

## **ANALISIS SWOT DINAS TENAGA KERJA KOTA SURABAYA DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN DI MASA PANDEMI**

**Indatun Annisa**

Program Studi Administrasi Publik,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[aindatun@gmail.com](mailto:aindatun@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi tingginya angka pengangguran dampak dari adanya Pandemi Covid-19. Ini merupakan masalah yang sangat berimbas terhadap bidang ketenagakerjaan di Indonesia, akibatnya banyak perusahaan-perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Salah satu kota yang terdampak yaitu Kota Surabaya. Kota Surabaya merupakan kota dengan mempunyai tingkat pengangguran yang sangat tinggi setelah Ibu Kota Jakarta. Di tahun pandemi angka pengangguran sangat tinggi dibandingkan dengan jumlah pengangguran tiga tahun terakhir sebelum Pandemi Covid-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang sesuai dengan situasi dan kondisi Disnaker Kota Surabaya dalam mengurangi pengangguran pada masa pandemi. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian yang dilakukan bahwa strategi Disnaker Kota Surabaya dalam mengurangi pengangguran yaitu dengan peralihan pelatihan institusional dengan berbasis teknologi informasi untuk calon tenaga kerja dan menambah pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja di masa pandemi.

**Kata kunci:** *Analisis SWOT, Disnaker Kota Surabaya, Pandemi*

### **A. PENDAHULUAN**

Pada tahun 2020 Indonesia mendeklarasikan pandemi covid-19 sebagai Bencana Nasional yang dituangkan di Keppres No.12 tentang Penetapan musibah non alam. Pandemi membawa dampak yang sangat besar di Indonesia salah satu kota yang terkena dampak ialah Kota Surabaya.

Lemahnya kondisi ekonomi juga berhubungan dengan ketenagakerjaan. Dampak ini tidak hanya dirasakan oleh masyarakat tetapi juga oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Dilihat dari segi ekonomi di saat pandemi ini, masyarakat menjadi kehilangan mata pencaharian yang berujung menjadi menganggur.

Berbicara pengangguran, masalah ini harus diatasi oleh pemerintah yang sudah jelas ada di UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dengan pasal 39 bahwa pemerintah mempunyai kewajiban mengupayakan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja bagi masyarakatnya karena pengangguran kian menumpuk jika tidak diatasi akan menjadi bumerang dalam pembangunan masyarakat.

Kota Surabaya merupakan kota yang memiliki otonomi daerah yang berarti mempunyai kekuasaan lebih di daerahnya sendiri, Kota yang menjadi pusat dari

pemerintahan Prov.Jatim yang mempunyai beragam bentuk masalah yang harus diselesaikan salah satunya bidang ketenagakerjaan.

Dalam hal ini yang berwenang menangani ketenagakerjaan skala kota yaitu Disnaker Kota Surabaya yang mengemban tugas pokok dalam membantu Walikota dalam melaksanakan tugas dibidang ketenagakerjaan.

Mengenai pengangguran akibat dari adanya pandemi covid-19 ini yang terus meningkat tiap tahunnya melihat dari data BPS Kota Surabaya dapat disimpulkan bahwa pengangguran mengalami pertambahan dan penurunan disetiap tahunnya.

Pada tahun 2018 dari jumlah 92.014 orang yang menganggur turun sebesar 91.557 orang dan mengalami pelonjakan pada tahun 2020 sebesar 153.896 orang pada tahun 2021 di tingkat pengangguran terbuka (TPT) skala jawa timur 5,17% bertambah 1,57%. Di daerah perkotaan naik sangat tajam sebesar 7,01% sedangkan TPT pedesaan 3,13%. Melihat dari situasi dan kondisi dengan lapangan kerja yang terbatas akan menjadi persaingan ketat dalam mencari pekerjaan.

Melihat situasi dan kondisi pandemi seperti sekarang, dan melihat lapangan kerja yang sangat terbatas akan terjadi persaingan ketat dalam mencari pekerjaan. Hal ini sangat dikhawatirkan apabila calon tenaga kerja yang bersaing tersebut tidak memenuhi standar kebutuhan yang diminta oleh penerima kerja. Dari fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa upaya-upaya untuk dapat mengurangi pengangguran di masa pandemi ini tak lepas dari tanggung jawab Disnaker Kota Surabaya yang sangat berperan dalam mengatasi pengangguran yang tengah melonjak di Ibu kota Jawa Timur ini.

Dengan membuat pembaharuan strategi yang dilakukan secara tepat dan efektif guna mengurangi pengangguran yang meningkat di Kota Surabaya. Maka hal ini dibutuhkan rencana strategis yang dirumuskan dalam bentuk dokumen perencanaan yang dapat memberikan gambaran kondisi yang akan dicapai serta bagaimana arah kebijakannya. Pemerintah khususnya Disnaker Kota Surabaya harus mampu melihat pemasalahan yang terjadi di masyarakat dan mencari solusi yang tepat untuk menjawab permasalahan-permasalahan dan menjadikan pedoman dalam membuat strategi.

## **B. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan ini adalah deskriptif kualitatif. Dalam deskriptif kualitatif ditujukan untuk mengumpulkan informasi secara aktual dan terperinci, mengidentifikasi masalah atau mengevaluasi.. Sehingga memudahkan dalam pemecahan masalah yang akan diteliti pada masa pandemi. Dalam hal ini penelitian deskriptif kualitatif hanya menguraikan tanggapan terhadap peristiwa atau kondisi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SWOT. Menurut Rangkuti (Rangkuti, 2004) analisis SWOT adalah suatu indentifikaso faktor-faktor stretegis secara sistematis untuk merumuskan strategi. Strategi adalah alat yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang berdasarkan pada *strenght-weakness-opportunity-threats* yaitu kekuatan-kelemahan-peluang-ancaman. Dari berbagai informasi untuk menentukan tujuan dalam penelitian dan akan membantu menyimpulkan di akhir penelitian.pengggunaan analisis SWOT

dalam penelitian ini karena instrumen ini bermanfaat dalam melakukan analisis strategi, baik untuk perusahaan ataupun instansi pemerintahan.

### **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### ***Analisis Strength***

1. Disnaker Kota Surabaya telah menjalankan berbagai program di masa pandemi yaitu di bagian pelatihan kerja dengan menjalankan program pelatihan kerja institusional yang dijalankan secara offline. Dan di bagian perluasan kesempatan kerja menjalankan program seperti: workshop, jobfair, kewirausahaan, LPTKS, PMI yang dijalankan secara online.
2. Personil dari Disnaker Kota Surabaya yang mulai beradaptasi dengan peralihan kegiatan menjadi serba digitalisasi dan para personil sudah berpengalaman dalam menjalankan program.
3. Disnaker Kota Surabaya mempunyai legitimasi dan kredibilitas dalam skala kota yang mampu menunjang kepercayaan pihak perusahaan dan stakeholder untuk bermitra dengan pihak Disnaker

#### ***Analisis Weakness***

1. Dana anggaran yang dimiliki, informasi lowongan kerja terbatas
2. Program pelatihan institusional yang berjalan di masa pandemi hanya berjalan satu pelatihan saja dan belum dialihkan menjadi digitalisasi

#### ***Analisis Opportunity***

1. Di Kota Surabaya banyak pilihan stakeholder dan perusahaan yang bagus untuk berpeluang bermitra.
2. Pengoptimalan pemanfaatan teknologi yang serba digital untuk memudahkan dalam menjalankan program-program di masa pandemi.
3. Di Kota Surabaya pengangguran berpeluang
4. menjadi wirausahawan baru.

#### ***Analisis Threats***

1. Banyak pencari yang milih-milih lowongan pekerjaan
2. Masih banyak pencari yang kurang akan hardskill

#### **Strategi Alternatif Disnaker Kota Surabaya**

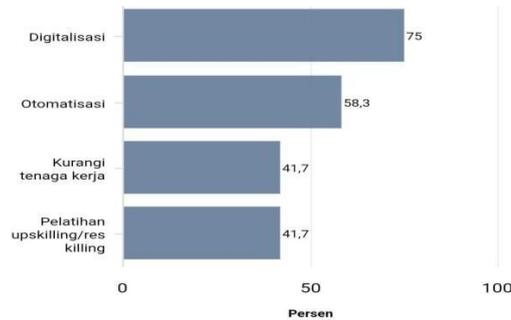
Dari analisis faktor internal dan faktor eksternal kemudian menghasilkan sebuah pengambilan keputusan berdasarkan logika dan mempertimbangkan keputusan yang paling menguntungkan bagi Disnaker Kota Surabaya untuk bisa dijadikan alternatif strategi dengan melihat situasi dan kondisi di masa pandemi. Menurut (Marrus, 2002) strategi organisasi dibagi menjadi dua yaitu strategi inovasi dan strategi peningkatan kualitas. Dalam hal ini penulis memilih strategi peningkatan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan yang dialami oleh pengangguran yaitu kebutuhan skill keahlian. Dari fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di masa pandemi ini adanya banyak penyebab dari tenaga kerja tersebut ter-PHK adalah selain dari kondisi internal perusahaan yang ekonominya turun.

Tabel Matriks SWOT

	Strenght (S)	Weakness (W)
<b>SWOT</b>	(S1) Personil dalam menjalankan program sudah berpengalaman. (S2) Disnaker mempunyai legitimasi dan kredibilitas dalam skala kota (S3) Mampu bermitra dengan stakeholder yang berkompeten (S4) Personil sudah mulai beradaptasi akan perubahan peralihan kegiatan menjadi serba digital tetapi belum sepenuhnya	(W1) anggaran di masa pandemi yang terbatas (W2) Informasi lowongan kerja, pelatihan dan kuota pelatihan terbatas (W3) program pelatihan belum di upgrade mengikuti perubahan situasi di masa pandemi
<b>Opportunity (O)</b>	<b>Asumsi Strategi S-O</b>	<b>Asumssi Strategi (W-O)</b>
(O1) di Kota Surabaya banyak pilihan stajeholder yang bagus (O2) banyak perusahaan-perusahaan yang berdiri (O3) pemanfaatan teknologi di masa pandemi (O4) di kota surabaya berpeluang menjadi wirausahawan baru	(S4, O3) melakukan perubahan pelatihan institusional yang sempat berjalan sebelumnya menjadi pelatihan basis teknologi informasi dan digital. (S1,S3,O1) pengembangan pelatihan teknis sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di masa pandemi dan menggandeng perusahaan teknologi	(W1,W3, O3) meminimalisir anggaran dengan merubah beberapa program kegiatan yang offline menjadi online dengan memanfaatkan teknologi dan informasi
<b>Threats (T)</b>	<b>Asumssi Strategi S-T</b>	<b>asumsi Strategi W-T</b>
(T1) banyak pencaker yang milih-milih lowongan kerja (T2) masih banyak pencaker yang kurang akan hard skill	(S3,T2) menyediakan pelatihan baru sehingga pencaker tidak bosan sehingga pencaker bisa mengasah skill mereka dengan memilih beberapa opsi jenis pelatihan	(W3,T2) Menambah opsi jenis pelatihan kerja yaitu pelatihan digital marketing yang sangat cocok dan mengikuti perubahan zaman di masa pandemi.

Adapun faktor dari tenaga kerjanya sendiri yang sebagian besar mereka minim skill hal tersebut sangat dikhawatirkan dan memungkinkan akan menjadi terancam di diskualifikasi oleh perusahaan. kebutuhan skill di masa pandemi sangat berbeda dengan kebutuhan skill sebelum adanya pandemi. Dari data WEF bahwa perusahaan di Indonesia membutuhkan skill digitalisasi untuk menghadapi situasi di masa pandemi. Berikut data presentase:

Gambar Presentase kebutuhan perusahaan Indonesia dalam pandemi  
Covid-19



Sumber: World Economic Forum

Dari presentase terbanyak diatas adalah digitalisasi dan otomatisasi. Dari keduanya tersebut guna untuk menyongsong era disrupsi teknologi. Hasil survei Kemnaker bahwa yang tertinggi adalah keterampilan teknologi sebesar 26,9% perusahaan mengaku membutuhkannya. Berdasarkan dari (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional) pasal 3 yang menyatakan bahwa prinsip dasar pelatihan kerja adalah berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM. Berdasarkan dari survei Kemnaker mayoritas (28,2%) perusahaan mengaku membutuhkan skill di bidang teknologi, kemudian pelatihan pelayanan dan jasa (14,8%), teknisi (14,5%), softskill/emosional (9,1%) dan pemasaran (9,1%). WEF menyatakan bahwa tingkat kemampuan digital angkatan kerja Indonesia hanya (60,6%). Keadaan tersebut berpotensi tak semua angkatan kerja mampu mengakses pekerjaan di masa mendatang.

Sasaran pelatihan berbasis digitalisasi tersebut yaitu pengangguran usia muda Menurut (Sadono, 2015) bahwa yang dimaksud pengangguran ialah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja yang ingin memperoleh pekerjaan tetapi belum dapat. Dari data BPS bahwa pengangguran usia muda lebih banyak daripada di daerah pedesaan. Pengangguran usia muda bulan agustus 2021 di pedesaan sebesar 15,19% di daerah perkotaan sebesar 22,58% dari fenomena yang ada bahwa pengangguran usia muda inilah yang menjadi sasaran dalam pengembangan sumberdaya tenaga kerja dengan meningkatkan skill digitalisasi di masa pandemi. Dari Ketersediaan pelatihan dari Disnaker Kota Surabaya belum memenuhi kebutuhan pasar kerja yang serba digitalisasi. Dan masih cenderung minim pelatihan yang terlaksana Peningkatan teknologi di masa pandemi membawa dampak negatif dan positif terhadap pekerjaan, ketika teknologi diambil alih ada beberapa jenis keterampilan yang hilang dan keterampilan tersebut harus ditingkatkan dan mempelajari keterampilan baru supaya tetap berada di pasar kerja. Perubahan teknologi akan memperkuat SDM dan pada akhirnya teknologi dapat meningkatkan produktivitas permintaan akan jasa dan industri baru. Berikut adalah keputusan alternatif strategi dari matriks SWOT:

1. (S4,O3) melakukan perubahan pelatihan institusional yang sudah sempat berjalan sebelumnya menjadi pelatihan basis teknologi informasi dan digital. Yang melihat segi kekuatannya yaitu personil yang sudah mulai beradaptasi dengan perubahan peralihan kegiatan menjadi serba digital. dan untuk peluangnya yaitu: kemudahan penggunaan dan pemanfaatan teknologi digital di masa pandemi yang seharusnya diperhatikan lebih oleh Disnaker yaitu karena dengan pemanfaatan teknologi ini bisa meringankan segala bentuk jenis pelayanan yang ada dan lebih efisien dalam segi anggaran. Untuk sumber daya manusia yang dimiliki yaitu ada bagian personil dari perluasan dan kesempatan kerja sudah mulai beradaptasi dengan menjalankan program secara digital. Hal ini membawa dampak baik dan bisa terus-menerus diasah skill digitalisasinya supaya bisa meratakan skill digitalisasi ke bagian pelatihan kerja untuk perkembangan di zaman pandemi. Dilihat dari seluruh pelatihan institusional yang ada, pelatihan institusional merupakan pelatihan yang sebelumnya dijalankan secara tatap muka. Dan pada strategi kali ini penulis melihat beberapa jenis pelatihan institusional yang dapat dilakukan secara online. Dari daftar jenis pelatihan adapun tiga jenis pelatihan yang penulis rasa bisa dirubah menjadi online yaitu:

1. Pelatihan IT Support
2. Pelatihan Desain Grafis
3. Pelatihan multimedia

Dari peralihan pelatihan menjadi online ini sangat menguntungkan bagi calon tenaga kerja yang mengikuti pelatihan tersebut. dalam segi waktu pihak penyelenggara pelatihan dapat mengatur waktu pelatihan menjadi fleksibel dan dari calon tenaga kerja, mereka tidak perlu data langsung ke tempat pelatihan untuk mengikuti pelatihan kerja tersebut jadi bisa diikuti di mana saja.

2. Keputusan alternatif strategi kedua yaitu perpaduan dari (S1,S3,O1) dengan kekuatan yang ada ialah personil sudah berpengalaman dalam menjalankan program, mampu bermitra dengan stakeholder yang berkompeten, dan peluangnya di kota Surabaya banyak stakeholder yang bagus.. dari kekuatan dan peluang yang ada tersebut menjadi strategi yaitu pengembangan pelatihan teknis sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di masa pandemi dan menggandeng perusahaan teknologi

Kebutuhan pasar kerja berdasarkan data dari LinkedIn dengan berkuat dengan teknologi digital. Beberapa diantaranya adalah *data analyst and scientists*, spesialis big data, spesialis AI dan *machine learning, digital marketing and strategy analyst, renewable energy engineers*. Dari kebutuhan tersebut pihak pemerintah bisa memberi sarana pelatihan yang terkait dengan kebutuhan yang ada di pasar kerja supaya pihak pemerintah bisa mengontrol perkembangan sumber daya tenaga kerja yang dilatih untuk memasuki dunia kerja. keterampilan yang belum ada di Disnaker Kota Surabaya untuk bisa menjadi ide dalam memperbarui pelatihan kerja sesuai dengan perubahan zaman berbasis teknologi di masa pandemi.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan dari penelitian dan analisis yang sudah dilakukan dengan menggunakan analisis SWOT dan menghasilkan strategi alternatif dari S-O (Strength dan Opportunity) untuk menghadapi tantangan di masa pandemi yang serba digitalisasi yaitu dengan dua strategi berikut adalah alternatif strategi dalam mengurangi pengangguran di masa pandemi di Disnaker Kota Surabaya:

Kondisi lingkungan strategis kekuatan

1. Disnaker Kota Surabaya telah menjalankan berbagai program di masa pandemi yaitu di bagian pelatihan kerja dengan menjalankan program pelatihan kerja institusional yang dijalankan secara offline. Dan di bagian perluasan kesempatan kerja menjalankan program seperti: workshop, jobfair, kewirausahaan, LPTKS, PMI yang dijalankan secara online.
2. Personil dari Disnaker Kota Surabaya yang mulai beradaptasi dengan peralihan kegiatan menjadi serba digitalisasi dan para personil sudah berpengalaman dalam menjalankan program.
3. Disnaker Kota Surabaya mempunyai legitimasi dan kredibilitas dalam skala kota yang mampu menunjang kepercayaan pihak perusahaan dan stakeholder untuk bermitra dengan pihak Disnaker

Kondisi lingkungan strategis eksternal:

1. Di Kota Surabaya banyak pilihan stakeholder dan perusahaan yang bagus untuk berpeluang bermitra.
2. Pengoptimalan pemanfaatan teknologi yang serba digital untuk memudahkan dalam menjalankan program-program di masa pandemi.
3. Di Kota Surabaya pengangguran berpeluang menjadi wirausahawan baru.

Keputusan Strategi alternatif

1. Melakukan perubahan pelatihan institusional yang sempat berjalan sebelumnya menjadi pelatihan basis teknologi informasi dan digital. Dengan strategi ini Disnaker Kota Surabaya melakukan peralihan pelatihan kerja menjadi daring dengan mengambil beberapa pelatihan yang sudah ada tersebut yang bisa diselenggarakan secara online yaitu pelatihan IT Support, Desain Grafis, Multimedia
2. Pengembangan pelatihan teknis sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di masa pandemi dan menggandeng perusahaan teknologi yang ada di Kota Surabaya. Dari strategi ini Disnaker Kota Surabaya bisa memperbarui pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja agar terus mengikuti perkembangan teknologi dan mempelajari keterampilan baru supaya tetap berada di pasar kerja yang dibutuhkan di masa pandemi

Kebijakan Disnaker Kota Surabaya ini harus lebih fokus pada pengembangan dan pembaruan pelatihan-pelatihan teknis dan nonteknis untuk calon tenaga kerja sebelum memasuki pasar kerja dan lebih melihat kebutuhan skill di pasar kerja sesuai dengan situasi dan kondisi saat ini dan yang akan datang yaitu setelah pandemi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhi Kusumastuti, A. M. K. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif* (S. Fitratun Annisya, SE. & Sukarno, S.IP. (ed.)). Lembaga Pendidikan Sukarno

- Pressindo.
- Ahadiat, A. (2010). *Manajemen Strategik (I)*. Lembaga Penelitian Universitas Lampung. <http://repository.lppm.unila.ac.id/18518/1/Buku..> Ayi Ahadiyat.pdf
- BPS. (2020). Ringkasan Eksekutif Ketenagakerjaan Kota Surabaya. In *BPS*. <https://surabayakota.bps.go.id/publication/2021/02/03/2244740b7e43ca8fcb1713c1/ringkasan-eksekutif-ketenagakerjaan-kota-surabaya-agustus-2020.html>
- Hakim, L. (2021). *Tingkat Pengangguran Terbuka di Jawa timur Naik*. SINDO NEWS. <https://daerah.sindonews.com/read/419982/704/tingkat-pengangguran-terbuka-di-jawa-timur-naik-menjadi-517-persen-1620277508>
- Marrus, K. (2002). *Desain penelitian manajemen strategik*. Rajawali press.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, (2006).
- Rangkuti, F. (2004). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. PT. Gramedia
- Siagian, P. D. S. P. (2007). *manajemen strategik (7th ed.)*. bumi aksara.
- Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. 13 (2003).