

## STRATEGI DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN SOSIAL DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN MELALUI *JOB FAIR* DI KABUPATEN TAPANULI SELATAN

<sup>1)</sup>Fithra Maharani, <sup>2)</sup>Pertama Yul Asmara Pane, <sup>3)</sup>Nirmala Haty Hrp, <sup>4)</sup>Zumilah Siregar

<sup>1,2,3,4)</sup> Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan  
e-mail: [fithra123simbolon@gmail.com](mailto:fithra123simbolon@gmail.com)

### ABSTRAK

Event job fair oleh Disnakertranssos Tapanuli Selatan diadakan setiap tahun dengan berbagai jenis pekerjaan yang disediakan oleh penyedia tenaga kerja. Penyelenggaraan job fair bekerjasama dengan instansi pemerintah dan swasta sebagai pemberi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial dalam mengurangi pengangguran melalui *job fair* di Tapanuli Selatan. Strategi penelitian Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial dalam mengurangi pengangguran melalui bursa kerja adalah penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk melakukan penggambaran objek atau variabel yang diteliti. Hasil yang dicapai dari keseluruhan program dan kegiatan pasar kerja (*Job Fair*) yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tapanuli Selatan terbukti mampu mengurangi pengangguran di Tapanuli Selatan. Indikator keberhasilan strategi ini dapat dilihat dari data Dinsosnakertrans yang menunjukkan adanya penurunan angka pengangguran di Tapanuli Selatan.

**Kata Kunci:** Strategi, Pengangguran, Job Fair.

### I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan Negara yang memiliki sumber daya alam dan sumber daya manusia yang melimpah. Sumber daya ini harus dapat dimanfaatkan secara maksimal. Hal penting terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagaimana sumber daya manusia yang ada dapat dikelola dan dikembangkan, sehingga terwujudnya tujuan bangsa Indonesia dengan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia. Hal ini karena SDM dalam pembangunan nasional mempunyai peran yang sangat penting. SDM berperan sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan.

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”. Hal ini berarti bahwa semua warga negara Indonesia mempunyai pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga diharapkan dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak.

Pengertian tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Mulyadi Subri (2003) : ”Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15 – 64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Saat ini, masalah pengangguran adalah masalah utama di Indonesia yang

berpendudukan besar, sangat perlu menciptakan kesempatan kerja dan keterampilan tenaga kerja untuk mengatasi masalah pengangguran ini. Untuk menciptakan keterampilan tenaga kerja itu sendiri diperlukannya pendidikan dan pelatihan, dimana pelatihan kerja itu sendiri bertujuan untuk meningkatkan, membekali dan mengembangkan keahlian atau skill tenaga kerja guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan perhatian khusus dari pemerintah dalam upaya meningkatkan keterampilan dan keahlian bagi para pencari kerja.

Menurut Yanuar (2009) pengangguran adalah keadaan di mana angkatan kerja yang ingin memperoleh pekerjaan tapi belum mendapatkannya. Pengangguran adalah angkatan kerja di rentang usia 15 tahun sampai 65 tahun yang sedang mencari pekerjaan, namun belum diterima kerja. Sementara seseorang yang tidak mencari pekerjaan dan tidak bekerja, maka bukan termasuk pengangguran.

Menurut (BPS, 2017) pengangguran dapat dikelompokkan atas empat yaitu:

1. Pengangguran penuh/terbuka yaitu orang yang termasuk angkatan kerja tapi tidak bekerja dan tidak mencari kerja.
2. Setengah menganggur terpaksa yaitu orang yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu karena sesuatu sebab di luar kemauannya karena tidak/belum berhasil memperoleh pekerjaan meskipun mereka mencari dan bersedia menerima pekerjaan dengan upah lebih rendah dari yang diharapkan.
3. Setengah menganggur sukarela yaitu orang yang memilih lebih baik menganggur daripada menerima pekerjaan yang dirasa tidak sesuai dengan pendidikannya atau upah yang lebih rendah dari yang diharapkan.
4. Orang yang bekerja kurang dari yang sebenarnya (seharusnya) dapat

dikerjakan dengan pendidikan/keterampilan yang dimilikinya.

Salah satu strategi Disnakerstrans Kabupaten Tapanuli Selatan adalah melaksanakan *job fair*. Pengertian strategi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005) yaitu siasat perang, ilmu siasat perang, tempat yang baik menurut siasat perang, atau dapat pula diartikan sebagai rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Sedangkan pengertian strategi dalam Kamus Saku *Oxford* (dalam Michael Armstrong, 2003) strategi berarti seni perang, terutama dalam hal merencanakan pergerakan pasukan, kapal, dan lain-lain untuk mencapai posisi yang menguntungkan, rencana dari tindakan atau kebijakan dalam bisnis, politik dan lain-lain. Pengertian Manajemen Strategi menurut John A. Pearce & Richard B. Robinson (2008) adalah : “Manajemen strategis (*strategic management*) didefinisikan sebagai suatu set keputusan dan tindakan yang menghasilkan formulasi dan implementasi rencana yang dirancang untuk meraih tujuan suatu perusahaan.

Pengertian *Job Fair* (bursa kerja) di dalam penelitian ini dapat disamaartikan dengan pengertian informasi pasar kerja. Sebelum dijelaskan pengertian mengenai apa itu informasi pasar kerja, terlebih dahulu perlu diketahui pengertian dari informasi itu sendiri. Definisi informasi menurut Gordon B. Davis dalam Moekijat (2002) adalah data yang diolah menjadi bentuk yang penting bagi si penerima dan mempunyai nilai yang nyata / yang dapat dirasakan dalam pengambilan keputusan saat ini atau mendatang. Sedangkan Burch dan Strater dalam Moekijat (2002) menyatakan informasi adalah pengumpulan data untuk memberikan pengetahuan atau keterangan.

Dilihat dari kualitas pengangguran yang ada di Kabupaten Tapanuli Selatan pada saat ini, dapat disimpulkan kemajuan suatu bangsa ataupun daerah sebagian besar bukan ditentukan oleh sumber daya alam melainkan oleh kualitas sumber daya manusianya. Kualitas tenaga kerja sangat diperhatikan dalam dunia pekerjaan, seseorang yang

mempunyai skill yang kurang dapat dikatakan gugur dalam pencarian tenaga kerja disuatu perusahaan.

Untuk meningkatkan daya saing atau keterampilan tenaga kerja guna mengurangi pengangguran di Kabupaten Tapanuli Selatan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melaksanakan beberapa strategi diantaranya menyebarkan lowongan pekerjaan, memberi pelatihan yang mana bertujuan untuk menambah keterampilan masyarakat agar dapat bersaing di dunia kerja, dan pelaksanaan strategi ini dalam menyebarkan lowongan sudah bisa dikatakan berhasil.

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka batasan masalahnya adalah bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial dalam mengurangi angka pengangguran melalui *Job Fair* di Kabupaten Tapanuli Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial dalam mengurangi angka pengangguran melalui *Job Fair* di Kabupaten Tapanuli Selatan.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian strategi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial dalam mengurangi angka pengangguran melalui *Job Fair* merupakan suatu penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk melakukan penggambaran terhadap objek atau variabel yang diteliti. Metode kualitatif merujuk pada prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, apa yang ditulis dan dikatakan oleh orang / tingkah laku yang diamati. Penelitian deskriptif merupakan tingkat kedua yang merupakan pengembangan lanjut dari penelitian eksploratif dimana peneliti sudah mengetahui beragam variabel yang terlibat dalam sasaran studinya. Penelitian deskriptif mengarah pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai kondisi tentang apa yang terjadi apa adanya di lapangan studinya. (H.B. Sutopo, 2002).

Data dikumpulkan melalui wawancara dan studi dokumentasi. Pada permulaan pengumpulan data, dapat dilakukan

pernyataan dan analisa yang mungkin terjadi, kemudian disusun sebab dan akibat yang mungkin dapat muncul, serta proposisi untuk memberikan pengertian mengenai arti dari hal-hal yang ditemui di lapangan kemudian dapat ditarik suatu simpulan. Simpulan ini perlu diverifikasi agar cukup mantap dan bisa dipertanggungjawabkan.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya untuk mengurangi angka pengangguran yang ada di Kabupaten Tapanuli Selatan, maka berdasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Nomor 11 Tahun 2011 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tapanuli Selatan, maka diselenggarakan bursa kerja (*Job Fair*).

Beberapa tahapan kegiatan *Job Fair* yang diadakan oleh Dinsosnakertrans Kabupaten Tapanuli Selatan melalui tahapan sebagai berikut:

### 1. Perencanaan *Job Fair*

Proses perencanaan *Job Fair* biasanya dilakukan 4 bulan sebelum pelaksanaannya. Tahap ini lama karena untuk mengkonfirmasi perusahaan-perusahaan yang akan ikut dalam *job fair*. Pada tahap perencanaan ini terdapat beberapa hal yang perlu direncanakan untuk kegiatan *Job Fair* antara lain adalah waktu penentuan pelaksanaan, tempat pelaksanaan, serta alokasi biaya. Menurut Bapak Hermawan selaku Kepala Seksi Informasi dan Penempatan Tenaga Kerja bahwa: "Konfirmasi kepada perusahaan disampaikan lewat media cetak dan media elektronik bila perlu yang ditujukan kepada perusahaan yang ada di Tapanuli Selatan dan perusahaan berskala nasional di luar Tapanuli Selatan, misalnya perusahaan di Padangsidimpuan atau Medan" (Wawancara 10 Januari 2016).

Perusahaan yang telah mendaftarkan lowongannya untuk ikut

serta dalam *Job Fair* diseleksi. Perusahaan yang memiliki lowongan yang baik dan diminati yang lolos seleksi. Berikut penuturan Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja: "Perusahaan yang memiliki lowongan kerja yang cukup baik dan diminati akan kami pilih untuk ikut *Job Fair*, semakin banyak lowongannya dan semakin diminati ya semakin bagus" (Wawancara 10 Januari 2016).

## 2. Pelaksanaan *Job Fair*

Pelaksanaan informasi pasar kerja atau bursa kerja dilaksanakan dalam bentuk *Job Market Fair (JMF)*. Panitia pelaksana JMF terdiri dari unsur dari Dinsosnakertrans dibantu oleh konsultan dari Sumatera Utara. Kegiatan ini menyediakan sejumlah lowongan kerja.

Sementara itu, Bapak Rahmad Pasaribu, SH selaku Kepala Bidang Ketenagakerjaan Dinsosnakertrans Kabupaten Tapanuli Selatan menyatakan "JMF terbuka untuk masyarakat pencari kerja berusia 18 sampai dengan 40 tahun. Tapanuli Selatan *Job Market Fair* ini terbuka umum bagi para pencari kerja berusia 18 sampai dengan 40 tahun. Even ini biasanya dimulai mulai pukul 09.00 sampai dengan 16.00 WIB." (Wawancara, 10 Januari 2016).

## 3. Evaluasi Pelaksanaan *Job Fair*

Pelaksanaan evaluasi terhadap penyelenggaraan *Job Market Fair* dilakukan oleh Dinsosnakertrans dengan mengecek laporan yang masuk dari panitia JMF dan meminta laporan dari perusahaan. Setiap perusahaan yang ikut serta dalam *Job Market Fair (JMF)* dalam jangka waktu 1 bulan diwajibkan sudah memberikan laporan awal mengenai kegiatan yang dilakukan selama pelaksanaan JMF dan jumlah lowongan yang telah diisi. Untuk jumlah lowongan yang telah diisi, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tapanuli Selatan akan

memberikan toleransi waktu sampai proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan tersebut selesai.

Setelah laporan disampaikan oleh perusahaan, pihak Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tapanuli Selatan kemudian melakukan kontak dengan perusahaan hingga pencari kerja benar-benar telah diterima perusahaan. Hal ini sekaligus untuk menjaga relasi agar di masa mendatang perusahaan tersebut ikut menjadi perusahaan penyedia lowongan kerja di *job fair* periode mendatang.

Berbagai bentuk pelaksanaan bursa kerja (*Job Fair*) memberikan manfaat bagi pencari kerja, perusahaan pemberi kerja dan pemerintah melalui Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tapanuli Selatan. Pencari kerja mendapatkan informasi lowongan pekerjaan dengan mudah sehingga mereka dapat menentukan pilihan pekerjaan yang ditawarkan sesuai dengan minat dan kompetensi mereka. Apabila lowongan pekerjaan ini sudah terinformasikan secara luas kepada pencari kerja, maka perusahaan dapat melakukan perekrutan tenaga kerja secara efisien dan efektif. Dengan terserapnya tenaga kerja maka tujuan dan tugas dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat tercapai.

Hasil yang dicapai dari keseluruhan program dan kegiatan bursa kerja (*Job Fair*) yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tapanuli Selatan terbukti mampu mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Tapanuli Selatan. Indikator keberhasilan strategi ini bisa dilihat dari data yang ada di Dinsosnakertrans yang menunjukkan bahwa ada penurunan angka pengangguran di Kabupaten Tapanuli Selatan pada tahun 2015 yaitu sebanyak 19.491 orang dari data sebelumnya sebanyak 26.196 orang.

## IV. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Tapanuli Selatan melalui *Job Fair* adalah memberikan informasi kepada pencari kerja (penganggur, setengah penganggur maupun yang sudah bekerja) mengenai lowongan pekerjaan yang ada. Sasaran dari *Job Fair* adalah sebagai berikut: penganggur yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja untuk mencari kerja, membantu perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan jabatan, mengurangi angka pengangguran melalui peningkatan penempatan tenaga kerja.
2. Manajemen strategi pelaksanaan *Job Fair* dilaksanakan dengan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Kegiatan perencanaan dilakukan 4 bulan sebelum pelaksanaannya *Job Fair*. Beberapa hal yang direncanakan lain adalah waktu penentuan pelaksanaan, tempat pelaksanaan, serta alokasi biaya. Pelaksanaan *Job Fair* dilakukan oleh panitia yang terdiri dari unsur dari Dinsosnakertrans dibantu oleh konsultan dari Sumatera Utara. Setiap perusahaan di dalam stand *Job Fair* menampilkan profil perusahaannya dan lowongan pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan tersebut. Selain itu disana juga ada petugas dari pihak perusahaan yang bertugas menerima berkas lamaran dari pencari kerja yang melamar ke perusahaannya. Pencari kerja yang sudah mengisi blangko pendaftaran yang disediakan oleh panitia dapat langsung menuju ke stand masing-masing perusahaan untuk memasukkan lamaran. Pelaksanaan *Job Fair* diawasi oleh

pemerintah daerah melalui Sekretariat Daerah. Evaluasi terhadap penyelenggaraan *Job Fair* dilakukan oleh Dinsosnakertrans dengan mengecek laporan yang masuk dari panitia *Job Fair* dan meminta laporan dari perusahaan. Evaluasi juga dilaksanakan terhadap jumlah pencari kerja yang memasukkan lamaran di *Job Fair* dengan jumlah pencari kerja yang diterima.

## REFERENSI

- Abimanyu, Y. 2004. *Memahami Kurs Valuta Asing*. Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Amstrong, Michael. 2003. *Strategic Human Resource Management*. Terjemahan. Atit Cahayani. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- A. Pearce II, John dan Richard B. Robinson, Jr. 2008. *Manajemen Strategis Edisi 10 Buku 1*. Terj. Yanivi Bachtiar dan Christine. Jakarta: Salemba Empat.
- Badan Pusat Statistik. 2017. *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,01 persen*. Dipetik Oktober 25, 2017, dari Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/05/06/1564/februari-2019--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-01-persen.html>.
- Bruch dan Strater. 1974. *Information System: Theory and Practice*, Hamilton. Publishing Company, Santa Barbara.
- Gordon, B.Davis, 2002. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. PPM, Jakarta.
- H.B. Sutopo. 2002. *Pengantar Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Universitas. Sebelas Maret Press.

KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). 2005. Jakarta: PT (Persero) penerbitan dan percetakan.

Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju.

Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo. Persada, Jakarta.