

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 7-17 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.519

Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja Bagi Fresh Graduate Di Masa Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19 Di Kota Tangerang

Isnadya Muharromah¹, Ratu Khairun Azzahra²,
Annemarie Fatimah Fauziyah³, Yuswita Safa Maharani⁴,
Nur Ficky Fauziyah⁵, Natasha Salsabila⁶, Irvan Arif Kurniawan⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Program Studi Ilmu Administrasi Negara

muharromah363@gmail.com¹, ratu.zahra19@gmail.com²,

annefauziyah08@gmail.com³, yuswitasafa@gmail.com⁴,

nurffickyfauziyah@gmail.com⁵, natashia110601@gmail.com⁶,

iakurniawan@unis.id⁷

ABSTRACT

The open unemployment rate and the low number of jobs have become the main concerns in labor issues and the targets of the sustainable development goals agenda in Tangerang City. The Covid-19 pandemic also has an impact on the employment sector, namely limited job vacancies and limited work experience, which also affects fresh graduates. This study aims to describe how the Implementation of the Employment Opportunities Expansion Policy in Tangerang City before and during the Covid-19 pandemic is seen from several programs that have been issued before and during the pandemic. The method used in this research is qualitative using interview and documentation techniques. This research uses the Dennis A. Rondinelli and G. Shabbir Cheema Implementation Model, which is a theoretical framework used to examine how decentralized government initiatives are implemented. The environment, notions of interorganizational linkages, organizational resources for program implementation, and the traits and skills of implementing agents are four variables that may have an impact on how a policy is implemented. The findings show that the program was not implemented as well as it should have been in order to improve career possibilities for Fresh Graduate both before and during the Covid-19 outbreak at the Tangerang City Manpower Office many differences were towards better services. However, there are still problems in the provisions for participants who join the program that should be improved so as not to hinder other participants.

Keywords: Job opportunities, Unemployment, Fresh Graduates, Covid-19

ABSTRAK

Tingkat pengangguran terbuka dan rendahnya lapangan pekerjaan menjadi pokok perhatian dalam persoalan ketenagakerjaan dan target dari agenda tujuan pembangunan berkelanjutan di Kota Tangerang. Pandemi Covid-19 berdampak juga pada di bidang ketenagakerjaan adalah keterbatasan lowongan kerja dan keterbatasan pengalaman kerja, yang juga berdampak bagi fresh graduate. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Kota Tangerang di masa sebelum dan saat pandemi Covid-19 dilihat dari beberapa program yang telah

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 7-17 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.519

dikeluarkan sebelum dan saat masa pandemi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan Model Implementasi Dennis A. Rondinelli dan G. Shabbir Cheema, yang merupakan kerangka teori yang digunakan untuk meneliti bagaimana inisiatif pemerintah yang terdesentralisasi dilaksanakan. Lingkungan, gagasan keterkaitan antarorganisasi, sumber daya organisasi untuk implementasi program, dan sifat-sifat serta keterampilan agen pelaksana adalah empat variabel yang mungkin berdampak pada bagaimana suatu kebijakan diimplementasikan. Temuan menunjukkan bahwa program ini tidak dilaksanakan sebaik yang seharusnya dalam rangka meningkatkan kemungkinan karir bagi Fresh Graduate baik sebelum dan selama wabah Covid-19 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang banyak perbedaan yang menuju pelayanan yang lebih baik. Namun, masih terdapat masalah dalam ketentuan bagi peserta yang mengikuti program yang harus diperbaiki agar tidak menghambat peserta lain.

Kata kunci: Kesempatan Kerja, Pengangguran, Fresh Graduate, Covid-19

PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan salah satu masalah yang terus dihadapi oleh bangsa dan negara. Setiap tahun, semakin banyak lulusan SMA yang melanjutkan ke perguruan tinggi, sehingga meningkatkan pengangguran. Seseorang yang tidak bekerja sama sekali, sedang mencari pekerjaan, bekerja kurang dari dua hari per minggu, atau sedang mencari pekerjaan yang layak dianggap menganggur. (Ratulangi, 2022).

Menurut (Harlis et al., 2019) pengangguran disebabkan oleh bertambahnya angkatan kerja dan pertumbuhan lapangan kerja yang tidak tertandingi. Semakin besar angkatan kerja dan semakin sedikit pekerjaan yang tersedia, semakin besar kesenjangan antara angkatan kerja dan kesempatan kerja. Kesenjangan antara penawaran dan permintaan pasar tenaga kerja inilah yang menyebabkan pengangguran. Setiap tahun Kota Tangerang di Provinsi Banten mengalami tingkat pengangguran yang tinggi, yang merupakan permasalahan ekonomi yang cukup kompleks. Ketidakseimbangan antara pencari kerja dan lowongan kerja menjadi salah satu penyebabnya.

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Tangerang (2016-2021)

Tahun	Tingkat Pengangguran terbuka (TPT) %
2016	7,00
2017	7,16
2018	7,39
2019	7,14
2020	8,63
2021	9,07

Sumber: Badan Pusat Statistika Provinsi Banten

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 7-17 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.519

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa pada 2021 Di Kota Tangerang, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 9,04 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 9 dari setiap 100 karyawan menganggur atau sedang mencari pekerjaan. TPT Kota Tangerang tumbuh dari tahun sebelumnya 8,63% menjadi 9,04% dan kenaikan angka TPT pada tahun 2021 yaitu sebesar 0,44% dari tahun 2021. Hal ini tentu berdampak pada sektor

formal dan informal lapangan pekerjaan. Menurut (Ratulangi, 2022) banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap ratusan karyawan atau merumahkan karyawannya tanpa dibayar. Walaupun ada indikasi pelanggaran di sana, tetapi kita tidak bisa menepis adanya dampak dari Covid-19.

Dilansir dari disnaker.tangerangkota.go.id Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Tangerang memberikan pelatihan pengembangan usaha bagi pencari kerja (pencaker) di masa pandemi Covid-19 dengan tujuan meningkatkan kemampuan lulusan baru yang belum bekerja. Di tengah wabah Covid-19, pencari kerja baru dapat menggunakan kegiatan pelatihan ini untuk mengisi nilai ekonomi. Memungkinkan pekerja yang telah menerima berbagai jenis pelatihan untuk mengisi posisi sebelum memulai pekerjaan formal. Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap terkait pekerjaan, sehingga seseorang menjadi lebih terampil, lebih bertanggung jawab dan berkinerja dengan baik. (Alfiani et al., 2022)

Tabel 2. Jumlah Pencari Kerja dan Lowongan Yang Tersedia (Menurut Tingkat Pendidikan) di Kota Tangerang Tahun (2016 - 2021)

Tingkat Pendidikan	Pencari Kerja	Lowongan Kerja
Tidak tamat SD	0	0
SD	36	1
SLTP	310	74
SLTA & SMK	11.146	9.936
Diploma	387	250
Sarjana	2.283	1.922
Pasca Sarjana (S2)	28	9
Jumlah Tahun 2021	14.190	12.192
Jumlah Tahun 2020	15.492	16.590
Jumlah Tahun 2019	14.982	22.804
Jumlah Tahun 2018	16.063	17.588
Jumlah Tahun 2017	14.281	7.646
Jumlah Tahun 2016	19.232	15.902

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2021

Berdasarkan tabel 2 menurut tingkat pendidikan, pencari kerja pada tahun 2021 didominasi oleh tamatan SLTA & SMK sebanyak 11.146 orang, sedangkan lowongan kerja yang tersedia untuk lulusan SLTA & SMK sebanyak 9.936 lowongan. Peningkatan pendidikan ditandai dengan meningkatnya jumlah lulusan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 7-17 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.519

SMA/SMK sehingga akan meningkatkan kemampuan tenaga kerja yang akan menambah daya saing tenaga kerja tersebut dan meningkatkan pengangguran. (Syahputra et al., 2022).

Dalam siaran pers bappenas.go.id Parulian Silalahi selaku Direktur Humas dan Administrasi Kementerian PPN/Bappenas. Empat langkah telah dikembangkan oleh pemerintah untuk mengurangi pengangguran di kalangan lulusan SMK. Pertama, menyesuaikan kurikulum SMK dengan kebutuhan industri, menempatkan siswa magang di industri sehingga dapat meningkatkan kerja sama dengan dunia usaha. Kedua, meningkatkan kemampuan tenaga pengajar SMK, peningkatan penguasaan bahasa asing, peningkatan pendidikan karakter (*soft skill*) bagi siswa SMK. Ketiga, meningkatkan keselarasan lembaga sertifikasi kompetensi dan sektor pendidikan dengan sistem sertifikasi ketenagakerjaan untuk meningkatkan sertifikasi lulusan SMK. Keempat, mengembangkan kurikulum kewirausahaan sekolah kejuruan dan memperkenalkan kelas dan kegiatan kewirausahaan.

Menurut Wilopo Tetuko selaku Kepala Dinas Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Tangerang 2021 dilansir dari disnaker.tangerangkota.go.id, dampak pandemi yang menimpa banyak perusahaan hingga menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) sejumlah karyawan menyebabkan peningkatan pengangguran di Kota Tangerang. Kemudian, terdapat disparitas antara jumlah usaha yang menawarkan pekerjaan dan jumlah lulusan SMA dan perguruan tinggi. Menurut data Wilipo, Kota Tangerang kini menempati posisi kedua terakhir di Provinsi Banten, dan tingkat penganggurannya 8,63% lebih tinggi dari Provinsi Banten. Namun, pada masa pandemi berlangsung di tahun 2021 terjadi penurunan angka pencari kerja dan lowongan kerja dari tahun sebelumnya. Pencapaian tersebut diatas merupakan hasil dari banyaknya kegiatan *job fair* dan program pelatihan yang dilaksanakan secara online yang direspon sangat baik oleh perusahaan dan pencari kerja.

Kemampuan untuk mencari pekerjaan dan tingkat lapangan kerja keduanya berkontribusi terhadap penurunan pengangguran. Tujuan, sasaran, dan target Program Peningkatan Kesempatan Kerja lebih fokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan individu daripada pada penyediaan kesempatan kerja atau mengamankan kesempatan kerja. (Handrian et al., 2021)

Menurut (Teguh et al., 2021) dalam penelitiannya tentang Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Fungsi dan kedudukan tenaga kerja yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, maka pertumbuhan angkatan kerja harus dimanfaatkan untuk mencapai pembangunan nasional. Diantisipasi bahwa kebijakan untuk menyediakan kesempatan kerja akan mengimbangi peningkatan angkatan kerja yang terus berlanjut. Namun, kurangnya kesempatan kerja niscaya akan menyebabkan lebih banyak pengangguran.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 7-17 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.519

Menurut (Ginting, 2021) dalam penelitian Perluasan Kesempatan Kerja Bagi Freshgraduate Di Masa Pandemi Covid-19, Apa Peran Pemerintah?. Beberapa program yang dikeluarkan pada masa pandemi, peran pemerintah dalam memperluas kesempatan kerja tidak secara optimal difokuskan pada lulusan baru, yaitu menciptakan dan bappmemperluas ruang dan akses agar hard skill dan soft skill dapat dikembangkan melalui pelatihan yang disetujui perusahaan. Memperluas kesempatan kerja bagi lulusan baru dengan memperhatikan kebutuhan, minat, bakat dan keterampilan lulusan baru, menjalin kerjasama dan kerjasama dengan berbagai perguruan tinggi, serta menjalin kerjasama dan kerjasama dengan *stakeholder*.

Menurut (Alfiani et al., 2022) dalam penelitian tentang kebijakan Dinas Tenaga Kerja tentang perluasan kesempatan kerja dan kesempatan pelatihan di Kota Medan. Kebijakan mengenai pelatihan masyarakat dan perluasan kesempatan kerja dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Medan. Kebijakan kegiatan pemagangan dalam negeri adalah salah satu dari kebijakan tersebut. Pekerja dapat merasakan betapa sengitnya persaingan di tempat kerja selama jenis pemagangan ini. Sebagai hasil dari pengalaman ini, tenaga kerja mungkin dapat menerapkan keterampilan kerja yang ada pada pekerjaan lain, sehingga meningkatkan kesempatan kerja..

Hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, dapat diketahui bahwa setiap kebijakan yang dikeluarkan belum tentu memberikan dampak bagi masyarakat yang mencari pekerjaan. Namun, terbatasnya lapangan kerja tentu akan berpengaruh pada tingkat pengangguran. Bagi lulusan baru, pelatihan-pelatihan yang dikeluarkan pemerintah akan memberi dampak yang dapat menjadi peluang terbukanya lapangan kerja, tentunya dengan menjalin kerjasama dengan *stakeholder*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana faktor-faktor apa yang membuat terlaksananya implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja ini yang diberlakukan sebelum dan saat masa pandemi Covid-19 di kota tangerang. Peneliti memfokuskan pada program pelatihan kewirausahaan Melalui pembahasan ini. Penelitian ini akan menjawab apa saja faktor-faktor membuat terlaksananya implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja, bagaimana pemerintah mengatasi pengangguran saat pandemi maupun sebelum pandemi, dan bagaimana tanggapan para *fresh graduate* setelah mengikuti program pelatihan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Moleong Lexy J, 2007, p. 4), metodologi kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data naratif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dalam analisis data penelitian ini

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 7-17 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.519

yaitu, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Mencari jawaban dari wawancara sampai diperoleh data yang dianggap meyakinkan. Menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2013, p. 337), Dalam analisis data kualitatif, kegiatan dilakukan secara terus menerus dan interaktif hingga selesai. mengkaji sejauh mana kebijakan perluasan kesempatan kerja bagi lulusan baru diterapkan di Kota Tangerang sebelum dan selama pandemi Covid-19. Dokumentasi yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara menganalisis semua catatan dan dokumen milik organisasi yang dipilih sebagai objek penelitian atau data yang diambil dari individu-individu sebagai objek penelitian, merupakan salah satu teknik pengumpulan data tambahan selain wawancara. Dalam penelitian ini, sesi wawancara direkam oleh peneliti menggunakan smartphone untuk merekamnya.

Menurut (Moleong Lexy J, 2007, p. 168) Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah perencana, pelaksana, penafsir data, analisis data, dan akhirnya pelapor dari temuan penelitiannya. Oleh karena itu, peneliti sendiri berperan sebagai instrumen dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data melalui wawancara dan kajian literatur dari berbagai referensi. Wawancara mendalam dilakukan terhadap 6 informan yang dianggap memiliki pengetahuan maupun pengalaman. Satu informan yaitu Bapak Irvan azhar, SE, M.Si selaku Kasi Perluasan Kesempatan Kerja dan 5 informan dari *fresh graduate* yaitu Muhammad Azhar dan Sri Wulandari lulusan 2018 Sekolah Menengah Kejuruan, Ardhi Darmansyah dan Feby Biola lulusan Sarjana 2021, Anis Suaidah lulusan Sarjana 2020.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberhasilan pembangunan negara secara keseluruhan bergantung pada beberapa unsur, ada yang terkait dengan pemanfaatan tenaga kerja dan ada pula yang terkait dengan pelaksanaan, keamanan, dan kesejahteraan kegiatan pembangunan. Oleh karena itu, pembangunan manusia bersifat inklusif karena melibatkan banyak pemangku kepentingan, seperti lembaga publik, swasta, dan masyarakat. (Fairuza, 2017).

Menurut "Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003", dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pembangunan ketenagakerjaan berupaya memberdayakan tenaga kerja, mendayagunakan tenaga kerja seefektif dan manusiawi mungkin, mencapai pemerataan kesempatan kerja, dan menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan lokal, nasional, internasional, dan melindungi keluarga pekerja dan buruh. Menurut "Pasal 7 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", untuk merumuskan kebijakan, strategi, dan rencana, pemerintah harus diarahkan oleh tenaga kerja yang direncanakan untuk mencapai tujuan tersebut. tujuan pembangunan manusia.

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Tangerang menawarkan pilihan bagi warga yang ingin memulai usaha namun membutuhkan keahlian yang lebih

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 7-17 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.519

mendalam, yaitu melalui Program Pelatihan Kewirausahaan. Program pelatihan yang diselenggarakan untuk perluasan kesempatan kerja, yaitu ada 7 macam pelatihan di antaranya digital marketing, konten kreatif, sablon, barista, reparasi sepeda, packaging, hingga pembuatan makanan. Dimana setiap bidang pelatihan, Setiap wilayah Kantor Koordinasi memiliki jumlah spot yang terbatas untuk setiap kelas, yang berjumlah sekitar 30 peserta. Pada saat sebelum pandemi program pelatihan untuk perluasan kesempatan kerja sudah ada tetapi belum banyak macam-macamnya seperti sekarang ini karena Disnaker dituntut untuk mengurangi pengangguran di Kota Tangerang terutama bagi fresh graduate yang berpendidikan Sekolah Menengah Kejuruan.

Penelitian ini mengacu pada teori yang digunakan oleh (Teguh et al., 2021) dalam penelitian tentang implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, khususnya teori yang dikembangkan oleh G. Shabbir Cheema dan Dennis A. Rondinelli dalam Subarsono (2019: 101), karena masih dianggap relevan. Untuk meningkatkan prospek kerja lulusan baru di Kota Tangerang, teori ini menggunakan empat faktor implementasi kebijakan. Beberapa hal yang perlu dipertahankan, dikembangkan, ditinjau, dan ditingkatkan melalui implementasi kebijakan dijelaskan oleh teori ini. lingkungan yang dikondisikan, hubungan antar organisasi, dan sumber daya yang disediakan oleh organisasi untuk pelaksanaannya. Maka dari itu dilakukan wawancara oleh peneliti, dan akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kondisi Lingkungan

Lingkungan memiliki pengaruh besar dalam melakukan implementasi kebijakan, dengan lingkungan yang dimaksud di sini merupakan tingkat partisipasi penerima proyek dan lingkungan sosial budaya. Dari tahun 2018-2021 kebijakan perluasan kerja semakin membaik, terlebih lagi dengan adanya dampak dari pandemi Covid-19 dimana banyaknya instansi di Indonesia termasuk Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang harus mencari dengan cepat bagaimana inovasi ataupun solusi untuk melayani masyarakat di kala adanya kendala Covid-19. Dimana pada saat sebelum menyebarnya pandemi Covid-19 pelaksanaan program kebijakan perluasan kesempatan kerja dilakukan secara offline, sedangkan saat masa pandemi beberapa program dilakukan secara online. Contohnya untuk program pelatihan digital marketing dan konten kreator Disnaker bekerja sama dengan (LPK) Lembaga Pelatihan Kerja dilaksanakan secara online. Adanya dukungan berupa penyaluran dana dari industri UMKM dan perdagangan untuk pelaksanaan pelatihan tersebut.

Menurut Bapak Irvan azhar, SE, M.Si, kondisi lingkungan dalam mengimplementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja ini sudah cukup membaik. Penerima program yaitu para calon tenaga kerja sangat antusias dengan adanya 7 program pelatihan yang diselenggarakan. Pelaksanaan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 7-17 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.519

program tersebut harus memenuhi syarat agar terhindar dari para calo atau penyelewengan dana untuk sarana prasarana seperti transport, makan, dan sertifikat bagi calon pencari kerja yang sudah mengikuti program. Namun, Ada beberapa kendala dalam pelatihan tersebut yaitu ketika peserta mengkonfirmasi kehadiran yang dinyatakan hadir tetapi tidak hadir.

2. Hubungan Antar Organisasi

Pelaksanaan suatu program seringkali membutuhkan kerjasama dan koordinasi dari lembaga lain. Oleh karena itu, kerjasama dan koordinasi antar kelompok diperlukan agar proyek berhasil. Dinas Kepegawaian Kota Tangerang membutuhkan kerjasama dan upaya dari semua sektor usaha untuk mewujudkan tujuan “Kota Seribu Industri” di Kota Tangerang. membangun koneksi organisasi-ke-organisasi yang solid untuk memungkinkan persyaratan penting dari kegiatan ini berhasil dilaksanakan, Disnaker Kota Tangerang tidak hanya membangun ke industri saja. Namun, membangun hubungan juga dengan masyarakat Kota Tangerang.

Perluasan kesempatan kerjanya yaitu pelatihan kewirausahaan yang mengikuti kegiatan pelatihan tersebut kebanyakan yang sudah lulus SMK, dan memang belum mendapatkan pekerjaan. Dengan itu, untuk mengikuti kegiatan pelatihan tersebut hanya sekali dalam 1 tahun. Dalam program pelatihan tersebut terdapat kuota yaitu hanya 30 orang . Pelaksanaan suatu proyek seringkali membutuhkan kerjasama dan koordinasi dari lembaga lain. Oleh karena itu, kerjasama dan koordinasi antar kelompok diperlukan agar proyek berhasil. Dinas Kepegawaian Kota Tangerang membutuhkan kerjasama dan upaya dari semua sektor usaha untuk mewujudkan tujuan “Kota Seribu Industri” di Kota Tangerang. membangun koneksi organisasi-ke-organisasi yang solid untuk memungkinkan persyaratan penting dari kegiatan ini berhasil dilaksanakan karena sebelum pandemi belum banyak industri atau perusahaan yang tahu informasi dan kurang sosialisasi juga dari Disnaker Kota Tangerang.

3. Sumber Daya Organisasi

Pelaksanaan suatu proyek seringkali membutuhkan kerjasama dan koordinasi dari lembaga lain. Oleh karena itu, kerjasama dan koordinasi antar kelompok diperlukan agar proyek berhasil. Dinas Kepegawaian Kota Tangerang membutuhkan kerjasama dan upaya dari semua sektor usaha untuk mewujudkan tujuan “Kota Seribu Industri” di Kota Tangerang. membangun koneksi organisasi-ke-organisasi yang solid untuk memungkinkan persyaratan penting dari kegiatan ini berhasil dilaksanakan.

Sumber daya organisasi untuk mengimplementasikan kebijakan perluasan kesempatan kerja pada Disnaker Kota Tangerang sejauh ini sudah

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 7-17 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.519

baik dari tahun ke tahun. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Irfan Azhar selaku Kasi perluasan kesempatan kerja selaras dengan ungkapan 5 informan fresh graduate yang mengikuti program dari kebijakan perluasan kesempatan kerja. Informasi mengenai program yang diadakan Disnaker sebelum adanya pandemi sangat minim tetapi saat masa pandemi Covid-19 sudah bisa dilihat melalui media sosial Instagram Disnaker Kota Tangerang yaitu @tangerang_cakapkerja. Fungsi akun untuk memberikan info pelatihan wirausaha, lowongan pekerjaan, dan bukan hanya bagi fresh graduate tetapi juga menginfokan bagi lowongan pekerjaan yang ingin kuliah sambil kerja (freelance dan part time) dimana tujuan tersebut untuk meningkatkan karir dan perluasan pekerjaan bagi para *fresh graduate* yang masih menganggur untuk menciptakan usaha sendiri yang nantinya dapat membantu para pencari kerja yang lain.

Kemudian untuk sarana dan prasarana yang sudah disediakan oleh Disnaker Kota Tangerang sudah cukup memadai untuk mengimplementasikan program perluasan kesempatan kerja. Menurut informan selaku Kasi perluasan kesempatan kerja, selain mendapat ilmu program pelatihan tersebut mendapat 1 kali untuk makan siang, uang transport sebesar Rp 150.000/hari, dan sertifikat pelatihan. Dari sertifikat yang didapat tidak bisa menjamin untuk kerja, karena sertifikat tersebut yaitu sertifikat kewirausahaan dimana diharapkan untuk dapat berwirausaha dengan cara mengikuti pelatihan tersebut sehingga mereka mempunyai dasar dan mempunyai keterampilan yang diasah dalam berwirausaha. Dalam segi waktu pelaksanaan pelatihan tersebut, 1 program dilaksanakan hanya 3 hari dari jam 08.00 - 15.00 WIB. Namun, menurut informan tidak sedikit orang yang ikut program kebijakan ini hanya untuk mendapatkan uang transport.

4. Karakteristik dan Kemampuan Agen Pelaksana

Sistem birokrasi, norma sosial, dan hubungan pemerintahan adalah beberapa sifat dan keterampilan agen eksekutif, yang semuanya menghambat pelaksanaan proyek. Beberapa organisasi terpercaya yang menjawab pertanyaan dan kekhawatiran pengguna jasa tentang kualifikasi kerja di Disnaker Kota Tangerang menawarkan lebih banyak informasi tentang kualitas dan keterampilan agen layanan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang Fresh graduate yang mengikuti kebijakan perluasan kesempatan kerja, pelayanan yang diberikan oleh pegawai Disnaker Kota Tangerang sudah ditanggapi dengan baik. Menurut mereka Disnaker Kota Tangerang menerima keluhan atau masukan dari para calon tenaga kerja dengan baik. Dikatakan baik karena berdasarkan wawancara dengan informan Kasi perluasan kesempatan kerja di Disnaker Kota Tangerang, setiap ada keluhan atau masukan dari calon tenaga kerja

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 7-17 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.519

atau peserta yang mengikuti program pelatihan. Disnaker menanggapinya dengan membahasnya dengan pihak yang berkepentingan lalu di survey untuk mencari solusi dan terakhir pengambilan keputusan. Jadi selama 2018-2021 Disnaker berkembang lebih baik lagi dalam menanggapi masalah atau kelurahan dari para peserta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja dari tahun 2018-2021 banyak perubahan secara perlahan menuju pelayanan yang lebih baik. Jika dibandingkan sebelum adanya pandemi Covid-19, banyak masyarakat yang belum mengetahui informasi secara lengkap karena kurangnya sosialisasi dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang di media sosial maupun secara langsung turun ke lapangan. Sejak adanya pandemi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang melakukan perubahan dengan memberikan inovasi berupa tujuh program pelatihan kewirausahaan, job fair, dll untuk mengurangi pengangguran akibat dampak pandemi di bidang ekonomi terutama bagi lulusan Sekolah Menengah Kejuruan dan memang belum mendapatkan pekerjaan. Sistem birokrasi, norma sosial, dan hubungan pemerintahan adalah beberapa sifat dan keterampilan agen eksekutif, yang semuanya menghambat pelaksanaan proyek. Beberapa organisasi terpercaya yang menjawab pertanyaan dan kekhawatiran pengguna jasa tentang kualifikasi kerja di Disnaker Kota Tangerang menawarkan lebih banyak informasi tentang kualitas dan keterampilan agen layanan.

Diharapkan bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dapat lebih memaksimalkan sumber daya terutama stakeholder untuk berhasilnya implementasi kebijakan. Mengadakan evaluasi di setiap program pelatihan untuk menilai peserta, bukan hanya dengan sertifikat saja. Penilaian tersebut menjadi nilai tambah jika calon tenaga kerja melamar di perusahaan. Dan yang terakhir menyempurnakan lagi syarat-syarat bagi peserta yang sudah terpanggil untuk mengikuti program pelatihan yang dipilih tetapi tidak hadir dalam saat berlangsungnya pelatihan, karena hanya dengan kuota 30 orang dapat menghambat bagi peserta lain dan hal tersebut juga berkaitan dengan anggaran yang sudah dikeluarkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiani, S., & Nawawi, Z. M. (2022). Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dalam pembukaan pelatihan dan perluasan kesempatan kerja di Kota Medan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(1), 55-61. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i1.1303>
- Disnaker Kota Tangerang Gelar Pelatihan untuk Dorong Kesempatan Kerja. (2021). Retrieved from <https://disnaker.tangerangkota.go.id/berita-artikel/detail/4276> [diakses 10 November 2022]

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 7-17 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.519

- Fairuza, M. (2017). Kolaborasi antar Stakeholder dalam Pembangunan Inklusif pada Sektor Pariwisata (Studi Kasus Wisata Pulau Merah di Kabupaten Banyuwangi). *Kebijakan Dan Manajemen Publik Volume*, 5(3), 1–13.
- Febriayana, Teguh., Hidayat, Rahmat., Nababan, R. (2021). *Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Teguh*. 5(8), 434–443. Retrieved from <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah>
- Ginting, M. L. B. (2021). Perluasan Kesempatan Kerja Bagi Freshgraduate di Masa Pandemi Covid-19, Apa Peran Pemerintah? *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(2). <https://doi.org/10.47198/naker.v16i2.106>
- Handrian, E., Rosmita, & Khan, M. C. (2021). Model inkremental :evaluasi program peningkatan kesempatan kerja di Provinsi Riau. *JIAIP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.31764/jiap.v9i1.4217>
- Harlis, F. P., & Alexandri, M. B. (2019). Perbandingan Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja Di India Dan Di Indonesia (Studi Kasus : Kabupaten Sumedang). *Responsive*, 1(3), 109. <https://doi.org/10.24198/responsive.v1i3.20747>
- Moleong Lexy J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung : PT Remaja Rosdakarya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja
- Ratulangi, U. S. (2022). *the Effectiveness of the Pre-Employment Card Program for Fresh*. 18, 345–354.
- Silalahi, P. (2018). TAHUN 2018, LAPANGAN KERJA INDONESIA MELAMPAUI TARGET RKP 2018 DAN RPJMN 2015-2019, TPT TURUN MENJADI 5,34 PERSEN. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiN29Lp6OT7AhUEXHWKHa3cAMoQFnoECBAQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.bappenas.go.id%2Ffiles%2Fc06f08c8-b53c-4362-a1c1-552c13805576%2Fdownload&usg=AOvVaw14r2yhXT-pH2kC6JUS41v1> [diakses 13 November 2022]
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, A. A. R., Syahnazia, S., & Nurfahmiyat. (2022). Faktor penentu tingkat pengangguran usia produktif awal pada masa pandemi covid-19 di Kecamatan Sukajadi. *Bina Ekonomi*, 26(1), 50–62. <https://doi.org/10.26593/be.v26i1.5417.50-62>
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan