

RENCANA KERJA PENINGKATAN KINERJA PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN TEMANGGUNG.

Iik Suryati Azizah^{1*}, M.Aji Luhur P²

¹Program Studi KPN, Politeknik Bumi Akpelni Semarang
Jl.Pawiyatan Luhur II/17, Bendan Dhuwur, Semarang

²Program Studi Transportasi Laut, Politeknik Bumi Akpelni
Jl. Pawiyatan Luhur II/17, Bendan Dhuwur, Semarang

*Email : iik@akpelni.ac.id

Abstrak

Permasalahan besar yang pada umumnya terjadi di daerah-daerah kabupaten/kota di bidang ketenagakerjaan adalah terbatasnya lapangan pekerjaan dan semakin meningkatnya jumlah pengangguran dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang rendah. Meningkatnya jumlah pengangguran di Kabupaten Temanggung harus menjadi perhatian bersama semua pelaku pembangunan yang ada di daerah. Oleh karena itu permasalahan pokok yang dihadapi dapat dirumuskan "Bagaimana upaya peningkatan kinerja produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Temanggung". Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana peningkatan kinerja dan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Temanggung. Berdasarkan perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka bentuk dan strategi penelitian yang digunakan adalah analisis data. Dalam rangka pencapaian peningkatan kinerja dan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Temanggung perlu diperhatikan faktor – faktor internal dan eksternal serta memperhatikan kekuatan, ancaman dan langkah- langkah untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian maka akan tampak produktivitas kinerja di Kabupaten Temanggung.

Kata Kunci: Langkah, Kinerja, Produktivitas

PENDAHULUAN

Krisis ekonomi global dan ketidakstabilan ekonomi sangat berpengaruh dalam peningkatan jumlah pengangguran, banyaknya perusahaan yang membatasi perluasan investasinya, melakukan rasionalisasi dan langkah efisiensi, mengurangi jumlah produksi, mengurangi jumlah pekerja, atau membatasi jumlah jam bekerja karyawannya.

Namun demikian keterbatasan sumber daya lokal menjadi kendala utama dalam pengembangan produktivitas kerja. Oleh karena itu perlu adanya dukungan dan kepedulian dari semua pemangku kepentingan (*stakeholders*) baik pemerintah, dunia usaha, maupun masyarakat, sehingga dapat diwujudkan dengan langkah-langkah kebijakan konkret dan operasional guna tercapainya keterpaduan program yang akan memberikan dampak ekonomi yang cukup tinggi melalui perluasan kesempatan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengambil judul rencana kerja peningkatan kinerja peningkatan produktivitas tenaga kerja pada bidang

pelatihan dan produktivitas dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten temanggung.

Isu aktual yang ditetapkan dan tersurat dalam Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Temanggung adalah: (1) Rendahnya produktivitas tenaga kerja, (2) Terbatasnya kesempatan kerja, dan (3) belum efektifnya fasilitasi penempatan tenaga kerja Sedangkan yang menjadi prioritas penanganan adalah " *Rendahnya produktivitas tenaga kerja*". Oleh karena itu permasalahan pokok yang dihadapi dapat dirumuskan "Bagaimana upaya peningkatan kinerja produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Temanggung".

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peningkatan kinerja dan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Temanggung.

LANDASAN TEORI

Manajemen Kinerja

Managemen kinerja membutuhkan proses sistematis, untuk itu perlu desain sistem

manajemen kinerja yang tepat untuk mencapai kinerja optimal. Sistem merupakan serangkaian prosedur, langkah, dan tahapan untuk membentuk suatu siklus kinerja. Tahap-tahap sistem manajemen kinerja (Mahmudi, 2007: 16) meliputi:

1. Perencanaan Kinerja

Dalam manajemen kinerja, perencanaan kinerja merupakan tahapan paling kritis. Perencanaan dilakukan pada tahap awal keseluruhan proses manajemen kinerja untuk menentukan standar kinerja, target kinerja sebagai bentuk komitmen kerja dengan tetap mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Dalam perencanaan kinerja ditentukan hal-hal mengenai:

- a. Akuntabilitas kinerja yakni tanggungjawab dalam mencapai hasil kerja;
- b. Tujuan spesifik termasuk target kinerja yang akan dicapai;
- c. Standar kinerja yang digunakan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan dan target kinerja;
- d. Faktor-faktor kinerja, kompetensi, atau perilaku yang akan mempengaruhi proses kinerja.

2. Pelaksanaan Kinerja

Pelaksanaan kinerja adalah tahap implementasi. Pada tahap implementasi ini harus dilakukan pengorganisasian, pengkoordinasian, pendelegasian, pengendalian, dan pengarahan yang mengarah pada pencapaian tujuan kinerja. Apabila terjadi perubahan lingkungan yang signifikan, maka harus segera dilakukan revisi rencana, membuat tujuan-tujuan dan strategi baru untuk merespon perubahan yang terjadi.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian tujuan organisasi. Idealnya pengukuran/penilaian kinerja tidak hanya dilakukan oleh pemimpin organisasi tetapi juga dilakukan oleh seluruh perangkat organisasi dengan maksud untuk memberikan tanggapan tentang pencapaian tujuan organisasi.

4. Review/Telaah Kinerja

Dalam tahap ini aktivitas utama

adalah melakukan diskusi dan pembahasan kinerja yang telah dicapai yang meliputi apa yang telah dikerjakan, dan bagaimana hasilnya, berapa tingkat efektivitasnya, bagaimana kemajuan, dan identifikasi permasalahan yang dihadapi serta solusi penyelesaiannya. Di samping itu dalam tahap ini juga dirumuskan evaluasi-evaluasi pencapaian kinerja guna peningkatan kinerja pada perencanaan berikutnya.

5. Perencanaan Strategis

Perencanaan strategis (Salusu, 2003:500) adalah komponen manajemen strategis yang bertugas untuk memperjelas tujuan dan sasaran, memilih berbagai kebijakan, mengalokasikan sumber daya, serta menciptakan suatu pedoman dalam menerjemahkan kebijakan organisasi. Sedangkan menurut Olsen dan Eadie (Bryson, 1999:4) Perencanaan strategis sebagai upaya yang didisiplinkan untuk membuat keputusan dan tindakan penting yang membentuk dan memandu bagaimana menjadi organisasi (atau entitas lainnya), apa yang dikerjakan organisasi (atau entitas lainnya), dan mengapa organisasi (atau entitas lainnya) mengerjakan hal seperti itu.

Menurut Bryson (1999:12) manfaat perencanaan strategis dapat membantu organisasi:

- a. Berpikir strategis dan mengembangkan strategi yang efektif;
- b. Memperjelas arah masa depan;
- c. Menciptakan prioritas;
- d. Membuat keputusan sekarang dengan mengingat konsekuensi masa depan;
- e. Mengembangkan landasan yang kokoh bagi pembuatan keputusan;
- f. Menggunakan keleluasaan yang maksimum dalam bidang-bidang yang berada di bawah kontrol organisasi;
- g. Memecahkan masalah utama organisasi;
- h. Mempertinggi kinerja organisasi;
- i. Menangani keadaan yang berubah dengan cepat secara efektif; dan
- j. Membangun kerja kelompok dan keahlian.

6. Perluasan Kesempatan Kerja

Berdasarkan Undang-undang

Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kesempatan Kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi). Pemerintah bertanggungjawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

7. Isu Strategis

Identifikasi isu-isu strategis merupakan jantung dalam proses perencanaan strategis. Hal ini dengan pertimbangan bahwa isu strategis didefinisikan sebagai "pilihan kebijakan pokok yang mempengaruhi mandat, misi, nilai organisasi, tingkat dan perpaduan produk atau jasa, klien atau pemakai, biaya, keuangan, organisasi, atau manajemen" (Bryson, 1999:161).

Tiga pendekatan identifikasi isu strategis menurut Barry dalam Bryson (1999:171) adalah; *Pertama*: Pendekatan langsung (*direct approach*), pendekatan ini paling berguna bagi organisasi pemerintah atau organisasi nirlaba. Pendekatan langsung dapat bekerja dalam dunia yang pluralistik, partisan, depolitisasi, dan relatif terfragmentasi dari sebagian besar organisasi publik.

Kedua; Pendekatan sasaran (*the goals approach*), dalam pendekatan ini organisasi membangun tujuan dan sasaran, kemudian mengidentifikasi isu-isu atau mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut. Pendekatan ini lebih mungkin diterapkan pada organisasi publik yang tersusun secara hirarki, mengejar misi, dan memilih *stakeholders* yang kuat. Pendekatan ini juga lebih mungkin bekerja dalam organisasi dimana orang-orang penting pembuat keputusan dapat memaksakan sasaran pada orang lain yang dipengaruhinya.

Ketiga; Pendekatan Visi Keberhasilan (*the vision of success approach*). Dalam pendekatan ini

organisasi dituntut untuk mengembangkan gambaran terbaik tentang diri organisasi di masa depan. Oleh karena itu isu strategis meliputi bagaimana organisasi harus bergerak, bagaimana organisasi akan terlihat dan berperilaku berdasarkan keberhasilannya sendiri.

METODE

Jenis Data :

- a) Data Primer (Primary Data)
Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung sumber asli atau langsung dari responden (objek penelitian).
- b) Data Sekunder (Secondary Data)
Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, data yang diperoleh melalui data yang telah diteliti dan dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara
- b. Observasi
- c. Dokumentasi

Teknik Analisa Data

Data penelitian dalam penelitian ini akan dianalisis dengan model Analisis Interaktif (*Interactive Model of Analysis*). Miles dan Huberman (1992:23) menjelaskan model analisis ini terdiri dari tiga komponen analisis yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan (*conclusion/verifying*) yang dilakukan dalam bentuk interaktif dengan proses pengumpulan data sebagai suatu siklus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam rangka peningkatan perluasan kesempatan kerja harus selalu mempertimbangkan faktor internal maupun eksternal. Dengan demikian akan diketahui peta kekuatan dan kelemahan internal organisasi dalam rangka memanfaatkan peluang dan menghadapi ancaman yang datang dari luar organisasi. Sebelum menetapkan Faktor Kunci Keberhasilan (FKK), peta kekuatan organisasi, dan strategi yang akan dipilih, maka terlebih

dahulu dipilih isu strategis di Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung adalah : (1) Rendahnya produktivitas tenaga kerja, (2) Terbatasnya kesempatan kerja, dan (3) belum efektifnya fasilitasi penempatan tenaga kerja. Dari ketiga permasalahan tersebut dapat dirumuskan dengan Matrik USG (*Urgency, Serious, Growth*) sebagai berikut :

Tabel 1. Matrik USG

No	Masalah	U	S	G	Total	Ranking
1	Rendahnya produktivitas tenaga kerja	5	5	5	15	I
2	Terbatasnya kesempatan kerja.	4	5	4	13	III
3	Belum efektifnya fasilitasi penempatan tenaga kerja	5	4	5	14	II

Berdasarkan matrik USG tersebut di atas, Isu Aktual Prioritas yang terpilih adalah: **"Rendahnya produktivitas tenaga kerja"**. Adapun pentahapan harus menetapkan Faktor Kunci Keberhasilan (FKK), peta kekuatan organisasi, dan strategi yang akan dipilih adalah:

A. Identifikasi Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman

Identifikasi harus dilakukan secara cermat guna pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang optimal. Faktor internal terdiri dari kekuatan (*Strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*), sedangkan faktor eksternal terdiri dari peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*).

Faktor Internal

a. Kekuatan

- 1) Adanya pengantar kerja yang handal.
- 2) Koordinasi/kerja sama tim internal yang solid.
- 3) Adanya Program Kerja yang mantap

b. Kelemahan

- 1) Terbatasnya sarana pelatihan kerja
- 2) Kurangnya ketrampilan tenaga pelatih.
- 3) Terbatasnya data informasi ketenagakerjaan

Faktor Eksternal

a. Peluang

- 1) Terbukanya kesempatan kerja usaha.
- 2) Adanya kemudahan akses peningkatan kompetensi tenaga kerja.
- 3) Permintaan perusahaan akan kebutuhan tenaga kerja.

b. Ancaman

- 1) Kompetensi tenaga kerja rendah.
- 2) Besarnya pertumbuhan angkatan kerja.
- 3) Rendahnya minat dan bakat pencari kerja untuk berusaha mandiri.

Untuk lebih jelasnya masing-masing faktor internal dan eksternal secara lengkap dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Identifikasi Faktor Internal Dan Eksternal

FAKTOR INTERNAL	
Kekuatan (<i>Strengths</i>)	Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)
Adanya pengantar kerja yang handal	Terbatasnya sarana pelatihan kerja
Koordinasi/kerja sama tim internal yang solid	Kurangnya ketrampilan tenaga pelatih
Adanya Program kerja yang mantap	Terbatasnya data informasi ketenagakerjaan
FAKTOR EKSTERNAL	
Kekuatan (<i>Strengths</i>)	Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)
Terbukanya kesempatan kerja usaha mandiri	Ketrampilan pencari kerja rendah
Adanya kemudahan akses peningkatan	Besarnya pertumbuhan

kompetensi tenaga kerja	angkatan kerja
Permintaan perusahaan akan kebutuhan tenaga kerja	Rendahnya minat dan bakat pencari kerja untuk usaha mandiri

B. Memilih dan Menetapkan Faktor Kunci Keberhasilan

Faktor Kunci Keberhasilan (FKK) merupakan faktor strategis dalam rangka mendukung pencapaian visi dan melaksanakan misi organisasi. Oleh karena itu perlu dilakukan pemilihan dan penetapan Faktor Kunci Keberhasilan (FKK) yang telah dimulai dengan identifikasi faktor internal dan eksternal di atas, dan dilanjutkan dengan penilaian masing-masing faktor yang dilaksanakan dengan beberapa cara dan tahapan.

Penilaian tersebut dilakukan mulai dari nilai Faktor, Bobot Faktor, Nilai Dukungan Faktor, Nilai Bobot Dukungan, Nilai Keterkaitan, Nilai Relatif Keterkaitan, Nilai Bobot Keterkaitan, dan Total Nilai Bobot yang secara rinci masing-masing dilakukan secara bertahap sebagai berikut:

1. Nilai Faktor (NF)

Komparasi antar faktor menunjukkan seberapa penting atau menjadi kebutuhan untuk pencapaian tujuan dan sasaran. Komparasi antar faktor yang sangat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran diberikan Nilai Faktor (NF)=5, sedangkan komparasi antar faktor yang sangat kecil mendukung pencapaian tujuan dan sasaran diberikan Nilai Faktor (NF)=1. Penilaian dilakukan menggunakan *rating scale* antara 1-5, yaitu:

- 1) Nilai 5: Sangat besar/tinggi urgensinya;
- 2) Nilai 4: Besar/tinggi urgensinya;
- 3) Nilai 3: Sedang/cukup urgensinya;
- 4) Nilai 2: Rendah/kecil urgensinya;
- 5) Nilai 1: Sangat rendah/kecil urgensinya.

2. Bobot Faktor (BF)

Untuk mendapatkan bobot faktor, nilai urgensi tiap faktor dijumlahkan terlebih dahulu. Bobot faktor merupakan hasil dari kondisi faktor yang menjadi kebutuhan. Sedangkan Bobot masing-masing faktor dihitung dengan rumus:

$$BF = \frac{NF}{\sum NF} \times 100\%$$

Adapun perhitungan NF dan BF pada masing-masing faktor internal dan eksternal dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Komparasi Urgensi Faktor Internal

NO.	FAKTOR INTERNAL	TINGKAT KOMPARASI URGENSI FAKTOR						NF	BF (%)
		S1	S2	S3	W1	W2	W3		
	Kekuatan (Strengths)								
S1	Adanya pengantar tenaga kerja yang handal		S1	S1	W1	S1	S1	4	26,67
S2	Koordinasi/kerja sama tim internal yang solid	S1		S3	W1	S2	W3	1	6,67
S3	Adanya Program kerja yang mantap	S1	S3		S3	S3	S3	4	26,67
	Kelemahan (Weaknesses)								
W1	Terbatasnya sarana bursa kerja	W1	W1	S3		W1	W1	4	26,67
W2	Kurangnya ketrampilan tenaga pelatih	S1	S2	S3	W1		W2	1	6,67
W3	Terbatasnya data informasi ketenagakerjaan	S1	W3	S3	W1	W2		1	6,67
	TOTAL NILAI URGENSI							15	100

Tabel 4. Komparasi Urgensi Faktor Eksternal

NO.	FAKTOR EKSTERNAL	TINGKAT KOMPARASI URGENSI FAKTOR						NF	BF (%)
		O1	O2	O3	T1	T2	T3		
	Peluang (Opportunities)								
O1	Terbatasnya kesempatan kerja usaha mandiri		O1	O3	T1	T2	O1	2	13,33
O2	Adanya kemudahan kredit usaha mikro	O1		O3	O2	T2	T3	1	6,67
O3	Permintaan perusahaan akan kebutuhan tenaga kerja	O3	O3		O3	T2	O3	4	26,67
	Ancaman (Threats)								
T1	Kompetensi pencari kerja rendah	T1	O2	O3		T2	T1	2	13,33
T2	Besarnya pertumbuhan angkatan kerja	T2	T2	T2	T2		T2	5	33,33
T3	Rendahnya minat dan bakat pencaker untuk berusaha mandiri	O1	T3	O3	T1	T2		1	6,67
	TOTAL NILAI URGENSI							15	100

3. Nilai Dukungan Faktor

Nilai dukungan merupakan nilai yang diberikan tiap faktor agar memberikan dukungan sehingga dapat selalu memberi unggulan dalam mencapai tujuan organisasi. Nilai

dukungan (ND) diperoleh melalui pembobotan dengan menggunakan *rating scale* sebagaimana Nilai Faktor diatas.

4. Nilai Bobot Dukungan (NBD)

Nilai bobot dukungan ini diperoleh dengan cara mengalikan Bobot Faktor (BF) dengan Nilai Dukungan (ND). Hasil NBD tersebut dicatat dalam tabel Evaluasi Faktor Internal dan Eksternal. Adapun rumus perhitungannya adalah;
NBD = ND x BF

5. Nilai Keterkaitan (NK)

Faktor-faktor internal dan eksternal suatu organisasi saling terkait atau saling berhubungan dalam mencapai misi organisasi. Dengan adanya keterkaitan tersebut akan tercipta sinergi dalam mendukung misi organisasi. Nilai Keterkaitan (NK) tiap faktor satu sama lain dinilai dengan skala 0-5.

6. Nilai Relatif Keterkaitan (NRK)

Nilai relatif keterkaitan diperoleh dengan cara menjumlahkan nilai keterkaitan pada masing-masing faktor dibagi dengan jumlah yang mempengaruhi. Nilai relatif keterkaitan sama dengan Nilai rata-rata keterkaitan faktor.

$$\text{NRK} = \frac{\text{Total Nilai Keterkaitan}}{\text{Jumlah faktor yang dinilai} - 1}$$

Jumlah faktor yang dinilai – 1

7. Nilai Bobot Keterkaitan (NBK)

Nilai Bobot Keterkaitan merupakan perkalian antara Bobot Faktor (BF) dengan Nilai Rata-Rata Keterkaitan (NRK).

$$\text{NBK} = \text{BF} \times \text{NRK}$$

8. Total Nilai Bobot (TNB)

Total Nilai Bobot adalah penjumlahan Nilai Bobot Dukungan dengan Nilai Bobot Keterkaitan. Rumus perhitungannya adalah:

$$\text{TNB} = \text{NBD} + \text{NBK}$$

Dari hasil evaluasi faktor internal dan eksternal, selanjutnya dapat ditentukan Faktor

Kunci Keberhasilan yaitu yang mempunyai Total Nilai Bobot (TNB) terbesar. Namun jika TNB sama maka pilih BF terbesar, jika BF sama pilih NBD terbesar, Jika NBD sama pilih NBK terbesar, dan jika NBK sama pilih berdasarkan pertimbangan pengalaman dan rasionalitas. Secara lengkap FKK dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

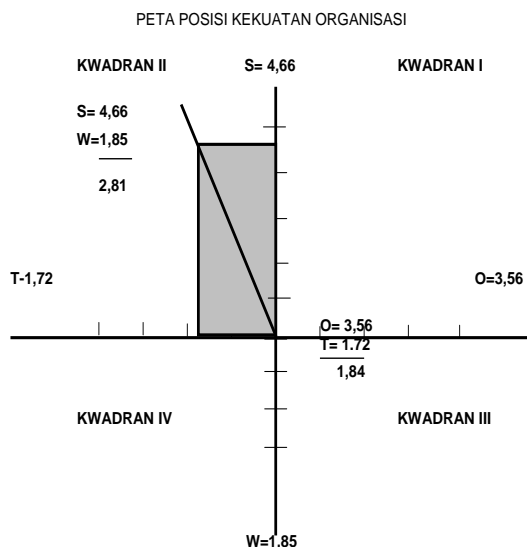
Tabel 5. Faktor Kunci Keberhasilan (Fkk)

FAKTOR INTERNAL	
Kekuatan (Strengths)	Kelemahan (Weaknesses)
S1 Adanya pemandu tenaga kerja yang handal	W1 Terbatasnya sarana bursa kerja
S3 Adanya Program kerja yang mantap	W2 Kurangnya keterampilan tenaga pelatih
FAKTOR EKSTERNAL	
Peluang (Opportunities)	Ancaman (Threats)
O3 Tuntutan perusahaan akan kebutuhan tenaga kerja	T2 Besarnya pertumbuhan angkatan kerja
O1 Terbukanya kesempatan kerja usaha mandiri	T1 Kompetensi pencari kerja rendah

Peta Kekuatan Organisasi

Dari total nilai bobot faktor internal dan eksternal maka posisi kekuatan organisasi Bidang Penempatan dan Transmigrasi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Temanggung dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.1



Gambar 1. Peta Posisi Kekuatan Organisasi

Berdasarkan peta kekuatan organisasi yang berada di Kwadran II, maka Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Temanggung dalam kondisi dan situasi yang menguntungkan. Organisasi memiliki S dan dapat mengatasi T yang ada.

Strategi

Cara terbaik untuk mencapai tujuan, sasaran kinerja adalah dengan strategi memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Sedangkan untuk pemilihan strategi prioritas digunakan Teori Tapisan sebagai berikut :

Tabel 6. Teori Tapisan
 TEORI TAPISAN

NO	ALTERNATIF STRATEGI	EFEKTI-FITAS	KEMU-DAHAN	BIAYA	TOTAL	KET.
1.	Optimalkan pengantar tenaga kerja yang handal untuk mengatasi besarnya pertumbuhan angkatan kerja (S1T2)	4	4	3	11	V
2.	Optimalkan pengantar tenaga kerja yang handal untuk mengatasi rendahnya ketrampilan pencari kerja (S1T1)	5	5	4	14	II
3.	Optimalkan program kerja yang mantap untuk mengatasi besarnya pertumbuhan angkatan kerja(S3T2)	4	4	4	12	IV
4.	Optimalkan program kerja yang mantap untuk mengatasi rendahnya ketrampilan pencaker(S3T1)	5	5	5	15	I
5.	Optimalkan pengantar tenaga kerja yang handal untuk memanfaatkan permintaan perusahaan akan kebutuhan tenaga kerja (S1O3)	4	3	3	10	VI
6.	Optimalkan program kerja yang mantap untuk memanfaatkan permintaan perusahaan akan kebutuhan tenaga kerja (S3O3)	5	4	4	13	III
7.	Atasi terbatasnya sarana pelatihan dengan memanfaatkan permintaan perusahaan akan kebutuhan tenaga kerja (W1O3)	3	3	3	9	VII
8	Atasi terbatasnya sarana pelatihan kerja dan hindari rendahnya ketrampilan pencari kerja (W1T1)	3	2	3	8	VIII

Berdasarkan Teori Tapisan di atas, maka strategi yang dipilih adalah: *Optimalkan program kerja yang mantap mengatasi rendahnya ketampilan pencari kerja.*

Penyusunan Rencana Kegiatan

Kebijakan operasional merupakan acuan, pedoman yang memberikan arah program, kegiatan yang akan dilakukan dan sumber daya yang digunakan dalam mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Untuk mencapai sasaran meningkatnya perluasan kesempatan kerja, maka strategi yang dipilih adalah: *Optimalkan program kerja yang mantap untuk meningkatkan rendahnya ketrampilan tenaga kerja.* Sedangkan kebijakan yang dikembangkan adalah Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan beberapa kegiatan.

Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan

Monitoring dilakukan mulai dari persiapan sampai dengan paska kegiatan sehingga segera dapat dilakukan intervensi dan koreksi apabila ditemukan penyimpangan. Aspek-aspek yang dilakukan monitoring meliputi Aspek *input*, Aspek proses dan aspel *output*

Evaluasi digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan. Proses evaluasi dilakukan sebulan sekali. Bentuk evaluasi adalah evaluasi administrasi yang dilanjutkan dengan pembahasan untuk menjamin bahwa kegiatan telah dilakukan sesuai dengan rencana. Aspek yang dilakukan evaluasi lebih luas dari pada monitoring. Secara lengkap dapat dijabarkan sebagai berikut: Aspek *input*, Aspek proses, Aspek *output*, Permasalahan, Umpan balik, Penghargaan, Pelaporan.

KESIMPULAN

Peta Kekuatan Organisasi Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Temanggung berada pada Kwadran II yaitu dalam kondisi dan situasi yang menguntungkan dengan strategi yang harus diterapkan. Formulasi strategi berdasarkan Teori Tapisan, maka Strategi Prioritas terpilih adalah: Optimalkan program kerja yang mantap untuk mengatasi rendahnya

keterampilan pencari kerja. Penyusunan Rencana Kerja (*Action Plan*) diarahkan pada sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan analisa faktor internal dan eksternal yakni: *Meningkatnya produktivitas tenaga kerja*. Kegiatan monitoring, evaluasi, dan pelaporan harus tetap dilakukan secara efektif sebagai bahan *feedback* guna perbaikan kinerja di waktu yang akan datang. Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja merupakan salah satu upaya terbaik guna penciptaan lapangan usaha baru maupun memanfaatkan peluang kesempatan kerja di dalam hubungan kerja.

Tahun 2011 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Temanggung

DAFTAR PUSTAKA

- AKIP dan Pengukuran Kinerja, *Modul Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III*, LAN-RI, 2008
- Bratakusumah, 2003, *Perencanaan Pembangunan Daerah - Strategi Menggali Potensi Dalam Mewujudkan Otonomi Daerah*, PT. Gramedia Pustaka utama, Jakarta
- Bryson, John, 1999, *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Kepemimpinan Dalam organisasi*, Modul Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III, LAN-RI, 2008.
- Kertas Kerja Perorangan*, Modul Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III, LAN-RI, 2008
- Mahmudi, 2007, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Salusu,J, 2003, *Pengambilan Keputusan Strategis*, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Stephen R Covey, 1997, *The Principle Leadership*, Jakarta
- Teknik-Teknik Analisis Manajemen, *Modul Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III*, LAN-RI, 2008.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 1 Nomor 2010 tentang Perubahan 15 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas daerah Kabupaten Temanggung
- Peraturan Bupati Temanggung Nomor 40