

**STRATEGI DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA
SURABAYA DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN DI KOTA
SURABAYA**

Rani Dewi Utari

Program Studi Administrasi Publik,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
ranidewiutari9@gmail.com;

M. Kendry Widiyanto

Program Studi Administrasi Publik,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
kenronggo@untag-sby.ac.id;

Anggraeny Puspaningtyas

Program Studi Administrasi Publik,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
anggraenypuspa@untag-sby.ac.id;

ABSTRAK

Pengangguran diartikan sebagai kondisi di mana individu dalam angkatan kerja berkeinginan memperoleh pekerjaan, namun belum berhasil mendapatkannya. Persentase TPT dari 5 Kota/Kabupaten tersebut ada sebanyak 4 Kota yang memiliki jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka melebihi Tingkat Pengangguran Nasional yakni sebesar 5,43%, salah satunya adalah Kota Surabaya. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam mengurangi Pengangguran di Kota Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yakni Analisis SWOT. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya berada pada posisi kuadran II yakni *Diversity Strategi*. *Diversity Strategi* dapat diterapkan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Surabaya dalam mengurangi pengangguran yang ada di Kota Surabaya. *Diversity Strategi* adalah strategi kekuatan dari organisasi untuk menghindari ancaman yang akan dihadapi. Artinya, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Surabaya mempunyai kondisi yang baik namun menghadapi sejumlah tantangan.

Kata Kunci: *Pengangguran, Kota Surabaya, Analisis SWOT*

ABSTRACT

Unemployment is defined as a condition where individuals in the labor force want to get a job but have not been able to get it. The TPT percentage of the 5

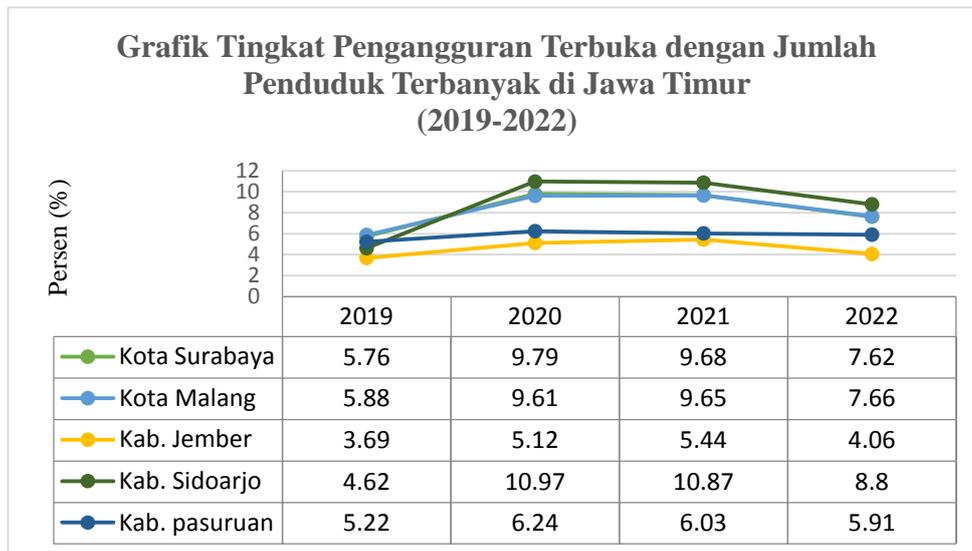
cities/districts is 4 cities that have a total open unemployment rate that exceeds the national unemployment rate, namely 5.43%, one of which is the city of Surabaya. The aim of this research is to analyze the strategy of Surabaya City Industry and Manpower Department. in reducing unemployment in the city of Surabaya. This research method uses qualitative methods with data collection techniques by conducting interviews, observation and documentation. The data analysis technique used is SWOT analysis. The results obtained show that the City of Surabaya Department of Industry and Manpower is in quadrant II, namely Diversity Strategy. Diversity Strategy can be implemented in Surabaya City Department of Industry and Manpower to reduce unemployment in Surabaya City. Diversity strategy is an organization's strength strategy to avoid the threats it will face. This means that the Surabaya Department of Industry and Manpower has good conditions but faces a number of challenges.

Keywords: *Unemployment, SWOT Analysis, Surabaya City*

A. PENDAHULUAN

Jawa Timur menempati posisi ke-2 dalam hierarki provinsi di Indonesia, mengikuti Jawa Barat, dengan proporsi penduduk yang signifikan. Tahun 2022, Provinsi Jawa Barat persentase penduduknya sebanyak 17,92% sedangkan Jawa Timur sebanyak 14,92% (BPS, 2023). Menurut (Bhaskara Praja et al., 2023) dikutip teori Ricardo yang menjabarkan mengenai tingginya laju pertumbuhan penduduk akan mengakibatkan tenaga kerja yang melimpah sehingga berdampak pada upah yang diterima semakin menurun. BPS Jawa Timur mencatat bahwa saat ini jumlah penduduk di Jawa Timur sebanyak 41.416.407 orang. Data menunjukkan terdapat 4 Kota atau Kabupaten yang berada di Provinsi Jawa Timur memiliki jumlah penduduk terbanyak pada tahun 2023, salah satunya yakni Kota Surabaya sebanyak 2.893.698 penduduk. Sesuai dengan teori David Ricardo yang menyebabkan melimpahnya tenaga kerja di Kota Surabaya saat ini.

Kota Surabaya merupakan Kota yang di dalamnya sebagai pusat pemerintahan dan perekonomian, sekaligus Kota terbesar kedua setelah Ibu Kota DKI Jakarta dan ditetapkan sebagai Ibu Kota dari Provinsi Jawa Timur. Telah disebutkan sebelumnya bahwa Surabaya sebagai Kota dengan jumlah penduduk sebanyak 2.893.698, di mana jumlah tersebut paling tinggi dibandingkan Kota atau Kabupaten lainnya di Jawa Timur. Perhatikan gambar di bawah ini:



Gambar 1.2. Tingkat Pengangguran Terbuka Kota/Kabupaten dengan Jumlah Penduduk Terbanyak di Jawa Timur Tahun 2019-2022
Sumber: *Badan Pusat Statistik, 2023*

Menurut (Ayu et al., 2022) dikutip dari teori Kependudukan Malthus yang menjelaskan jumlah penduduk berpengaruh terhadap tinggi rendahnya tingkat pengangguran sehingga pertumbuhan penduduk akan mengakibatkan kenaikan pada kebutuhan tenaga kerja. Dapat dilihat dari gambar 1.2 jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka pada Kota/Kabupaten yang memiliki penduduk terbanyak di Jawa Timur setiap tahunnya bertambah naik. Persentase TPT dari 5 Kota/Kabupaten tersebut ada sebanyak 4 Kota yang memiliki jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka melebihi Tingkat Pengangguran Nasional yakni sebesar 5,43%, salah satunya adalah Kota Surabaya.

Dari data yang telah diperlihatkan di atas terhadap pengangguran terbuka di Kota Surabaya menunjukkan terjadi peningkatan TPT yang drastis di tahun 2020. Menurut BPS, 2023 Data yang diperoleh menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka tercermin melalui perbandingan antara jumlah individu yang menganggur dan total populasi yang tersedia untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi, disebut sebagai angkatan kerja. Angkatan kerja, pada gilirannya mencakup segmen penduduk yang berusia di atas 15 tahun, termasuk yang sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan sementara tidak bekerja, dan yang pengangguran.

Permasalahan pengangguran yang telah dijabarkan di atas, merupakan hal yang cukup serius, dengan jumlah angkatan kerja yang sedang tinggi di Kota Surabaya serta kesempatan bekerja atau peluang kerja yang begitu terbatas pada dunia kerja di Kota Surabaya. Bahkan bisa jadi salah satu pemicunya pengangguran yakni keahlian yang sangat rendah bagi pencari kerja di Kota Surabaya, yang mengakibatkan sulitnya memperoleh kesempatan kerja (Filza Amalia et al., n.d.). Permasalahan ini harus di ambil solusi yang tepat terutama bagi pemerintah agar bisa mengendalikan terkait pengangguran.

Salah satu komponen kunci pengurangan tingkat pengangguran adalah dari sektor pemerintah, yakni melalui Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Sudah menjadi kewajiban yang akan dilaksanakan oleh pemerintah untuk segera menyelesaikan permasalahan melalui Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kota Surabaya di mana menyelesaikan segala permasalahan yang terjadi pada sektor industri dan urusan mengenai tenaga kerja. Hal ini tercantum juga dalam Peraturan Daerah (PERDA) Kota Surabaya Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Surabaya Tahun 2021-2026.

Oleh karena itu, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya bertanggung jawab atas perencanaan strategis ketenagakerjaan yang tepat, yang diperlukan untuk pengelolaan masalah pengangguran, khususnya bidang ketenagakerjaan dan perindustrian. Melalui perencanaan strategis yang cerdas dan efisien, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dapat memprediksi kebutuhan tenaga kerja di Kota Surabaya. Ini merupakan bagian dan tujuan untuk mengurangi pengangguran dengan cara mengubah pembangunan di sektor Sumber Daya Manusia menjadi salah satu angkatan kerja yang produktif.

Dari penjabaran di atas terkait permasalahan pengangguran yang ada di Kota Surabaya, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam terkait strategi yang diambil oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya menggunakan Analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, dan Threats*) untuk mengurangi pengangguran yang ada di Kota Surabaya. Analisis SWOT biasanya digunakan untuk perencanaan dan pengambilan keputusan. Maka, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Surabaya”.

B.METODE

Pada sebuah penelitian, metode merupakan syarat wajib yang harus ada guna memperoleh dan menemukan data yang dibutuhkan. Selain itu, metode penelitian juga digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian secara ilmiah berdasarkan pengamatan sistematis dengan mengukuti prosedur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang mana nantinya akan menggunakan pendekatan deskriptif atau narasi dalam penyusunannya. Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni Analisis SWOT. Setelah melakukan analisis, disusun Matriks TOWS untuk mengetahui formulasi arah strategi apa saja yang dapat dilakukan bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Surabaya dalam mengurangi pengangguran di Kota Surabaya. Selanjutnya, melakukan perhitungan melalui tabel IFAS dan EFAS untuk melakukan pembobotan serta peringkat pada masing-masing faktor agar dapat mengetahui di mana posisi kuadran SWOT menggunakan Diagram SWOT yang bertujuan menentukan arah strategi yang tepat bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Surabaya dalam mengurangi pengangguran di Kota Surabaya

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis SWOT

Berikut merupakan penyajian data analisis SWOT yang didapat oleh peneliti dari wawancara dengan berbagai pihak narasumber terkait Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Surabaya dalam mengurangi pengangguran di Kota Surabaya.

Tabel 4.2
Tabel Analisis SWOT

<i>Strength (Kekuatan)</i>	<i>Weakness (Kelemahan)</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbentuknya Pelatihan Kerja oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya 2. Fasilitas Penunjang Pelatihan yang disediakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya 3. Adanya Anggaran APBD untuk menjalankan program mengurangi pengangguran 4. Adanya Kerja Sama Dengan Berbagai Pihak Industri di Surabaya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum adanya BLK (Balai Latihan Kerja) 2. Terbatasnya Kuota/Persyaratan bagi Masyarakat untuk Mendaftar Program atau Pelatihan yang di buka 3. Masih Ditemukan Kendala dari Aplikasi Bursa Kerja Berbasis Web
<i>Opportunity (Peluang)</i>	<i>Threat (Ancaman)</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Diuntungkan dalam Penyebaran Informasi Secara Luas 2. Adanya Hubungan Kerja Sama dengan Pihak Stakeholder 3. Adanya Program Padat Karya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Rendah 2. Terbatasnya Lapangan Pekerjaan 3. Adanya Tingkat Urbanisasi 4. Persyaratan Lowongan Kerja

Sumber: *Diolah Peneliti, 2023*

Matriks TOWS

Setelah menganalisis faktor internal dan faktor eksternal dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Surabaya dalam mengurangi pengangguran, langkah selanjutnya yakni menyusun Matriks TOWS untuk mengetahui formulasi arah strategi dengan mengkombinasikan kekuatan dan kelemahan dan menggambarkan dengan jelas peluang dan kelemahan yang di hadapi oleh Disperinaker Surabaya. Maka dapat dihasilkan kombinasi strategi alternatif baru bagi instansi sebagai berikut:

Tabel 4.3 Alternatif Strategi Matriks TOWS

	Strengths (S)	Weakness (W)
IFAS	<p>1.Terbentuknya Pelatihan Kerja oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya</p> <p>2.Fasilitas Penunjang Pelatihan yang disediakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya</p> <p>3.Adanya Anggaran APBD untuk menjalankan program mengurangi pengangguran</p> <p>4.Adanya Kerja Sama Dengan Berbagai Pihak Industri di Surabaya</p>	<p>1.Belum adanya BLK (Balai Latihan Kerja)</p> <p>2.Terbatasnya Kuota/Persyaratan bagi Masyarakat untuk Mendaftar Program atau Pelatihan yang di buka</p> <p>3.Masih Ditemukan Kendala dari Aplikasi Bursa Kerja Berbasis Web</p>
EFAS	Strategi (SO)	Strategi (WO)
<p>Opportunity (O)</p> <p>1.Diuntungkan dalam Penyebaran Informasi Secara Luas</p> <p>2.Adanya Hubungan Kerja Sama dengan Pihak Stakeholder</p> <p>3.Adanya Program Padat Karya</p>	<p>S1O1. Memberikan Pelatihan Kerja yang di sebarluaskan melalui seluruh sosial media/Kelurahan agar menarik minat warga Surabaya yang membutuhkan pelatihan yang disediakan</p> <p>S1O2. Membuat kerja sama terhadap pihak stakeholder untuk melaksanakan pelatihan SDM</p> <p>S1O3. Memberikan pelatihan dan membuka kesempatan kerja melalui program padat karya</p> <p>S2O1. Memberikan informasi kepada warga Surabaya terhadap fasilitas yang akan di dapatkan apabila mengikuti program/pelatihan yang disediakan oleh Disperinaker Surabaya</p> <p>S2O3. Mempertahankan fasilitas dan kualitas yang diberikan kepada warga saat mengikuti program padat karya</p> <p>S3O3. Menggunakan Anggaran APBD sebaik mungkin untuk menunjang keberhasilan program padat karya</p> <p>S4O1. Penyebaran informasi lowongan kerja/magang dan sudah terverifikasi dari industri-industri yang ada di Kota Surabaya</p>	<p>W1O2. Membentuk kerja sama dengan pihak stakeholder untuk menyediakan tempat yang memadai agar dapat digunakan selama pelaksanaan pelatihan</p> <p>W2O3. Program padat karya hendaknya memberikan kesempatan juga terhadap warga non- KTP Surabaya karena salah satu penyebab peningkatan pengangguran yakni urbanisasi</p> <p>W3O1. Memperbaiki dan mengembangkan aplikasi bursa kerja online agar dapat memudahkan akses informasi dan penggunaannya oleh warga Surabaya maupun Industri</p>
Threats (T)	Strategi (ST)	Strategi (WT)
<p>1.Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Rendah</p> <p>2.Terbatasnya Lapangan Pekerjaan</p> <p>3.Adanya Tingkat Urbanisasi</p> <p>4.Persyaratan Lowongan Kerja</p>	<p>S1T1. Membuka pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM agar siap sebelum memasuki dunia kerja</p> <p>S1T2. Membuka pelatihan-pelatihan yang berpeluang untuk penciptaan lapangan pekerjaan</p> <p>S3T2. Penggunaan APBD di fokuskan terhadap pengurangan isu pengangguran dan perluasan kesempatan kerja dengan penguatan UMKM, Padat Karya, dan Pelatihan terhadap SDM yang diperlukan era saat ini</p> <p>S4T1. Memperluas jaringan kerja sama dengan industri/perusahaan yang ada di Kota Surabaya untuk ikut andil dalam pelaksanaan pemagangan yang bermanfaat menambah pengalaman peserta untuk bekal memasuki dunia industri</p> <p>S4T3. Pengawasan dan Pembinaan yang tegas terhadap perlindungan ketenagakerjaan di sektor industri/perusahaan di Kota Surabaya terutama bagi pekerja yang berasal dari luar Kota Surabaya agar tidak terjadi PHK</p> <p>S4T4. Pengawasan terhadap persyaratan lowongan pekerjaan yang diberikan dari pihak industri/perusahaan-perusahaan yang bekerja sama dengan Disperinaker Surabaya agar sesuai dengan UU Ketenagakerjaan terbaru</p>	<p>W1T1. Membangun BLK (Balai Latihan Kerja) sendiri yang bertujuan lebih memudahkan pengawasan apabila pelaksanaan pelatihan berjalan</p> <p>W2W3. Membuka Pelatihan juga bagi warga Non-KTP Surabaya</p> <p>W3W2W4. Memperbanyak lowongan pekerjaan yang bervariasi di Aplikasi Bursa Kerja Berbasis Web</p>

Sumber: *Diolah Peneliti*

Perhitungan Nilai IFAS dan EFAS

Setelah menyusun berbagai strategi alternatif menggunakan Matriks TOWS, tahap selanjutnya adalah peneliti menggunakan tabel IFAS dan EFAS dengan memberikan bobot serta peringkat untuk masing-masing faktor agar dapat mengetahui di mana posisi kuadran SWOT.

1. Perhitungan Tabel IFAS (*Internal Factors Analysis Summary*)

Tabel 4.3
Tabel Perhitungan IFAS

No.	Internal Factors	Tingkat Signifikan	Weight	Rating	Bobot x Rating	Comments
Strengths (S)						
1	Terbentuknya Pelatihan Kerja oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya	3	0,18	5,0	0,88	Pelatihan merupakan kunci keberhasilan
2	Fasilitas Penunjang Pelatihan yang disediakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya	2	0,12	4,0	0,24	Faktor penunjang berjalannya pelatihan
3	Adanya Anggaran APBD untuk menjalankan program mengurangi pengangguran	3	0,18	4,5	0,79	Faktor khusus
4	Adanya Kerja Sama dengan Berbagai Pihak Industri di Surabaya	2	0,12	4,0	0,47	Sangat bagus dan diuntungkan
Total Scores Strengths					2,38	
Weakness (W)						
1	Belum adanya BLK (Balai Latihan Kerja)	3	0,18	3,0	0,53	Pelaksanaan pelatihan di luar Disperinaker
2	Terbatasnya Kuota/Persyaratan bagi Masyarakat untuk Mendaftar Program atau Pelatihan yang di buka	1	0,06	2,0	0,12	Khusus warga Surabaya
3	Masih Ditemukan Kendala dari Aplikasi Bursa Kerja Berbasis Web	3	0,18	3,5	0,62	Website masih perlu pengembangan
Total Scores Weakness					1,26	
Sub Total Scores		17	1,00		3,65	

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

2. Perhitungan Tabel EFAS (*External Factors Analysis Summary*)

Tabel 4.4
Tabel Perhitungan EFAS

No.	External Factors	Tingkat Signifikan	Weighted	Rating	Bobot x Rating	Comments
Opportunities (O)						
1	Diuntungkan dalam Penyebaran Informasi Secara Luas	2	0,13	3,0	0,38	Tugas instansi pemerintah dalam pelayanan publik
2	Adanya Hubungan Kerja Sama dengan Pihak	2	0,13	4,0	0,50	Untuk pengadaan Job Fair
3	Adanya Program Padat Karya	3	0,19	5,0	0,94	Program terbaru lintas dinas
<i>Total Scores Opportunities</i>					1,81	
Threats (T)						
1	Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Rendah	2	0,13	2,5	0,31	Motivasi dan konsistensi dari warga Surabaya
2	Terbatasnya Lapangan Pekerjaan	3	0,19	4,5	0,84	Faktor kebijakan ketenagakerjaan dan UMK yang tinggi
3	Adanya Tingkat Urbanisasi	3	0,19	4,0	0,75	Surabaya merupakan Kota Metropolitan
4	Persyaratan Lowongan Kerja	1	0,06	2,0	0,13	Persaingan yang ketat
<i>Total Scores Threats</i>					2,03	
Sub Total Scores		16	1,00		3,84	

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Catatan: Peneliti membuat kolom tingkat signifikan (kolom bantu) yang bertujuan mempermudah perhitungan bobot.

Keterangan indikator tingkat signifikan:

- 1 : Signifikan
- 2 : Netral
- 3. Sangat Signifikan

Keterangan indikator rating :

- 1,0 : Buruk
- 1,5 : Buruk
- 2,0 : Di bawah rata-rata
- 2,5 : Di Bawah Rata-rata
- 3,0 : Rata-rata
- 3,5 : Rata-rata
- 4,0 : Di Atas Rata-rata
- 4,5 : Di Atas Rata-rata
- 5,0 : Sangat Baik

Diagram SWOT

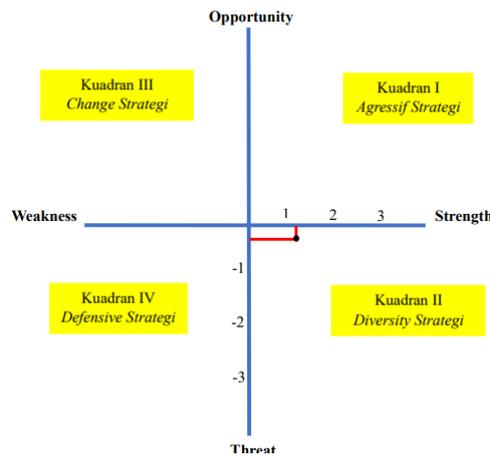
Setelah melakukan perhitungan pada tabel IFAS dan IFAS hasil perhitungan digunakan untuk menentukan posisi kuadran untuk strategi yang tepat bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Surabaya dalam mengurangi pengangguran di Kota Surabaya. Peneliti menghitung sumbu X dan Y sebagai berikut :

Tabel 4.5
Perhitungan Indikator Kuadran SWOT

Titik Koordinat (Sumbu)	Rumus	Perhitungan	Total
X	Total Skor Kekuatan – Total Skor Kelemahan	2,38 – 1,26	1,12
Y	Total Skor Peluang – Total Skor Ancaman	1,81 – 2,03	-0,22

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa titik koordinat pada sumbu X berada pada posisi **1,12** sedangkan titik koordinat sumbu Y berada pada posisi **-0,22**. Selanjutnya akan dituang ke dalam bentuk diagram sebagai berikut :



Gambar 4.6. Diagram Analisis SWOT

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Kuadran II ST Strategies (*Diversity Strategy*) merupakan berbagai strategi yang dihasilkan melalui suatu cara pandang bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dapat menggunakan kekuatan (*strengths*) yang mereka miliki untuk menghindari berbagai ancaman (*threats*).

- **S1T1.** Membuka pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM agar siap sebelum memasuki dunia kerja
- **S1T2.** Membuka pelatihan-pelatihan yang berpotensi untuk penciptaan lapangan pekerjaan
- **S3T2.** Penggunaan APBD di fokuskan terhadap pengurangan isu pengangguran dan perluasan kesempatan kerja dengan penguatan UMKM, Padat Karya, dan Pelatihan terhadap SDM yang diperlukan era saat ini
- **S4T1.** Memperluas jaringan kerja sama dengan industri/perusahaan yang ada di Kota Surabaya untuk ikut andil dalam pelaksanaan pemagangan yang

bermanfaat menambah pengalaman peserta untuk bekal memasuki dunia industri

- **S4T3.** Pengawasan dan Pembinaan yang tegas terhadap perlindungan ketenagakerjaan di sektor industri/perusahaan di Kota Surabaya terutama bagi pekerja yang berasal dari luar Kota Surabaya agar tidak terjadi PHK
- **S4T4.** Pengawasan terhadap persyaratan lowongan pekerjaan yang diberikan dari pihak industri/perusahaan-perusahaan yang bekerja sama dengan Disperinaker Surabaya agar sesuai dengan UU Ketenagakerjaan terbaru.

D. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah di bahas dan telah diperoleh dari hasil wawancara dan observasi secara langsung di lapangan/tempat penelitian. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya berada pada posisi kuadran II yakni *Diversity Strategi*. *Diversity Strategi* dapat diterapkan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Surabaya dalam mengurangi pengangguran yang ada di Kota Surabaya. *Diversity Strategi* adalah strategi kekuatan dari organisasi untuk menghindari ancaman yang akan dihadapi. Artinya, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Surabaya mempunyai kondisi yang baik namun menghadapi sejumlah tantangan.

Saran

Berdasarkan pada *Diversity Strategi* yang telah disimpulkan oleh peneliti, untuk mengoptimalkan strategi tersebut dan kelemahan internal dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Surabaya, maka diperlukan beberapa hal yang perlu dilakukan yakni:

1. Diharapkan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Surabaya kedepannya sudah memiliki BLK (Balai Latihan Kerja)/LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) sendiri agar mempermudah dalam pelaksanaan pelatihan dan pengawasan secara langsung
2. Diharapkan kedepannya program atau pelatihan yang di buka oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Surabaya di perbolehkan pendaftar non-KTP Surabaya
3. Diharapkan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Surabaya memperbaiki situs web terutama pada aplikasi Bursa Kerja karena dinilai kurang praktis dari pihak perusahaan. Agar memperbanyak dan mempermudah akses informasi lowongan kerja/magang sehingga memunculkan simbiosis mutualisme terhadap pihak masyarakat dan pihak industri/perusahaan
4. Membuat aplikasi atau situs web untuk mengajukan aduan apabila ditemukan konflik antara pekerja dengan industri/perusahaan, sehingga lebih memudahkan pelayanan

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, S., Sari, E., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pembangunan, E., Brawijaya, U., & Pangestuty, F. W. (2022). *ANALISIS PENGARUH JUMLAH PENDUDUK, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO TERHADAP TINGKAT*

*PENGANGGURAN TERBUKA DI PROVINSI JAWA TIMUR
TAHUN 2017 – 2020.* <https://doi.org/10.21776/jdess>

- Bhaskara Praja, R., Muchtar, M., Sihombing, R., & Keuangan Negara, P. (2023). *Analisis Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia, Laju Pertumbuhan Penduduk, dan Tingkat Pengangguran Terbuka terhadap Kemiskinan di DKI Jakarta.* 6(1), 78–86.
- Filza Amalia, A., Handoko, R., & Widodo, J. (n.d.). *Responsivitas Dalam Membuka Peluang Kerja Pengangguran Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.*