegal yaitu masih kurangnya anggaran yang tersedia, masih rendahnya kompetensi dan jumlah sumber daya manusia pegawai, dan masih rendahnya kesadaran masyarakat tentang pentingnya keterampilan dan keahlian. Adapun saran yang diberikan yaitu mereformasi pelatihan kerja, Pengembangan Informasi Pasar Kerja, Pengembangan dan bimbingan usaha secara mandiri, Penempatan tenaga kerja secara langsung di pasar kerja, memanfaatkan kondisi alam di Kabupaten Tegal.

**Key word: Strategi, Pengangguran**

### Acknowledgment

© 2018 Published by Governmental Studies. Selection and/or peer-review under responsibility of PGJ

## 1. PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, sumber daya manusia (SDM) mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan tenaga kerja sebagai salah satu unsur pembangunan sumber daya manusia (*human resources*) diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hal ini sesuai dengan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Ini berarti bahwa semua warga negara Indonesia mempunyai pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga diharapkan dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak.

Dari data statistik tahun 2016 jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2015 adalah 255.461.700 jiwa dengan laju pertumbuhan penduduk 1,38% pertahun. "Dengan adanya jumlah penduduk yang semakin besar telah membawa akibat jumlah angkatan kerja yang semakin besar pula" (Mulyadi S, 2003:5). Jumlah penduduk yang besar ini akan merupakan potensi bagi pembangunan nasional jika secara kualitas mempunyai kemampuan untuk menggerakkan roda perekonomian nasional. Namun di sisi lain ini berarti bahwa semakin besar pula jumlah orang yang mencari pekerjaan yang akan menimbulkan masalah ketenagakerjaan khususnya masalah penyediaan lapangan pekerjaan yang memadai. Permasalahan mengenai kesempatan kerja ini menjadi semakin

penting dan mendesak karena pertumbuhan angkatan kerja yang lebih cepat daripada pertumbuhan kesempatan kerja yang tersedia.

Dengan kata lain jumlah tenaga kerja yang terserap oleh lapangan kerja semakin sedikit. Hal ini berakibat pada tingkat pengangguran yang semakin meningkat. Menurut data statistik Indonesia tahun 2016 penduduk yang berada pada kelompok angkatan kerja sebesar 122.380.021 jiwa dan 7.560.822 jiwa atau 6,25 persen dari mereka belum atau tidak bekerja (pengangguran terbuka).

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Penyusunan perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan.

Menurut (Sastrohadiwiryo, 2002:3) informasi ketenagakerjaan yang harus disusun minimum meliputi;

- 1) Penduduk dan tenaga kerja;
- 2) Kesempatan kerja;
- 3) Pelatihan kerja;
- 4) Produktivitas tenaga kerja;
- 5) Hubungan industrial;
- 6) Kondisi lingkungan kerja;
- 7) Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Berdasarkan data statistik pada tahun 2015 menunjukkan bahwa penduduk Kabupaten Tegal pada tahun 2014 tercatat sebesar 1.420.132 jiwa. Kecamatan yang berpenduduk paling banyak adalah Kecamatan Adiwerna yaitu 119.259 jiwa dan

yang paling sedikit Kecamatan Kedungbanteng, 40.274 jiwa. Jika pada tahun 2013 kepadatan penduduk Kabupaten Tegal sebesar 1.610 jiwa/km<sup>2</sup> maka tahun 2014 sudah menjadi 1.616 jiwa/km<sup>2</sup> dengan tiap keluarga rata-rata menanggung 3,77 jiwa (Kabupaten Tegal Dalam Angka Tahun 2015).

Berdasarkan hasil survei yang dilaksanakan Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal pada tahun 2014, di Kabupaten Tegal digambarkan untuk Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 63,65 persen, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 8,47 persen dan Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) sebesar 91,53 persen. Sedangkan jumlah penduduk pada usia kerja di Kabupaten Tegal pada tahun 2014 adalah 1.024.804 jiwa dengan jumlah angkatan kerja sebesar 652.338 jiwa dan sisanya sebesar 372.466 jiwa adalah bukan angkatan kerja. Dari angkatan kerja yang ada tersebut sebesar 592.079 jiwa diantaranya sudah bekerja atau mempunyai usaha. Sedangkan jumlah angkatan kerja yang belum bekerja atau pengangguran terbuka yaitu sebesar 60.259 jiwa atau 9,2 persen dari jumlah angkatan kerja (Kabupaten Tegal Dalam Angka Tahun 2015).

Upaya penyaluran pencari kerja dalam rangka memenuhi pasar kerja tidak lepas dari peranan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja selaku lembaga yang mengurus masalah ketenagakerjaan. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dituntut untuk selalu meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat.

Pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja kepada masyarakat ini antara lain dalam hal pembuatan kartu angkatan kerja (kartu kuning), penyediaan informasi lapangan kerja, pengurusan jamsostek bagi

para tenaga kerja, pendaftaran lowongan kerja, pemberian pelatihan dan keterampilan bagi calon tenaga kerja, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja serta menanggapi keluhan permasalahan yang dihadapi tenaga kerja yang berkaitan dengan dunia kerja.

Selain itu, upaya penciptaan dan perluasan lapangan kerja, peningkatan jumlah penyediaan fasilitas kerja dan informasi pasar kerja yang memadai, peningkatan pelatihan keterampilan tenaga kerja baik di lingkungan tempat dia bekerja maupun di balai-balai latihan kerja, dan penyesuaian kembali kurikulum pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja menjadi agenda penting bagi pemerintah yang harus segera diwujudkan untuk mengatasi masalah pengangguran terutama di Kabupaten Tegal ini.

Strategi-strategi yang telah dilakukan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja yaitu, pemberian pelatihan dan keterampilan bagi calon tenaga kerja melalui balai latihan kerja, penyediaan informasi lapangan kerja yang dilakukan melalui papan informasi maupun bursa lowongan kerja, dan memaksimalkan pelayanan bagi pencari kerja dalam memenuhi kebutuhan. Namun dengan melihat besarnya jumlah pengangguran terbuka di Kabupaten Tegal yaitu sebesar 60.259 jiwa atau 9,2 persen dari jumlah angkatan kerja (Kabupaten Tegal Dalam Angka Tahun 2015) maka dapat dikatakan bahwa strategi tersebut belum mampu mengurangi pengangguran di Kabupaten Tegal.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "STRATEGI DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA DALAM MENANGANI PENGANGGURAN DI KABUPATEN TEGAL".

## 2. **METODOLOGY**

Penulis menggunakan tipe Penelitian deskriptif, yaitu penelitian dengan mendeskripsikan bagaimana strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam menangani angka pengangguran. Penelitian deskriptif ini menggambarkan serta menginterpretasi suatu objek, dalam hal ini adalah strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam menangani angka pengangguran, sesuai dengan kenyataan yang ada, tanpa dilebih-lebihkan. Penelitian deskriptif sering disebut sebagai non eksperimen, dikatakan demikian karena dalam penelitian ini seseorang yang meneliti tidak melakukan manipulasi variabel dan juga selalu mengutamakan fakta, sehingga penelitian ini murni menjelaskan dan mengembarkannya.

Dalam penelitian deskriptif kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus "divalidasi" seberapa jauh penelitian kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrumen meliputi validitas terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki obyek penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya.

Penentuan Sumber Informasi sebagai sumber data dilakukan dengan pertimbangan yaitu: Sumber Informasi adalah orang yang dianggap mengetahui tentang apa yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan. Sumber informasi dalam penelitian ini berasal dari informan. Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk

memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta dan wawancara mendalam (Sugiono,2014:309).

Karena sebagian besar data merupakan data kualitatif, maka penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data kualitatif, yang dimaksudkan untuk memperoleh gambaran secara khusus yang bersifat menyeluruh tentang apa yang tercakup dalam permasalahan yang dilakukan di lapangan saat pengumpulan data. Sedangkan teknik analisis data kualitatif dianggap relevan adalah dengan menggunakan model analisis interaktif, yaitu model yang memerlukan empat komponen, berupa pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi dengan menggunakan proses siklus antar tahap tersebut, sehingga data yang terkumpul akan berhubungan satu sama lain secara sistematis.

## 3. **TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

### **Strategi yang dilakukan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal**

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan adalah salah satu cara yang paling mendasar untuk merubah pola pikir masyarakat agar berpengetahuan yang lebih baik. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diarahkan kepada peningkatan ketrampilan, pengetahuan serta perubahan sikap individu dalam masyarakat, melalui proses belajar yang diterapkan pada pelatihan diharapkan adanya perubahan

dari yang kurang tahu menjadi tahu dan kurang terampil menjadi terampil serta dari sikap negative menjadi positif dan sebagainya.

Sumber daya manusia atau pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal merupakan unsur penting bagi suatu dinas untuk memaksimalkan kinerja dan produktivitas terkait dalam hal ini. Karena unsur sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai untuk membantu menjalankan tugas dan fungsinya. Jika jumlah staf/pegawai pelaksanaan penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan dan pencarian lowongan pekerjaan terbatas, maka hal yang harus dilakukan adalah meningkatkan kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk ini perlu adanya manajemen sumber daya yang baik agar dapat meningkatkan kinerja dalam kegiatan mengatasi jumlah pengangguran di Kabupaten Tegal.

Kualitas sumber daya manusia pegawai DISPERINDNAKER sudah berkualitas, mereka sangat berkompeten dalam melaksanakan tugasnya untuk menangani pengangguran. Tetapi jumlah personilnya yang kurang, perlu penambahan lagi.

Selain itu, secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan dilayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Kekurangan sarana dan prasarana akan menghambat strategi yang telah direncanakan.

Untuk sarana prasarana yang dimiliki DISPERINDNAKER masih perlu penambahan lagi. Dalam melayani masyarakat pada umumnya, khususnya pencari kerja masih

terbatas sarana prasarananya. Tetapi hal ini tidak menjadi alasan untuk tidak memberikan pelayanan yang optimal.

Komunikasi merupakan salah satu unsur yang sangat perlu untuk diketahui oleh pegawai dalam mencari dan mendapatkan lowongan pekerjaan yang untuk diiklankan, dengan eratnya berkomunikasi dan juga dengan memanfaatkan jaringan sosial atau teknologi yang ada akan memudahkan mendapatkan lowongan pekerjaan yang akan di iklankan /dipamerkan. Untuk mendapatkan informasi kerja DISPERINDNAKER bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang namanya job canvassing. Setelah mendapatkan informasi kerja di komunikasikan kepada masyarakat khususnya pencari kerja lewat papan pengumuman atau job fair.

Dalam mengatasi masalah tenaga kerja yang semakin banyak menganggur penerapan teknologi tepat guna dan kewirausahaan dapat di jadikan solusi yang baik. Seperti kita ketahui wirausaha mengacu pada orang yang melaksanakan proses kesejahteraan dan nilai tambah. Selain itu juga berwirausaha dapat menciptakan lapangan kerja yang baru. Pelatihan kerja dalam berwirausaha sangat penting dikarenakan mengingat jumlah penduduk yang sangat padat dan semakin sempitnya lahan pekerjaan.

Beberapa pogram yang dilaksanakan DISPERINDNAKER antara lain mengadakan job fair, padat karya, memberikan pelatihan-pelatihan agar pencari kerja memiliki kecakapan dan keterampilan. Memberikan bekal keahlian kepada pencari kerja agar mampu bersaing dalam dunia kerja dan lebih baik lagi bisa berwirausaha untuk menghidupi diri sendiri.

Strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal dalam menangani pengangguran telah terlaksana dengan baik atau belum, maka peneliti telah melakukan wawancara dengan informan. Wawancara ini mengacu pada konsep operasional dari Mudrajad Kuncoro (2005:13) tentang strategi. Dalam Mudrajad Kuncoro (2005:13) manajemen strategi dapat dilihat sebagai suatu proses yang meliputi sejumlah tahapan yang saling berkaitan dan berurutan. Tahapan utama proses manajemen strategi pada umumnya yaitu:

- 1) Analisis lingkungan, meliputi deteksi dan evaluasi konteks organisasi, lingkungan eksternal dan internal organisasi.
- 2) Formulasi strategi, mencakup desain dan pilihan strategi yang sesuai.
- 3) Implementasi strategi adalah proses bagaimana melaksanakan strategi yang telah diformulasikan dengan tindakan nyata.
- 4) Evaluasi strategi adalah proses mengevaluasi bagaimana strategi diimplementasikan dan sejauh mana mempengaruhi kinerja.

Sesuai teori yang dikemukakan oleh Mudrajad Kuncoro (2005:13) strategi dapat diukur dengan indikator-indikator antara lain identifikasi visi dan misi, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, komunikasi, dan program. Dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1) Pendidikan dan pelatihan

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan adalah salah satu cara yang paling mendasar untuk merubah pola pikir masyarakat agar berpengetahuan yang lebih baik. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

diarahkan kepada peningkatan ketrampilan, pengetahuan serta perubahan sikap individu dalam masyarakat, melalui proses belajar yang diterapkan pada pelatihan diharapkan adanya perubahan dari yang kurang tahu menjadi tahu dan kurang terampil menjadi terampil serta dari sikap negative menjadi positif dan sebagainya.

Dari Penjelasan tersebut, bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan sudah berjalan dengan baik, mulai dari sosialisasi, jadwal, materi yang diajarkan, dan bahkan instruktur sudah ahli dalam bidangnya.

#### 2) Kerjasama

Hubungan kerja di dalam organisasi mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap organisasi karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu. Hubungan kerja timbul dan sangat dibutuhkan sebagai konsekuensi adanya upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui pembagian tugas. Akan tetapi semua pihak dalam organisasi, terutama para pimpinan sangat berkepentingan agar semua unit beserta seluruh petugas dan kegiatannya termasuk sumber-sumber lainnya dapat berjalan terpadu, serasi dan selaras dalam mencapai tujuan dan sasaran bersama.

Dari Penjelasan tersebut, bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal sudah melakukan upaya dengan bekerjasama dengan dinas terkait dan perusahaan untuk meningkatkan pelayanan dalam menangani pengangguran.

#### 3) Informasi pasar kerja

Informasi pasar kerja merupakan salah satu layanan yang diberikan oleh Dinas

Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal berkenaan dengan tugasnya menangani masalah di bidang ketenagakerjaan, khususnya dalam rangka penempatan tenaga kerja untuk mengurangi pengangguran.

Dari Penjelasan tersebut, bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal juga giat dalam mencari informasi-informasi lowongan kerja untuk diinformasikan kepada pencari kerja agar pencari kerja mudah dalam menerima informasi lowongan pekerjaan.

#### 4) Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal merupakan unsur penting bagi suatu dinas untuk memaksimalkan kinerja dan produktivitas terkait dalam hal ini. Karena unsur sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai untuk membantu menjalankan tugas dan fungsinya. Komponen sumber daya ini meliputi jumlah staf, keahlian para pelaksana, komunikasi yang relevan dan cukup untuk melaksanakan pencarian lowongan pekerjaan ke perusahaan dan penemuan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat di arahkan kepada sebagaimana yang di harapkan. Sumber daya manusia yang tidak memadai berakibat tidak dapat dilaksanakannya strategi untuk mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten Tegal secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf/pegawai pelaksanaan penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan dan pencarian lowongan pekerjaan terbatas, maka hal yang harus dilakukan adalah meningkatkan

kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk ini perlu adanya manajemen sumber daya yang baik agar dapat meningkatkan kinerja dalam kegiatan mengatasi jumlah pengangguran di Kabupaten Tegal.

Dari penjelasan tersebut, kualitas sumber daya manusia pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal sudah berkualitas, mereka sangat berkompeten dalam melaksanakan tugasnya untuk menangani pengangguran. Tetapi jumlah personilnya yang kurang maka perlu penambahan lagi.

#### 5) Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan dilayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang harapkan sesuai dengan rencana. Kekurangan sarana dan prasarana akan menghambat strategi yang telah direncanakan.

Dari penjelasan tersebut, sarana dan prasarana yang dimiliki Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal masih perlu penambahan lagi. Dalam melayani masyarakat pada umumnya, khususnya para pencari kerja masih terbatas sarana prasarannya. Tetapi hal ini tidak menjadi alasan untuk tidak memberikan pelayanan yang optimal.

#### 6) Komunikasi

Komunikasi pelaksanaan strategi dalam mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten Tegal akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan di pahami oleh individu-individu yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan kebijakan. Kejelasan ukuran dan

tujuan kebijakan dengan demikian perlu di komunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman ukuran dasar dari tujuan perlu di komunikasikan sehingga pelaksanaan kegiatan mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu. Komunikasi merupakan salah satu unsur yang sangat perlu untuk diketahui oleh pegawai dalam mencari dan mendapatkan lowongan pekerjaan yang untuk diiklankan, dengan eratnya berkomunikasi dan juga dengan memanfaatkan jaringan sosial atau teknologi yang ada akan memudahkan mendapatkan lowongan pekerjaan yang akan di iklankan /dipamerkan.

Dari penjelasan tersebut, komunikasi untuk mendapatkan informasi kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang namanya job canvassing. Setelah mendapatkan informasi kerja di komunikasikan kepada masyarakat khususnya pencari kerja lewat papan pengumuman atau job fair.

#### 7) Program

Dalam mengatasi masalah tenaga kerja yang semakin banyak mengganggu penerapan teknologi tepat guna dan kewirausahaan dapat di jadikan solusi yang baik. Seperti kita ketahui wirausaha mengacu pada orang yang melaksanakan proses kesejahteraan dan nilai tambah. Selain itu juga berwirausaha dapat menciptakan lapangan kerja yang baru. Pelatihan kerja dalam berwirausaha sangat penting dikarenakan mengingat jumlah penduduk yang sangat padat dan semakin sempitnya lahan pekerjaan berwirausaha sangatlah efektif jika dijadikan salah satu solusi dalam menanggulangi masalah pengangguran ini. Berwirausaha di katakan

efektif dan efisien karena jika usaha yang di lakukan tersebut berhasil dan maju maka dapat menyediakan lapangan pekerjaan dan juga mengurangi jumlah pengangguran yang semakin lama semakin bertambah.

Dari Penjelasan tersebut, bahwa beberapa pogram yang dilaksanakan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal antara lain mengadakan job fair, padat karya, memberikan pelatihan-pelatihan agar pencari kerja memiliki kecakapan dan keterampilan. Memberikan bekal keahlian kepada pencari kerja agar mampu bersaing dalam dunia kerja dan lebih baik lagi bisa berwirausaha untuk menghidupi diri sendiri.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi kepada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal dan masyarakat pencari kerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Strategi yang dilaksanakan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal dalam menangani pengangguran yaitu:
  - a. Mengadakan pelatihan-pelatihan bagi para pengangguran. Pelatihan yang dibuat adalah pelatihan-pelatihan yang berbasis kompetensi seperti pelatihan menjahit, pelatihan komputer, pelatihan salon dan spa, pelatihan otomotif, pelatihan las dan lain-lain yang dilakukan di BLK (Balai Latihan Kerja) Suradadi atau pun di LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) swasta dan ada juga yang di desa-desa.
  - b. Bekerjasama dengan dinas-dinas terkait, lembaga pelatihan dan perusahaan-perusahaan. Dinas



Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal selalu mendorong perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Tegal dan sekitarnya untuk merekrut tenaga kerja lokal yang berada di Kabupaten Tegal.

c. Menginformasikan langsung lowongan pekerjaan kepada para pencari kerja, agar lowongan pekerjaan yang ada dapat diserap oleh tenaga kerja lokal sehingga dapat mengurangi angka pengangguran.

1) Kendala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran di Kabupaten Tegal yaitu:

a. Masih kurangnya anggaran yang tersedia sehingga banyak program-program kerja yang belum dapat terlaksana dengan baik.

b. Masih rendahnya kompetensi dan jumlah sumber daya manusia di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, sehingga tidak begitu banyak program kegiatan yang dapat dibuat.

c. Masih rendahnya kesadaran masyarakat tentang pentingnya *life skill* atau keterampilan, kecakapan, dan keahlian dalam diri untuk bersaing dalam dunia kerja.

2) Upaya untuk mengatasi kendala dalam menangani pengangguran di Kabupaten Tegal yaitu:

a. Mengajukan penambahan anggaran kepada Pemerintah Daerah dan bekerjasama dengan instansi atau perusahaan-perusahaan.

b. Mengadakan pegawai honorer untuk memaksimalkan pelayanan kepada pencari kerja.

c. Memberikan pengertian dan pemahaman kepada pencari kerja untuk sadar pentingnya *life skill*.

## DAFTAR PUSTAKA

Basir Barthos. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Dr. H. Rachmat, M.Si. 2014. *Manajemen Strategik*. Bandung : Pustaka Setia.

Hadari Nawawi. 2000. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Hartini & G. Kartasapoetra. 1992. *Kamus Sosiologi dan Kependudukan*. Jakarta : Bumi Aksara.

H. B Sutopo. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Sebelas Maret University Press.

Hermes Saroha Butar Butar.2015.*Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru*.Pekanbaru

John A. Pearce & Richard B. Robinson. 2008. *Manajemen Strategis Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*. Edisi 10. Terjemahan Yanivi Bachtiar&Christine. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Lia Lestari.2015.*Strategi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dalam Menanggulangi Pengangguran di Kota Tanjungpinang*.Tanjungpinang

Moekijat. 1996. *Pengantar Sistem Informasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mudrajad Kuncoro. 2005. *Strategi : Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Mulyadi Subri. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia : Perspektif Pembangunan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Oemar Hamalik. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Robert M. Grant. 1999. *Analisis Strategi Kontemporer : Konsep , Teknik,*

*Aplikasi*. Terjemahan Thomas Secokusomo. Jakarta : Penerbit Erlangga.

**PANCASAKTI GOVERNMENT JOURNAL**

*Novisari Puspita, Sri Sutjiatmi*