



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>

Received: 6 Mei 2024, Revised: 16 Mei 2024, Publish: 17 Mei 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Strategi Perluasan Kesempatan Kerja oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya

Shafira Friesilia Putri¹, Calvin Edo Wahyudi²

¹Program Studi Ilmu Administrasi Publik, UPN “Veteran” Jawa Timur, Indonesia, shafirafriesilia13@gmail.com

²Program Studi Ilmu Administrasi Publik, UPN “Veteran” Jawa Timur, Indonesia, kalvinedo.adne@upnjatim.ac.id

Corresponding Author: shafirafriesilia13@gmail.com

Abstract: *The problem of Indonesia as a developing country is its high population which results in employment problems. The problem that Indonesia always faces in the field of employment is that there are a lot of workers but there are not enough job opportunities, which causes unemployment. The city of Surabaya has the largest number of job seekers in East Java Province. This needs special attention from the Surabaya City government so that job seekers can be absorbed by the job market and create as many job opportunities as possible. The expansion of employment opportunities in the city of Surabaya needs to continue to be pursued through the Department of Industry and Manpower which plays an important role in employment matters. This research aims to find out the strategy of the Department of Industry and Manpower in expanding job opportunities in the city of Surabaya. This research uses 3 (three) strategic management focuses, namely: Strategy Formulation, Strategy Implementation and Strategy Evaluation. The research method used in this research is descriptive with a qualitative approach with data collection techniques using observation, interviews and documentation. The results of this research show that the strategy carried out by the Department of Industry and Manpower to expand employment opportunities is through a program to expand employment opportunities with technical guidance training activities. This program was implemented based on suggestions from the people of Surabaya City with various types of training options.*

Keyword: *Expansion of Job Opportunities, Technical Guidance, Employment.*

Abstrak: Permasalahan Indonesia sebagai Negara berkembang adalah tingginya penduduk yang berakibat pada permasalahan ketenagakerjaan. Persoalan yang selalu dihadapi oleh negara Indonesia dalam bidang ketenagakerjaan adalah banyaknya tenaga kerja namun tidak tersedia cukup lapangan kerja sehingga menimbulkan pengangguran. Kota Surabaya mempunyai total pencari kerja terbanyak di Provinsi Jawa Timur. Hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus bagi pemerintah Kota Surabaya agar para pencari kerja bisa terserap oleh pasar kerja dan menciptakan lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya. Perluasan kesempatan kerja di Kota Surabaya perlu untuk terus diupayakan melalui Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja yang memiliki peran penting berkenaan dengan ketenagakerjaan. Penelitian ini

mempunyai tujuan guna mengetahui bagaimana strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja untuk memperluas kesempatan kerja di Kota Surabaya. Penelitian ini mempergunakan 3 (tiga) fokus manajemen strategi, yakni : Perumusan Strategi, Impmenetasi Strategi dan Evaluasi Strategi. Metode penelitian yang dipergunakan di penelitian ini ialah deskriptif dengan pendekatan kualitatif melalui teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwasannya strategi yang dilaksanakan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja untuk memperluas kesempatan kerja adalah melalui program perluasan kesempatan kerja dengan kegiatan pelatihan bimbingan teknis. Program ini dilaksanakan berdasarkan usulan masyarakat Kota Surabaya dengan berbagai macam pilihan jenis pelatihan.

Kata Kunci: Perluasan Kesempatan Kerja, Bimbingan Teknis, Lapangan Kerja.

PENDAHULUAN

Indonesia selaku negara berkembang tidak bisa terlepas akan permasalahan ketenagakerjaan akibat pertumbuhan penduduk yang tinggi. Laju pertumbuhan penduduk Indonesia saat ini sangat pesat yang dapat dibuktikan dengan semakin padatnya penduduk kota/daerah serta semakin berkurangnya lahan hijau. Tingkat kelahiran, kematian, migrasi, dan mobilitas sosial bangsa Indonesia juga meningkat setiap tahunnya. Dengan kondisi seperti ini maka Indonesia akan mengalami bonus demografi. Tingginya jumlah penduduk menyebabkan jumlah angkatan kerja yang besar yang berakibat pada jumlah pencari kerja akan kian besar juga (Prasetyo & Khodijah, 2020). Berdasarkan Sensus Penduduk 2020 yang dilaksanakan Badan Pusat Statistik (BPS), total penduduk Indonesia mencapai 270,20 juta jiwa dengan laju pertumbuhan penduduk sebesar 1,25 persen per tahun (Badan Pusat Statistik, 2019). Pertambahan penduduk yang pesat ini tak diimbangi akan tersedianya lapangan kerja yang memadai, sehingga mengakibatkan permasalahan pengangguran. Data terbaru dari BPS menunjukkan bahwa pada Agustus 2022, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia tergolong cukup tinggi, yaitu sebesar 5,86 persen. TPT paling tinggi berada pada kelompok umur 15-24 tahun, yakni sebesar 20,63 persen (BPS, 2022)

Karakteristik Pengangguran	Agustus 2020 (persen)	Agustus 2021 (persen)	Agustus 2022 (persen)	Perubahan Agt 2020–Agt 2021 (persen poin)	Perubahan Agt 2021–Agt 2022 (persen poin)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	7,07	6,49	5,86	-0,58	-0,63
TPT Menurut Jenis Kelamin					
- Laki-laki	7,46	6,74	5,93	-0,72	-0,81
- Perempuan	6,46	6,11	5,75	-0,35	-0,36
TPT Menurut Daerah Tempat Tinggal					
- Perkotaan	8,98	8,32	7,74	-0,66	-0,58
- Pedesaan	4,71	4,17	3,43	-0,54	-0,74
TPT Menurut Kelompok Umur					
- 15–24 tahun	20,46	19,55	20,63	-0,91	1,08
- 25–59 tahun	5,04	4,44	3,36	-0,60	-1,08
- 60 tahun ke atas	1,70	2,73	2,85	1,03	0,12

Sumber : Berita Resmi Statistik BPS Republik Indonesia (2022)

Gambar 1. Karakteristik Pengangguran (persen), Agustus 2020-Agustus 2022

Data TPT menurut daerah tempat tinggal memperlihatkan bahwa tingkat pengangguran perkotaan jauh lebih tinggi dibanding dengan pedesaan. Sama halnya dengan TPT berdasar jenis kelamin, TPT menurut daerah tempat tinggal juga mengalami penurunan setiap tahunnya dari Agustus 2020 hingga Agustus 2022. Dibandingkan dengan Agustus 2021, TPT pedesaan dan perkotaan terjadi penurunan masing-masing sebesar 0,74% dan 0,58%.

Apabila dilihat menurut kelompok umur, usia 15-24 tahun memiliki TPT dengan jumlah terbesar setiap tahunnya. Pada Agustus 2022, TPT usia 15-24 tahun sebesar 20,63%. Urutan kedua yaitu usia 25-59 tahun dengan TPT sebesar 3,36% dan urutan terakhir usia 60 tahun keatas dengan TPT sebesar 2,85%. TPT usia 15-24 tahun mengalami penurunan pada Agustus 2021 yaitu sebesar 0,91% namun pada Agustus 2022 mengalami kenaikan sebesar 1,08%. Sama halnya dengan TPT usia 25-59 tahun, mengalami penurunan pada Agustus 2021 sebesar 0,60% lalu pada tahun selanjutnya yaitu Agustus 2022 mengalami kenaikan sebesar 1,08%.

Data dari Laporan Eksekutif Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Jawa Timur 2022 (Moshinsky, 2021), di provinsi Jawa Timur masalah pengangguran masih menjadi titik berat pada pembangunan. Masalah pengangguran yang masih terjadi terlihat dari fenomena penganggur terdidik atau mereka yang berpendidikan tinggi tetapi masih menganggur. Selain itu, kesempatan kerja masih sangat terbatas menjadi kendala yang dihadapi di Jawa Timur dalam ketenagakerjaan. Permasalahan pengangguran di Jawa Timur menjadi lebih kompleks dikarenakan karakteristik ketenagakerjaan lainnya. Karakteristik yang dimaksud meliputi perubahan struktur usia penduduk usia kerja, distribusi tenaga kerja menurut lapangan pekerjaan serta besarnya upah yang didapat buruh belum pada nilai standar minimal yang telah ditetapkan. Faktor pertumbuhan ekonomi yang belum sejalan dengan daya serap tenaga kerja mengakibatkan adanya ketidakseimbangan diantara ketersediaan dengan kebutuhan tenaga kerja.

Berdasar data yang terdapat dalam Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur (BPS Jawa Timur, 2021), hasil sensus penduduk tahun 2020 memperlihatkan jumlah penduduk Kota Surabaya yakni 2.874.314 juta jiwa lalu selanjutnya pada tahun 2023 bertambah menjadi sebanyak 2.893.698 juta jiwa. Angka ini merupakan angka tertinggi di Jawa Timur, yang berarti Kota Surabaya memiliki jumlah penduduk paling banyak. Dengan banyaknya jumlah penduduk tentu permasalahan ketenagakerjaan menjadi persoalan utama bagi Kota Surabaya.

Kota Surabaya juga memiliki jumlah pencari kerja terbanyak di Provinsi Jawa Timur. Hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus bagi pemerintah Kota Surabaya agar para pencari kerja bisa terserap oleh pasar kerja dan menciptakan lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya. Kota Surabaya menunjukkan progres yang baik setiap tahunnya, Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) terus mengalami kenaikan dilengkapi dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang juga mengalami penurunan. Namun permasalahan kesempatan kerja dan pengangguran tetap harus ditangani oleh pemerintah Kota Surabaya melalui Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya yang memiliki peran utama pada ketenagakerjaan di Kota Surabaya.

Tabel 1. Tingkat Kesempatan Kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja, Tingkat Pengangguran Terbuka (persen), 2020-2022

Tingkat Kesempatan Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TPKK) (persen)		
	2022	2021	2020
Tingkat Kesempatan Kerja	92.38	90.32	90.21
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (persen)		
	2022	2021	2020
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	69.99	67.30	68.05
Tingkat Pengangguran Terbuka	Tingkat Pengangguran Terbuka (persen)		
	2022	2021	2020
Tingkat Pengangguran Terbuka	7.62	9.68	9.79

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surabaya

Perluasan kesempatan kerja ialah satu dari banyak usaha dalam mengatasi masalah pengangguran. Hal ini sesuai dengan amanat UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab atas upaya

memperluas kesempatan pekerjaan entah di dalam ataupun luar hubungan kerja. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya memiliki peran penting dalam memperluas kesempatan kerja di Kota Surabaya melalui berbagai strategi dan program yang dilaksanakan. Perluasan kesempatan kerja diperlukan karena merupakan upaya untuk terus mengurangi permasalahan pengangguran yang terjadi di Kota Surabaya serta mengatasi banyaknya jumlah pencari kerja yang ada.

Dalam realisasi investasi Kota Surabaya menunjukkan hasil yang baik dengan memperoleh penghargaan secara langsung dari Presiden Joko Widodo. Meskipun Kota Surabaya mempunyai total pencari kerja terbanyak di Provinsi Jawa Timur, namun pemerintah Kota Surabaya berhasil memberikan kesempatan kerja khususnya untuk warga Kota Surabaya. Perluasan kesempatan kerja merupakan tugas dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya sesuai dengan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 76 Tahun 2021 bahwa bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja mempunyai tugas melakukan penyusunan dan menjalankan rencana program kerja, melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lainnya, mengawasi dan mengendalikan serta menjalankan sejumlah tugas lainnya sebagaimana tugas dan fungsinya.

Penelitian ini bertujuan guna mengkaji strategi yang diterapkan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya untuk memperluas kesempatan kerja. Dengan mengetahui strategi yang diterapkan, diinginkan bisa memberi masukan dan evaluasi bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam mengoptimalkan upaya perluasan kesempatan kerja di Kota Surabaya, sehingga bisa mengurangi jumlah pengangguran dan kesejahteraan masyarakat bisa meningkat.

METODE

Metode yang dipergunakan di penelitian ini ialah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Anggara (2015), penelitian kualitatif adalah penelitian yang mendeskripsikan dan mengungkap secara mendalam segala sesuatu yang menjadi sasaran pada penelitian. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk memperoleh gambaran tentang strategi perluasan kesempatan kerja yang dilakukan dengan 3 fokus yang ada di dalam teori manajemen strategi oleh Fred R. David yakni Perumusan Strategi, Implementasi Strategi dan Evaluasi Strategi. Sumber data primer dari wawancara dengan pegawai Disnaker dan observasi lapangan, lalu data sekunder dari studi dokumentasi. Kemudian teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui wawancara mendalam dengan informan yang berhubungan dengan penelitian ini, observasi nonpartisipatif, dan pengumpulan dokumen. Selanjutnya didalam penelitian ini mempergunakan teknik penentuan informan dengan purposive dan snowball dengan pertimbangan informan yang dianggap paling tahu terkait data yang dibutuhkan. Informan pada penelitian ini diantaranya Fungsional Pengantar Kerja Ahli Madya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, Kepala Sub Koordinator Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Staff Sub Koordinator Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Pemilik Sablon Express Surabaya, Direktur PT Wahda Puspita Mulia, dan Komisariss PT Wahda Puspita Mulia. Penelitian ini menggambarkan secara mendalam strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam memperluas kesempatan kerja melalui program dan kegiatan yang dilaksanakan. Setelah data didapatkan dengan teknik yang digunakan, selanjutnya data diolah dengan teknik triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menggambarkan penelitian ini tentang strategi dalam memperluas kesempatan kerja di Kota Surabaya, peneliti akan mendeskripsikan temuan-temuan yang peneliti dapatkan pada lokasi penelitian. Temuan yang didapatkan berdasar hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara yang sudah dilaksanakan serta mengacu pada fokus penelitian

menurut Fred R. David meliputi Perumusan Strategi, Implementasi Strategi dan Evaluasi Strategi. Berikut penjelasan dari temuan-temuan yang didapatkan oleh peneliti :

Perumusan Strategi

Perumusan strategi dari program ini berkaitan dengan pengembangan visi dan misi, melakukan identifikasi ancaman dan kesempatan eksternal, menentukan kelemahan dan kekuatan internal, serta memilih strategi utama atau khusus untuk dicapai (David, 2019). Proses perumusan visi dan misi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya berdasar visi dan misi Walikota Surabaya yang dibuat 5 tahun sekali yang juga termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Surabaya. Proses perumusan melibatkan stakeholder didalamnya seperti Walikota Surabaya dan Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Hal ini sesuai dengan jurnal (Mardawani, 2021) yang merujuk terhadap sebuah proses pengelolaan pemerintahan dengan keterlibatan stakeholders yang luas pada segala bidang. Pada rangka mengimplementasikan visi-misi sehingga dibutuhkan strategi pencapaian yang terukur. Pemerintahan bisa menggapai visi misi dengan optimal melalui penyusunan konsep dan strategi yang tepat guna mengatasi beragam masalah dalam memajukan pembangunan. Misi ialah terjemahan dari visi yang berisikan mengenai tujuan yang akan dicapai pada jangka waktu yang telah ditentukan ataupun selaku rencana strategi untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Misi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya yang berkaitan dengan memperluas kesempatan kerja di Kota Surabaya adalah mengoptimalkan pelayanan penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Ancaman eksternal pada perluasan kesempatan kerja adalah usaha-usaha serupa yang telah ada di Kota Surabaya. Perluasan kesempatan kerja berkaitan dengan kewirausahaan, tentu yang menjadi ancaman dalam hal ini ialah usaha sejenis yang telah berdiri dan eksis yang nantinya berkemungkinan menjadi saingan bisnis di lapangan. Hal ini diutarakan oleh Ibu Anin Staff Sub Koordinator Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, yang disampaikan sebagai berikut : *“Inikan fokusnya memang kepada berwirausaha ya mbak, jadi ancaman eksternal itu pastinya usaha-usaha sejenis diluar sana yang sudah ada lebih dulu. Pada perluasan kesempatan kerja ada berbagai jenis usaha, memang rata-rata usaha tersebut sudah banyak di Kota Surabaya. Karena kan memang di Surabaya ini semuanya sudah ada ya sudah lengkap semua jenis usaha itu ada.”*

Selanjutnya juga terdapat kesempatan atau peluang yang dimiliki pada perluasan kesempatan kerja, Disperinaker Kota Surabaya bekerja sama dengan beberapa pihak swasta ataupun pengusaha terkait pelatihan bimbingan teknis sesuai dengan jenis dan bidangnya. Instruktur pada pelatihan bimbingan teknis dari pihak swasta atau pengusaha, mereka memberikan materi dan praktek untuk peserta pelatihan. Mengidentifikasi kesempatan dan ancaman eksternal menjadi penting guna merumuskan strategi yang tepat dan sesuai.

Kemudian pada poin kekuatan dan kekuatan internal berupa kesiapan dan kesiapan pegawai Disperinaker dalam memperluas kesempatan kerja di Kota Surabaya. Disperinaker memiliki pegawai yang berkompetensi sesuai dengan bidangnya. Jika pegawai berkompetensi maka akan memiliki kinerja yang baik dalam perluasan kesempatan kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan pada jurnal (Ngebu et al., 2020) yang menjelaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh pada kinerja pula sebab sikap dan pengetahuan kerja yang dipunya pegawai memiliki kaitan erat terkait bagaimana pegawai mampu ataukah tidak melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di organisasi. Terdapat pula fasilitas yang disediakan oleh Disperinaker kepada peserta pelatihan bimbingan teknis, seperti memberikan uang transport kepada setiap peserta yang hadir serta memberikan konsumsi pada saat pelatihan berlangsung.

Namun juga terdapat kelemahan internal pada perluasan kesempatan kerja yaitu anggaran terkait pelaksanaan pelatihan, pada tahun 2023 target pelatihan dalam satu tahun

sebanyak 500 orang. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Yuni selaku Kepala Sub Koordinator Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja sebagai berikut : *“Anggaran kita untuk tahun 2023 itu kurang, sangat melampaui batas dengan yang sudah ditargetkan sebelumnya. Jadi hal itu yang menjadikan hambatan dan juga kelemahan untuk perluasan kesempatan kerja ini. Memang dana yang kita butuhkan untuk perluasan kesempatan kerja ini sangat banyak”*

Namun kenyataannya banyak usulan yang masuk di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya untuk melaksanakan pelatihan bimbingan teknis. Dari data yang ada pada tahun 2023 Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya sudah melatih sebanyak 1335 orang peserta. Namun hal ini justru menunjukkan hasil dan dampak yang baik karena semakin banyak masyarakat Kota Surabaya yang ingin dan berminat untuk mengikuti pelatihan bimbingan teknis.

Implementasi Strategi

Implementasi Strategi ialah langkah dimana strategi yang sudah melewati identifikasi ketat berkenaan dengan faktor lingkungan internal maupun eksternal serta penyesuaian tujuan organisasi mulai diterapkan dan diimplementasikan (David, 2019). Pada hal ini implementasi strategi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya sudah sesuai akan tupoksi yaitu mengenai proses pelaksanaan pelatihan bimbingan teknis pada Sub Koordinator Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja. Implementasi kegiatan pelatihan bimbingan teknis sudah berjalan dengan cukup baik sebab telah selaras akan tujuannya yaitu, memberikan pelatihan kewirausahaan kepada masyarakat Kota Surabaya untuk dapat berwirausaha dan meningkatkan pendapatan masyarakat.

Dalam pelaksanaan strategi tersebut dapat memberikan pekerjaan bagi masyarakat keluarga miskin atau gamis, karena setelah mengikuti pelatihan bimbingan teknis akan dipekerjakan dengan pihak swasta yang bekerja sama dengan Disperinaker atau bekerja di rumah padat karya jika jenis pelatihan tersebut sudah terdapat rumah padat karya nya. Hasil penelitian ini serupa dengan (Kindangen & Tumiwa, 2020) yang menyatakan kewirausahaan menjadi kian penting sebab keterbatasan kemampuan dari pemerintah menyediakan lapangan kerja bagi masyarakatnya. Daerah yang memiliki tingkat pengangguran rendah memiliki tingkat kewirausahaan yang tinggi. Hal ini bermakna tingkat kewirausahaan bisa berkembang sebab seorang individu tak ingin menjadi pengangguran.

Dalam implementasi kegiatan pelatihan bimbingan teknis terdapat dua macam, yakni bimbingan teknis padat karya dan bimbingan teknis perluasan. Perbedaan dari kedua macam bimbingan teknis ada pada sasarannya, jika padat karya ditujukan untuk masyarakat keluarga miskin atau gamis lalu perluasan ditujukan untuk masyarakat non gamis atau masyarakat umum. Bimtek padat karya lebih bersifat keberlanjutan karena setelah mengikuti pelatihan para peserta dimonitoring lebih lanjut. Hal ini disampaikan oleh Ibu Anin selaku Staff Sub Koordinator Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang mengatakan bahwa : *“Didalam program perluasan kesempatan kerja terdapat kegiatan bimbingan teknis, bimtek sendiri dibagi menjadi dua yaitu bimtek perluasan dan bimtek padat karya. Kalau bimtek padat karya ini pelatihan kewirausahaan yang khusus untuk gamis atau keluarga miskin. Terus kalau untuk yang bimtek yang perluasan ini lebih kepada semua warga masyarakat khususnya Kota Surabaya tidak melihat dia dari gamis atau tidak. Misalkan usulan kelompok masyarakat”*

Pada pelaksanaan strategi terdapat hambatan didalamnya, hambatan ini berasal dari masyarakat atau peserta yang mengikuti pelatihan bimbingan teknis. Partisipasi dan kesadaran masyarakat keluarga miskin atau gamis menjadi hambatan utama dalam proses pelaksanaan strategi, dengan kurangnya partisipasi dari masyarakat maka akan berdampak pada keberhasilan serta kelancaran kegiatan pelatihan bimbingan teknis yang diadakan oleh Disperinaker Kota Surabaya. Selaras pada jurnal (Faisal et al., 2019) yang menyatakan

partisipasi menjadi tonggak awal dari sebuah perubahan dan merupakan salah satu elemen terpenting dari keberhasilan sebuah program.

Kebijakan yang memotivasi karyawan menjadi hal yang penting karena jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi akan berdampak baik pada pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut selaras dengan penelitian (Olivia, 2022) yang menjelaskan bahwa seorang karyawan yang memiliki motivasi yang baik pasti dapat menjalankan semua kewajibannya di perusahaan atau organisasi dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tugas masing-masing. Dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya setiap hari melakukan briefing dan doa bersama yang dilakukan pada pagi dan sore hari. Dijelaskan oleh Bapak Slamet selaku Fungsional Pengantar Kerja terkait hal ini : *“Pimpinan selalu memimpin doa bersama di pagi dan sore hari mbak, ini rutin dilakukan oleh kami. Pada saat doa bersama pimpinan memberikan arahan dan semangat kepada pegawai Disperinaker, pimpinan selalu menanyakan apakah ada kendala dalam bekerja. Tentu ini berpengaruh terhadap motivasi para pegawai ya, karena pimpinan selalu terbuka.”*

Hal ini merupakan bentuk upaya dalam memotivasi karyawan karena dengan kegiatan ini pimpinan selalu mengetahui keluhan dan hambatan yang dialami oleh para karyawan Disperinaker.

Evaluasi Strategi

Evaluasi Strategi merupakan proses mengevaluasi bagaimana strategi diimplementasikan dan sejauh mana mempengaruhi kinerja (David, 2019). Terdapat evaluasi strategi yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Menurut (Agustriani, 2023) kegiatan evaluasi dilakukan untuk mengetahui tercapainya tujuan dengan strategi yang telah dilakukan. Untuk mengetahui ketercapaian tujuan dari program yang dilakukan maka perlu evaluasi strategi. Ditinjau dari hal ini, Disperinaker Kota Surabaya melakukan evaluasi setelah pelaksanaan kegiatan pelatihan bimbingan teknis selesai berlangsung dan dilaksanakan oleh Sub Koordinator Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja. Evaluasi ini bisa berbentuk rapat atau monev yang dilakukan untuk mereview kegiatan pelatihan bimbingan teknis yang selesai berlangsung. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Yuni selaku Kepala Sub Koordinator Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja : *“Tentu kita ada evaluasi secara rutin. Kita selalu melakukan monev pasca pelaksanaan bimtek perluasan kesempatan kerja. Jadi setelah selesai pelatihan, untuk sub koordinator penempatan dan perluasan kesempatan kerja pasti melakukan monev untuk mereview bagaimana jalannya pelatihan tadi dimulai dari persiapannya sampai dengan selesainya kegiatan tersebut.”*

Terdapat pula evaluasi dari setiap individu pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya yaitu dengan menggunakan ekin atau E-Kinerja dan SKP atau sasaran kinerja pegawai. Evaluasi pegawai dilakukan guna mengetahui kinerja dari masing-masing pegawai Disperinaker Kota Surabaya karena kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Sejalan pada jurnal (Widiaswari et al., 2021) yang menyatakan kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Penjelasan ini disampaikan oleh Ibu Anin selaku Staff Sub Koordinator Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yaitu sebagai berikut : *“Ada evaluasi kinerja setiap pegawai, apalagi kita yang ASN itu setiap bulan mbak. Kalau untuk yang non ASN kayanya setiap tahun ya, tapi kalau misalkan ada temuan ya bisa langsung ditindak. Jadi semua disini setiap masing-masing pegawai ada evaluasi kinerjanya terutama untuk yang ASN.”*

Tindakan korektif yang diambil oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya yaitu dengan melakukan evaluasi, Disperinaker Kota Surabaya selalu mengevaluasi baik evaluasi final, evaluasi pada pertengahan kegiatan maupun evaluasi di awal yang dilakukan dengan cara formal maupun informal. Hal ini dilakukan agar kendala yang ada

tidak terulang kembali dikemudian hari. Program perluasan kesempatan kerja dengan kegiatan pelatihan bimbingan teknis dapat dikatakan sudah membantu masyarakat Kota Surabaya dalam meningkatkan keterampilan dan mempelajari hal baru untuk dapat berwirausaha dengan mandiri. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya telah melatih banyak peserta dengan jenis pelatihan yang berbeda-beda. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi strategi sudah dilaksanakan sesuai dengan strategi yang ditetapkan karena evaluasi ini berupa rapat atau monev setelah kegiatan pelatihan bimbingan teknis berlangsung dan peserta pelatihan bimbingan teknis yang sudah dipekerjakan atau berwirausaha secara mandiri.

KESIMPULAN

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya memiliki strategi dalam memperluas kesempatan kerja di Kota Surabaya yaitu melalui program perluasan kesempatan kerja dengan kegiatan bimbingan teknis (bimtek). Pelatihan ini merupakan pelatihan kewirausahaan untuk melatih masyarakat Kota Surabaya dengan skill atau keterampilan tertentu guna berwirausaha secara mandiri. Strategi ini merupakan penjabaran dari visi, misi, dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Surabaya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengoptimalkan pelayanan penempatan dan perluasan kerja. Implementasi strategi telah dilaksanakan dengan cukup baik sesuai dengan strategi yang telah dirumuskan atau ditetapkan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja, kegiatan kewirausahaan telah dilaksanakan oleh Disperinaker Kota Surabaya. Dalam pelaksanaannya, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya bekerja sama dengan pihak swasta sebagai instruktur pelatihan bimbingan teknis untuk berbagai jenis keterampilan seperti menjahit, sablon, dan lain-lain.

Meskipun terdapat kendala seperti kurangnya antusiasme masyarakat terutama masyarakat kurang mampu, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya selalu melakukan evaluasi secara rutin melalui kegiatan briefing dan doa bersama serta rapat evaluasi. Evaluasi ini dilakukan untuk membahas persiapan, pelaksanaan, dan kendala yang dihadapi selama kegiatan pelatihan bimbingan teknis berlangsung. Dengan melakukan evaluasi rutin dan koordinasi dengan pihak-pihak terkait, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya berupaya untuk mengatasi kendala yang ada agar program perluasan kesempatan kerja dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya yaitu memperluas kesempatan kerja di Kota Surabaya. Terdapat juga evaluasi individu dari setiap pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Evaluasi strategi ini juga berupa perkembangan dari masyarakat gamis yang telah dilatih.

Strategi yang dilakukan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam memperluas kesempatan kerja dilihat dengan teori manajemen strategi menurut Fred R. David sudah berjalan dengan sangat baik. Adanya pelatihan bimbingan teknis mampu membantu masyarakat Kota Surabaya dalam berwirausaha serta meningkatkan keterampilan guna dipraktekan secara langsung untuk meningkatkan pendapatan masyarakat.

REFERENSI

- Agustriani, D. (2023). Evaluasi Strategi Dalam Manajemen Pengendalian Mutu Pembelajaran Program Studi PGMI Fakultas Tarbiyah IAIN Kediri. *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 4(1), 1–23. <https://doi.org/10.30762/joiem.v4i1.914>
- Anggara, S. (2015). *Metode Penelitian Administrasi* (B . A. Sae). Pustaka Setia Bandung.
- Badan Pusat Statistik Kota Bogor. (2022). *Keadaan Ketenagakerjaan Kota Bogor Agustus 2022. 01*.

- [BPS] Badan Pusat Statistik. (2019). Berita resmi statistik. *Bps.Go.Id*, 27, 1–52. <https://papua.bps.go.id/pressrelease/2018/05/07/336/indeks-pembangunan-manusia-provinsi-papua-tahun-2017.html>
- BPS JawaTimur. (2021). *Hasil Sensus Penduduk 2020 Jumlah penduduk Jawa Timur Hasil. September*, 1–12. <https://jatim.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1224/jumlah-penduduk-jawa-timur-hasil-sensus-penduduk-2020-sp2020-sebesar-40-67-juta-orang.html>
- David, F. R. (2019). *Manajemen Strategik : Suatu Keunggulan Bersaing Konsep* (15TH ed.). Salemba Empat.
- Faisal, M., Saleh, C., & Rengu, S. P. (2019). PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PEMERATAAN PEMBANGUNAN INFRASTRUKTUR JALAN (Studi Kasus Di Kecamatan Lawang Kabupaten Malang) Muhammad Faisal Asariansyah, Choirul Saleh, Stefanus Pani Rengu,. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(6), 1141–1150.
- Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2020). ekonomi suatu masyarakat . Dengan meningkatnya aktivitas ekonomi , maka kewirausahaan terhadap kesempatan kerja di Kabupaten Minahasa dengan menggunakan model regresi berganda . Dalam pengambilan sampel menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas secara ber. *Jurnal LPPM Bidang EkososBudKum*, 2, 85–101.
- Mardawani, R. D. T. (2021). *Perwujudan Visi-Misi Kepala Daerah Terpilih Di*. 8(1), 73–85. <https://journal.ikipgripta.ac.id/index.php/sosial/article/download/2436/1611>
- Moshinsky, M. (2021). Laporan Eksekutif Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Jawa Timur. *Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur*, 13(1), 104–116.
- Ngebu, W. D., Sintaasih, D. K., & Subudi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12, 2555. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i12.p05>
- Olivia, C. (2022). Strategi Peningkatan Motivasi Karyawan Pada PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja Surabaya. *Agora*, 10(1), 1–9.
- Prasetyo, D., & Khodijah, R. (2020). *Angkatan Kerja Dan Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran*. 11(2), 66–82.
- Widiaswari, R. R., Kerja, P., Jawab, T., & Performance, W. (2021). *Evaluasi Kinerja Pegawai Evaluation of Employee Performance At Barito Kuala District*. 5(2), 81–98. <https://doi.org/10.35722/pubbis>