

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM
PENANGGULANGAN PENGANGGURAN
DI PROVINSI LAMPUNG**

Skripsi

Oleh

AHMAD RIDWAN MK



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

ABSTRAK

STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM PENANGGULANGAN PENGANGGURAN DI PROVINSI LAMPUNG

Oleh

AHMAD RIDWAN MK

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung telah melakukan strategi sebagai upaya untuk menanggulangi tingkat pengangguran di Provinsi Lampung, strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung berupa program *job fair*, melakukan pelatihan produktifitas tenaga kerja, dan melakukan program pemagangan. Program ini adalah wujud dari startegi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung sebagai upaya menanggulangi pengangguran di Provinsi Lampung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat menanggulangi pengangguran di Provinsi lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung tidak dapat menanggulangi pengangguran, yang dapat dilihat dari hal berikut: 1. Jumlah perusahaan yang hadir dan terdaftar pada *job fair* hanya 40 perusahaan dari 63 perusahaan yang mendaftar, kurangnya pemberian informasi kepada masyarakat yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung tentang adanya *job fair*, dan tidak terdatanya jumlah pencari kerja yang terserap pada program *job fair*. 2. Tidak terpenuhinya jumlah Balai Latihan Kerja (BLK) di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung, sangat terbatasnya kapasitas peserta latihan pada Balai Latihan Kerja dan tidak adanya monitoring dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung kepada peserta latihan BLK yang telah lulus. 3. Sedikitnya jumlah peserta pemagangan dalam 1 paket pemagangan.

Kata kunci: Strategi, Pengangguran

ABSTRACT

STRATEGY OF LABOR AND TRANSMIGRATION OFFICE IN HANDLING OF UNEMPLOYMENT IN LAMPUNG PROVINCE

By

AHMAD RIDWAN MK

The Lampung Provincial Labor and Transmigration Office has implemented a strategy to tackle the unemployment rate in Lampung Province, a strategy undertaken by the Labor and Transmigration Office of Lampung Province in the form of job fair programs, employment productivity training, and apprenticeship programs. This program is a manifestation of the strategy undertaken by the Office of Labor and Transmigration of Lampung Province as an effort to overcome unemployment in Lampung Province. The purpose of this study is to determine whether the Department of Labor and Transmigration strategy can cope with unemployment in Lampung Province. This research uses qualitative research method with descriptive approach. The results of this study indicate that the strategy undertaken Labor and Transmigration Office Lampung Province is can't cope with unemployment, which can be seen from the following: 1. Number of companies present and registered on job fair only 40 companies from 63 companies register, lack of information to the public conducted by the Office of Labor and Transmigration of Lampung Province about the existence of job fair, and not the number of job seekers who are absorbed in the job fair program. 2. Unfulfilled number of Training Centers (BLK) in Lampung District / City, very limited capacity of trainees at Training Center and absence of monitoring from the Office of Labor and Transmigration Lampung Province to participants who have passed the training BLK. 3. The minimum number of apprentices in a package of apprentices.

Keywords: Strategy, Unemployment

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM
PENANGGULANGAN PENGANGGURAN
DI PROVINSI LAMPUNG**

Oleh

AHMAD RIDWAN MK

Skripsi

Sebagai salah satu syarat mencapai gelar
SARJANA ILMU PEMERINTAHAN

Pada

Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

Judul Skripsi : STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI DALAM PENANGGULANGAN
PENGANGGURAN DI PROVINSI LAMPUNG


Nama Mahasiswa : Ahmad Ridwan MK

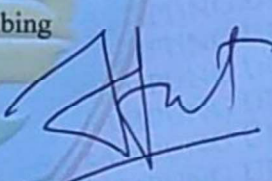
No. Pokok Mahasiswa : 1416021005

Jurusan : Ilmu Pemerintahan

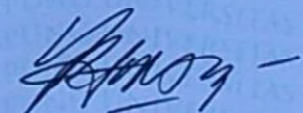
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik




Drs. Denden Kurnia Drajat, M.Si.
NIP 19600729 199010 1 001


Himawan Indrajat, S.IP., M.Si.
NIP 19830727 200912 1 009

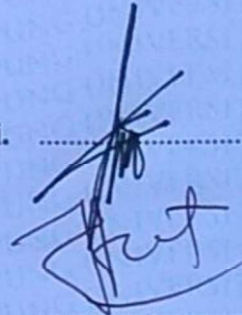
2. Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan


Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP.
NIP 19611218 198902 1 001

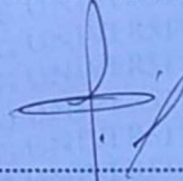
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Drs. Denden Kurnia Drajat, M.Si.**



Sekretaris : **Himawan Indrajat, S.IP., M.Si.**




Penguji : **Drs. Ismono Hadi, M.Si.**

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Syarif Makhya
NIP. 19590803 198603 1 003



Tanggal Lulus Ujian : **11 Mei 2018**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan tidak benar dalam pernyataan ini saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 11 Mei 2018

Yang Membuat Pernyataan,



Ahmad Ridwan Mk
NPM. 1416021005

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Ahmad Ridwan Mk, dilahirkan di Kotabumi pada 5 Oktober 1995. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara, putra dari Bapak Kahar Muzakar dan Ibu Liana. Jenjang pendidikan penulis dimulai dari tahun 2000-2001 di TK RA Muslimin Kotabumi, dilanjutkan di SD Islam Ibnu Rusyd Kotabumi tahun 2001-2007. Penulis menempuh pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Islam Ibnu Rusyd Kotabumi tahun 2007-2010 dan melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Kotabumi tahun 2010-2013.

Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri Universitas Lampung Jurusan Ilmu Pemerintahan melalui jalur SBMPTN. Penulis mempunyai riwayat organisasi sebagai Anggota BEM Fisip Unila, Anggota LPM Republica, Anggota LSSP Cendekia, dan HMI Komisariat Sosial Politik Unila.

MOTTO

“Fa biayyi alaa’i Rabbikuma tukadzdi ban”

“Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan?”

-QS. Ar Rahman [55]-

“Jika kita mempunyai keinginan yang kuat dari dalam hati, maka seluruh alam semesta akan bahu-membahu mewujudkannya”

-Ir. Soerkarno-

“Cogito ergo sum”

“Aku berfikir, maka aku ada”

-Descartes-

“Tak perlu kau hitung benih kebaikan yang kau tanam, engkau yang akan tetap menuai buahnya”

-Ahmad Ridwan Mk-

PERSEMBAHAN



Alhamduillahirabbil'alamiin telah Engkau Ridhoi Ya Allah langkah hambaMu,
Sehingga Skripsi yang sederhana ini dapat selesai ditulis pada waktunya.

Teriring Shalawat Serta Salam Kepada Nabi Muhammad SAW
Semoga Kelak Skripsi ini dapat Memberikan Ilmu yang Bermanfaat

dan

Ku Persembahkan Karya Sederhana Ini Kepada:

Papi dan Mami tercinta, Kahar Muzakar dan Liana, serta adik-adikku yang ku
sayangi dan kucintai sebagai tanda bakti, hormat dan cintaku.
Terima kasih atas doa dan restu serta semangat yang telah kalian berikan. Tanpa
kalian, aku bukan siapa-siapa.

Terimakasih untuk saudara-saudara seperjuangan di Jurusan Ilmu Pemerintahan,
semoga amal kebaikan yang telah dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT

Almamater Tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur atas keridhoan Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa penulis sanjung agungkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan yang baik dan pemimpin bagi kaumnya.

Skripsi yang berjudul **“Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Penanggulangan Pengangguran di Provinsi Lampung”** sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini, penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini antara lain, yaitu:

1. Bapak Dr. Syarief Makhya, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Drs. Sigit Krisbintoro, M.IP, selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan.
3. Bapak Drs. Denden Kurnia D, M.Si., selaku pembimbing pertama untuk penulis. Terima kasih ilmu, saran, semangat dan motivasi guna terciptanya skripsi ini, terima kasih juga atas kebaik dan rasa pengertian yang tinggi

terhadap penulis yang bapak berikan. Semoga jiwa muda akan selalu tertanam dalam diri bapak dan segala kebaikan dari Allah SWT selalu tercurah untuk bapak baik di dunia ataupun di akhirat kelak.

4. Bapak Himawan Indrajat, S.IP., M.Si. selaku pembimbing kedua. Terima kasih atas kesabaran untuk meluangkan waktu dalam menghadapi penulis, atas segala bimbingan ilmu, saran yang sangat bermanfaat serta motivasi dan semangat untuk menghasilkan skripsi yang baik dan benar sehingga atas kebaikan bapak, penulis mampu menyelesaikan skripsi dan studi pada waktunya. Semoga segala kebaikan dari Allah SWT selalu tercurah untuk bapak baik di dunia ataupun di akhirat kelak.
5. Bapak Drs. Ismono Hadi, M.Si. selaku dosen pembahas. Terima kasih atas segala kritik dan saran yang membangun demi terciptanya progres yang signifikan terhadap skripsi penulis hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas segala ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga segala kebaikan dari Allah SWT selalu tercurah untuk bapak baik di dunia ataupun di akhirat kelak.
6. Bapak Drs. Hertanto, M.Si., Ph.D. selaku dosen pembimbing akademik penulis. Terima kasih atas segala ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga segala kebaikan dari Allah SWT selalu tercurah untuk bapak baik di dunia ataupun di akhirat kelak.
7. Seluruh dosen dan Staf Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP Unila, terima kasih atas ilmu-ilmu yang diberikan sehingga mampu menjadi jendela wawasan bagi penulis di masa kini dan di masa yang akan datang. Semoga segala

kebaikan dari Allah SWT selalu tercurah untuk bapak dan ibu baik di dunia ataupun di akhirat kelak.

8. Seluruh informan dan narasumber penelitian yang telah mendukung penulis dalam menyusun skripsi. Terima kasih telah menjadi informan dan narasumber penulis semoga segala kebaikan dari Allah SWT selalu tercurah untuk bapak/ibu semua baik di dunia ataupun di akhirat kelak.
9. Sahabat sekaligus saudaraku Rendra Ardiyanto, S.E, M. Ridwan, S.P. Abed Nego Reinaldo, S.H, dr. Izzudin, dr. M. Muhlis, Jessica Anggraesi, S.P, Dwi Novita Sari, S.P, Sani Almira, S.Sos, Ellen Shely P, S.E, Melly Ys, S.P, Nur Isfa`ni, S.P, Atika Mayang Sari, S.H, dan Agnes Cahya, S.T yang telah menjadi tim yang baik saat Kuliah Kerja Nyata pada tahun 2017 di Kampung Buyut Ilir, Kecamatan Gunung Sugih, Kabupaten Lampung Tengah
10. Sahabat-sahabatku, Arif Setiawan, S.H, Luthfi Hartanto, S.H, Bagus Setiawan, S.T, Dani Prasetyo, S.Pd, Merio Susanto, S.H, Anggit Haryo Jati, S.E, Lazuardi Ramadhan, S.H, Sony Eka Iswandi, S.E, dan Ardi Wijaya, S.H. yang telah menemani dan memberi keceriaan kepada penulis, kalian tidak akan terlupakan.
11. Kawan-kawan angkatan 2014, Fedri, Muchlisi, Icha, Melda, Elyta, Komang, Bayu, Aldin, Bagus, Dhean, Aldi, Billy, Brilliant, Rido, Iranda, Aziza, Kartika, Mega, Ulfa, Meri, Abu, Wiryawan, Ndo, Yoga, Ikhsan, Nosi, Dita, Sinta, Alvi, Dhian, Umayya, Intan, Yusuf, Shohib, Andri, Eliyas, Agung, Tika, Yudi, Rico, Asti, Rahmita, Silvi, dan kawan-kawan yang sedang berjuang, maaf tidak bisa menyebutkan satu persatu. Terima kasih atas semua doa dan

dukungannya. Semoga kalian selalu diberi kemudahan dan kelancaran dalam menjalankan proses kelulusan.

12. Abang-abang dan mbak-mbak Ilmu Pemerintahan, Bang Vico, Bang Hesbi, Bang Darji, Bang Nico, Kiyay Rosim, Mbak Winda, Mbak Dita, Mbak Nisa, Mbak Arum, Bang Anam, Bang Ridho, Bang Abay, Bang Andi, Bang Taufiq, Bang Irwansyah, Bang Yogi, Mbak Putri, yang telah memberikan ilmunya sejak penulis menjadi mahasiswa baru hingga sekarang.
13. Terimakasih juga kepada sahabat UL, M. Revandri Elbands, A.Md, Yopi Azhari, S.Kom, Ilham Arrasyid, S.H, dan Rachmad Oktiawansyah, A.Md, Rad. Yang selalu memberi dukungan dan memberikan canda tawa kepada penulis saat menyusun skripsi ini, kalian adalah sahabat yang baik.
14. Teruntuk Ayazuhara Sukma Dewi, A.Md yang terus memberikan support bagi penulis, memberikan motivasi dan telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk penulis, juga sebagai pendengar yang baik bagi penulis. Terimakasih atas dukungan dan motivasinya.

Bandar Lampung, 11 Mei 2018

Ahmad Ridwan Mk

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR	v
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Kegunaan Penelitian	13
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Strategi.....	14
1. Pengertian Strategi	14
2. Tipe-Tipe Strategi	15
B. Pengertian Penanggulangan	17
C. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.....	17
1. Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	18
2. Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung.....	19
3. Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung	20
4. Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung ..	20
5. Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung.	21
6. Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung	21
D. Tinjauan Tenaga Kerja.....	25
E. Tinjauan Pengangguran	27
1. Jenis Pengangguran	29
2. Dampak Buruk Pengangguran	20
F. Kerangka Pikir	31
III. METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	33
B. Fokus Penelitian	35

C. Lokasi Penelitian	37
D. Jenis Data	37
1. Data Primer	37
2. Data Sekunder	37
E. Informan	38
F. Teknik Pengumpulan Data	39
1. Wawancara	39
2. Observasi	39
3. Dokumentasi	40
G. Teknik Pengolahan Data	40
H. Analisis data	41
I. Teknik Keabsahan Data	44

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kondisi Ketenagakerjaan Provinsi Lampung.....	45
B. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung	47

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	59
B. Pembahasan Penelitian.....	91

VI. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	102
B. Saran	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Pengangguran Terbuka Menurut Daerah Kota-Desa Provinsi Lampung, Februari 2016 - Februari 2017	6
2. Komposisi Angkatan Kerja Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan Di Provinsi Lampung	7
3. Dekomposisi Penduduk Usia Kerja dan Indikator Ketenagakerjaan Provinsi Lampung, Februari 2015-Februari 2017	46
4. Program <i>job fair</i> yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung	63
5. Daftar Kejuruan Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung	68
6. Daftar Kejuruan Per-angkatan Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung	70
7. Datar Perusahaan Magang Tahun 2017	77
8. Daftar Penyerapan Peserta Pemagangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung Tahun 2017	79
9. Daftar Peserta Magang ke Jepang	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir	32
2. Jadwal Pemagangan ke Jepang.....	89

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang sangat rumit di dalam pembangunan ekonomi. Kelangkaan lapangan perkerjaan terjadi karena tidak seimbang antara kemampuan negara berkembang untuk menyediakan lapangan pekerjaan dan jumlah tenaga kerja yang selalu bertambah dari waktu ke waktu. Sehingga hal ini menimbulkan dampak semakin tingginya angka pengangguran.

Pengangguran dapat terjadi karena lapangan kerja yang tersedia memerlukan pengetahuan khusus yang tidak dimiliki oleh pencari kerja. Walaupun ada jumlahnya sangat terbatas, misalnya pengetahuan tentang komputer, bahasa Inggris, bond A, bond B, dan pengetahuan aktuarial. Keadaan yang demikian menyebabkan jumlah pengangguran tetap tinggi karena tidak ada titik temu antara pencari kerja dengan lapangan kerja yang tersedia. (Sudradjad : 2008)

Hingga saat ini pengangguran adalah salah satu masalah pokok yang dihadapi bangsa dan negara Indonesia. Pengangguran yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik yang juga semakin meningkat. Dengan jumlah angkatan kerja yang cukup besar, arus migrasi yang terus mengalir, serta dampak krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini, membuat permasalahan tenaga kerja menjadi sangat besar dan kompleks. Masalah

pengangguran telah menjadi momok yang begitu menakutkan khususnya di negara-negara berkembang seperti di Indonesia.

Negara berkembang seringkali dihadapkan dengan besarnya angka pengangguran karena sempitnya lapangan pekerjaan dan besarnya jumlah penduduk. Sempitnya lapangan pekerjaan dikarenakan karena faktor kelangkaan modal untuk berinvestasi, yang membuat para angkatan kerja tidak dapat berinovasi dengan menghasilkan lapangan kerja sendiri atau menjadi seorang wirausaha melainkan bergantung terhadap perusahaan-perusahaan yang menerima lapangan pekerjaan.

Akibat dari kelangkaan modal tersebut berakibat pula begitu banyak pekerja atau buruh pabrik yang terpaksa di-PHK oleh perusahaan di mana tempat ia bekerja dalam rangka pengurangan besarnya biaya yang dipakai untuk membayar gaji para pekerjanya. Selain itu, penyebab PHK buruh ialah kebergantungan perusahaan-perusahaan terhadap bahan import dalam produksi barangnya. Perusahaan yang mengalami kebangkrutanpun salah satu penyebab terjadinya PHK.

Direktur Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan BPS Rozali Ritonga mengatakan, salah satu faktor penyebab peningkatan pengangguran adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Razali menjelaskan, aksi PHK kebanyakan dilakukan oleh perusahaan atau industri yang bergantung dengan terhadap barang-barang/bahan baku impor. Kinerja perusahaan tertekan karena nilai tukar yang melemah. Selain itu, ia menambahkan bahwa PHK bukan satu-satunya penyebab meningkatnya angka pengangguran. Menurut Razali, pengangguran meningkat karena bertambahnya jumlah angkatan kerja sebanyak 510 ribu orang dibanding Agustus 2014. Pertambahan jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan penyerapan tenaga kerja.

Sumber: <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/15/11/05/Nxbxe6383-jumlah-pengangguran-bertambah-karena-phk-meningkat>
Diakses pada 13-10-2017 21.14 WIB

Badan Pusat Statistik tahun 2017 memperhitungkan bahwa angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2017 berjumlah sebanyak 131,55 juta orang, naik sebanyak 6,11 juta orang dibanding Agustus 2016 dan naik 3,88 juta orang dibanding Februari 2016. Penduduk bekerja di Indonesia pada Februari 2017 sebanyak 124,54 juta orang, naik sebanyak 6,13 juta orang dibanding keadaan Agustus 2016 dan naik sebanyak 3,89 juta orang dibanding Februari 2016. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2017 sebesar 5,33 persen, mengalami penurunan sebesar 0,28 persen poin dibanding Agustus 2016 dan turun sebesar 0,17 persen poin dibanding Februari 2016. Pada Februari 2017, sebesar 58,35 persen penduduk bekerja pada kegiatan informal, dan persentase pekerja informal naik 0,07 persen poin dibanding Februari 2016.

Jika masalah pengangguran yang demikian dibiarkan berlarut-larut maka sangat besar kemungkinannya untuk mendorong suatu krisis sosial. Yang terjadi tidak saja menimpa para pencari kerja yang baru lulus sekolah, melainkan juga menimpa orang tua yang kehilangan pekerjaan karena kantor dan pabriknya tutup. Indikator masalah sosial bisa dilihat dari begitu banyaknya anak-anak yang mulai turun ke jalan. Mereka menjadi pengamen, pedagang asongan maupun pelaku tindak kriminalitas yang kerap terjadi di berbagai daerah dan semakin menjadi-jadi.

Dikutip dari **Kompas.com**- Kapolda Metro Jaya: Kriminalitas akibat Pengangguran

JAKARTA, KOMPAS.com — Pengangguran yang timbul akibat tidak tersedianya lapangan pekerjaan turut menjadi salah satu faktor penyumbang munculnya kriminalitas. Kepala Kepolisian Daerah

Metro Jaya Inspektur Jenderal Putut Eko Bayuseno mengatakan, sebagian besar kasus kriminalitas bermula dari persoalan ekonomi yang menerpa kalangan tidak mampu.

"Kami mempunyai data bahwa hampir 60 persen pelaku kejahatan adalah mereka yang belum mempunyai pekerjaan. Untuk mengurangi terjadinya kriminalitas, salah satu terobosan adalah Polisi Peduli Pengangguran," kata Putut dalam sambutannya di acara Ngobrol Bareng Polri, Pelindo, dan Buruh serta Nelayan Pelabuhan dengan tema "Pelabuhan Nyaman Idaman Ku", di Sunda Kelapa, Jakarta Utara, Rabu (21/11/2012).

Menurut Putut, dengan menekan angka pengangguran, maka suasana keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas) bisa diwujudkan untuk menekan tingkat kriminalitas. Pihaknya menyambut baik acara yang diselenggarakan Polres Pelabuhan Tanjung Priok, sejumlah pelaku usaha, Pemerintah Kota Jakarta Utara, serta nelayan dan buruh pekerja pelabuhan tersebut.

Sumber: <http://nasional.kompas.com/read/2012/11/21/15151119/kapolda.metro.jaya.kriminalitas.akibat.pengangguran> Diakses pada 13-10-2017 21.14 WIB

Selain memicu tidak kriminalitas, tingginya angka pengangguran akan memicu pula perpindahan penduduk dari desa ke kota. Hal ini diperkuat oleh pendapat Manning dan Noer (1996) yaitu dorongan utama bermigrasi dari desa ke kota adalah untuk memperoleh penghasilan yang lebih baik. Mengingat kondisi kehidupan yang demikian buruk bagi kebanyakan penduduk kota, migrasi tersebut lebih menggarisbawahi kondisi kehidupan yang teramat parah di daerah pedesaan daripada perkembangan ekonomi di kota.

Akibat migrasi tersebut menyebabkan kurangnya sumberdaya manusia yang produktif di wilayah tertentu yang ditinggalkan dan meledaknya penduduk di wilayah yang menjadi tujuannya yaitu ibu kota yang menyebabkan tidak meratanya jumlah penduduk.

Dikutip dari **Kompas.com**- Ledakan Penduduk Jakarta, Ancaman yang Mengerikan...

Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) DKI Jakarta Edison Sianturi mengatakan, anggapan untuk bisa mendapatkan lapangan pekerjaan yang lebih mudah menjadi salah satu pemicu mengapa banyak masyarakat daerah berbondong-bondong datang ke Ibu Kota.

"Jakarta Ibu Kota, pusat pemerintahan dan pusat berbagai kegiatan seperti perekonomian. Pasti mereka berharap mudah mendapat lapangan pekerjaan. Di mana ada gula di situ banyak semut," ujar Edison saat dihubungi *Kompas.com*, Rabu (7/6/2017).

Sumber: <http://properti.kompas.com/read/2017/09/04/160500021/ledakan-penduduk-jakarta-ancaman-yang-mengerikan->

Diakses pada 11-9-2017 10.23 WIB

Dari berbagai uraian yang telah dibahas diatas, dapat penulis simpulkan bahwa masalah pengangguran adalah masalah publik yang saat ini kian berlarut-larut tak kunjung menemui titik temu dalam penaggulangannya dan diperlukan adanya peran pemerintah sebagai fungsi dari pembuat kebijakan untuk menanggulangnya.

Di Provinsi Lampung sendiri, angka pengangguran masih dikatakan cukup tinggi. Dilihat perbandingan kota-desa, tingkat pengangguran lebih tinggi terjadi di wilayah perkotaan (*urban area*). Sebanyak 6,49 persen angkatan kerja di perkotaan berstatus sebagai penganggur terbuka (pencari kerja), setara dengan 78,7 ribu orang. Sedangkan di wilayah perdesaan (*rural area*) tingkat pengangguran “hanya” 3,61 persen atau 110,4 ribu orang. Dibandingkan setahun yang lalu, jumlah pengangguran di perkotaan berkurang sebanyak 3,1 ribu orang. Sejalan dengan itu, jumlah pengangguran di perdesaan naik 8,6 ribu orang. Fenomena ini diduga berkaitan dengan

menurunnya aktivitas sektor pertanian yang mendominasi kegiatan ekonomi di desa. Sehingga menaikkan angka pengangguran di desa.

Tabel 1. Pengangguran Terbuka menurut Daerah Kota-Desa Provinsi Lampung Februari 2016 - Februari 2017

Daerah Tempat Tinggal	Februari 2016		Agustus 2016		Februari 2017	
	Absolut (000)	TPT (%)	Absolut (000)	TPT (%)	Absolut (000)	TPT (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Perkotaan	81,6	7,17	76,5	6,46	78,7	6,49
Pedesaan	101,7	3,51	113,8	3,87	110,4	3,61
Total	183,5	4,54	190,3	4,62	189,1	4,43

(Sumber: BPS Provinsi Lampung 2017)

Latar belakang pendidikan juga menjadi salah satu penyebab tingginya angka pengangguran di Provinsi Lampung. Faktor ekonomi yang membuat biaya pendidikan dapat dibidang mahal dan kurang sadar akan pentingnya sebuah pendidikan membuat masyarakat dengan kelas menengah kebawah enggan untuk menempuh pendidikan ke jenjang Perguruan Tinggi.

Selama setahun terakhir terlihat ada pergeseran komposisi angkatan kerja menurut latar belakang pendidikan. Persentase pencari kerja yang berpendidikan tinggi (diploma/sarjana) turun dari 8,84 persen menjadi 8,26 persen. Sebaliknya, pengangguran yang mengenyam pendidikan rendah (SMP ke bawah) naik dari 36,1 persen menjadi 46,79 persen. Sementara pada penduduk yang bekerja terlihat adanya sedikit penurunan pada pekerja yang berpendidikan rendah. Kondisi yang sama dialami oleh pekerja yang berpendidikan menengah. Sementara pekerja yang berpendidikan tinggi mengalami peningkatan yakni dari 6,46 persen naik menjadi 7,94 persen.

Tabel 2. Komposisi Angkatan Kerja menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Provinsi Lampung, Februari 2016 – Februari 2017 (Persen)

Pendidikan	Berkerja			Pengangguran		
	Feb 2016	Agt 2016	Feb 2017	Feb 2016	Agt 2016	Feb 2017
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
<= SD	44,77	45,99	46,37	29,70	24,89	29,20
SMP	22,84	22,85	20,87	18,88	21,90	21,71
SMA UMUM	15,94	15,35	14,30	24,41	30,73	19,54
SMA KEJURUAN	8,82	7,87	8,96	13,63	14,23	17,90
DIPLOMA I/II/III	2,00	19,00	2,72	1,35	3,48	3,40
UNIVERSITAS	5,62	6,04	6,76	12,02	4,78	8,25
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

(Sumber: BPS Provinsi Lampung 2017)

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa angka pengangguran dari penduduk dengan tingkat pendidikan dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) kebawah memiliki angka yang hampir mendominasi tingkat pengangguran di Provinsi Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor pendidikan mempunyai pengaruh terhadap seseorang dalam mencari pekerjaan.

Dalam mengatasi masalah pengangguran sebagai salah satu tugas dan kewenangan pemerintah, Pemerintah Provinsi Lampung dalam hal ini telah melimpahkan kewenangan dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang sebagai mana telah diatur dalam Peraturan Gubernur Lampung Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tatakerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung.

Kedudukan dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung telah disebutkan dalam Peraturan Gubernur Lampung Nomor 68 Tahun 2016 dalam Bab II Paragraf I Pasal 2 Ayat (1) yakni Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah, dan dalam Bab II Paragraf II Pasal 3 Ayat (1) yakni Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan provinsi di bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam menanggulangi angka pengangguran di Provinsi Lampung, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung telah melakukan berbagai upaya dan program yang diharapkan akan mengurangi angka pengangguran yang ada di Provinsi Lampung agar para pengangguran dapat mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan kemampuan keterampilannya.

Salah satu program yang telah dilakukan ialah dengan mengadakan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung Nomor: 188.4/0462/V.07/03/2017 Tentang Pembentukan Panitia Penyelenggara, Pelaksana Lapangan, Tim Keamanan, Tim Medis, Nara Sumber Dan Moderator, Pejabat Pengadaan Dan Penerima Barang Dan Jasa Kegiatan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) Daerah Di Provinsi Lampung Tahun 2017.

Program *Job Fair* ini bertujuan untuk mempertemukan antara para pencari kerja dan perusahaan-perusahaan yang menerima perkerjaan. Dengan adanya *Job Fair* para pencari kerja tidak perlu berkeliling dari perusahaan ke perusahaan lainya, karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam hal ini telah mewardahi dan telah memfasilitasi antara kedua belah pihak yang saling membutuhkan.

Selain itu, untuk meningkatkan daya saing dan kemampuan para tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung pada Rabu (19/4/2017) telah mengadakan program pelatihan dan produktivitas tenaga kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung, Sumiarti Somad, mengatakan tujuan pelatihan ini adalah untuk memberikan keterampilan kepada calon tenaga kerja sehingga kompeten di bidangnya. “Tenaga kerja yang terlatih itu nantinya diharapkan akan dapat bersaing di pasar kerja, baik tingkat lokal, nasional maupun Internasional”.

Selain *Job Fair* dan Pelatihan produktivitas tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung juga melakukan program pemagangan bagi angkatakan kerja yang mempunyai kompetensi dan mememnuhi syarat-syarat untuk disalurkan ke berbagai perusahaan didalam negeri.

Program pemegangan ini tidak hanya dilakukan di dalam negeri saja, tetapi juga dilakukan program pemegangan keluar negeri yaitu ke Jepang yang dilaksanakan pada 4-8 Desember 2017. Program ini bernama *International Manpower Development Organization Japan*, atau disingkat IM-Japan.

Program ini nantinya akan berjalan selama tiga tahun. Program ini mempunyai tujuan untuk menambah keterampilan, wawasan ilmu dan pengetahuan serta etos kerja. Peserta nantinya diharapkan mampu membuka lapangan kerja, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain.

Berdasarkan hal di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung melalui *Job fair*, Program pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, dan Program Pemagangan dapat berpengaruh mengurangi angka pengangguran di Provinsi Lampung.

Terdapat beberapa penelitian yang sejenis dengan penelitian ini, berikut akan dijabarkan beberapa contoh penelitian sejenis tentang penanggulangan pengangguran dan masalah ketenaga kerjaan :

1. Penelitian terdahulu adalah skripsi yang ditulis oleh Imaniar Isti Pratiwi (2015) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Jumlah Pengangguran Di Provinsi Lampung Tahun 2000-2013”. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Lampung.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran di Provinsi Lampung, faktor-faktor yang dianalisis adalah inflasi, upah minimum provinsi dan pertumbuhan ekonomi. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda dengan metode Ordinary Least Square (OLS) dilakukan dengan menggunakan data time series periode tahun 2000-2013. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel inflasi dengan koefisien

regresi 30.70 memiliki tanda positif namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap jumlah pengangguran. Variabel upah minimum provinsi dengan koefisien regresi 0.61 memiliki tanda negatif dan signifikan terhadap jumlah pengangguran. Variabel pertumbuhan ekonomi dengan koefisien regresi 153314.0 memiliki tanda positif dan signifikan terhadap jumlah pengangguran.

2. Penelitian terdahulu kedua adalah jurnal yang ditulis oleh Yulna Dewita Hia (2013) dengan judul “Strategi Dan Kebijakan Pemerintah Dalam Menanggulangi Pengangguran” Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP- PGRI Sumbar.

Masalah yang melatar belakangi penelitian ini adalah tingginya angka pengangguran di negara kita karena disebabkan terlampau banyak tenaga kerja yang diarahkan ke sektor formal sehingga ketika mereka kehilangan pekerjaan di sektor formal, mereka kelabakan dan tidak bisa berusaha untuk menciptakan pekerjaan sendiri di sektor informal. Pengangguran intelektual ini tidak terlepas dari persoalan dunia pendidikan yang tidak mampu menghasilkan tenaga kerja berkualitas sesuai tuntutan pasar kerja sehingga seringkali tenaga kerja terdidik kita kalah bersaing dengan tenaga kerja asing. Oleh sebab itu perlu adanya perancangan strategi, kebijakan dan pengembangan sumber daya manusia untuk memecahkan masalah tersebut.

3. Penelitian terdahulu terakhir adalah skripsi yang ditulis oleh Riswandi (2011) dengan judul “Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran Di

Sumatera Barat Pasca Krisis Ekonomi Pada Tahun 2000-2010”
Universitas Andalas Padang.

Penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran pasca krisis ekonomi di Sumatera Barat periode 2000 hingga 2010. Adapun variabel-variabel yang dianalisis adalah Pertumbuhan Ekonomi (Y_d), Pertumbuhan Penduduk (J_p), Investasi Swasta (I_s), dan Upah Minimum Regional (w). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana hubungan variabel Y_d , J_p , I_s , dan w serta untuk mengetahui dan menganalisis kebijakan apa saja yang sudah dilakukan Pemerintah dan memberikan langkah kebijakan untuk mengatasi masalah pengangguran.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, cenderung hanya menjelaskan tentang faktor-faktor dan penyebab pengangguran dan tanpa adanya solusi yang mutakhir dalam penanggulangan pengangguran tersebut. Berbeda dengan rencana penelitian yang akan dilakukan peneliti yang menganalisis strategi yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung dalam Penanggulangan Pengangguran.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang tersebut maka rumusan masalah yang ada adalah “Apakah Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dapat Menanggulangi Pengangguran Di Provinsi Lampung?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat Menanggulangi Pengangguran Di Provinsi Lampung.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi dan usulan bagi pemerintah pusat, pemerintah daerah dan khususnya pemerintah Provinsi Lampung dalam strategi untuk penanggulangan pengangguran dan masalah ketenaga kerjaan agar tenaga kerja yang ada dapat terserap secara maksimal dan menghilangkan angka pengangguran.

2. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan berguna bagi perkembangan ilmu pemerintahan khususnya tentang strategi penanggulangan pengangguran.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Strategi

1. Pengertian Strategi

Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategos*. *Strategos* merupakan gabungan dari kata *stratos* dan *ego* yaitu tentara dan pemimpin. Sedangkan secara istilah, pengertian strategi adalah sebagai suatu cara yang dapat digunakan untuk pencapaian tujuan. Abdulsyani menyatakan bahwa strategi dapat diartikan sebagai siasat, manajerialism atau cara yang dipakai sehubungan dengan upaya pencapaian suatu tujuan dengan konsekuensi tertentu (Abdulsyani, 2002).

Sedangkan menurut Reksohadiprodjo (2010:41) strategi adalah Fondasi tujuan organisasi dan pola gerak serta pendekatan manajemen mencapai tujuan. Strategi juga merupakan rencana menyatu, komprehensif dan terpadu yang mnegkaitkan keunggulan strategis dengan kesempatan dan ancaman yang datang dari luar.

Menurut Schroder dalam Pito (2006:196-197) Strategi merupakan upaya untuk mempertahankan mayoritas pemerintah, seperti partai akan memelihara pemilih tetap mereka dan memperkuat pemahaman para pemilih musiman sebelumnya terhadap situasi yang berlangsung.

Di dalam lingkungan organisasi, strategi memberikan peran yang penting dalam pencapaian suatu tujuan dalam organisasi tersebut, karena strategi memberikan arah tujuan dan cara bagaimana tindakan tersebut harus dilakukan agar tujuan yang diinginkan tercapai.

Menurut Grant (2009:21), strategi memiliki 3 peranan penting yaitu :

- a. Strategi sebagai pendukung untuk pengambilan keputusan
- b. Strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi
- c. Strategi sebagai target yang digambarkan dalam visi dan misi organisasi

Dari berbagai pengertian dan definisi mengenai strategi, secara umum dapat didefinisikan bahwa strategi itu adalah rencana atau taktik yang digunakan sebagai cara penyelesaian dari segala target yang akan dicapai, sebagai *goal* dari sebuah tujuan baik individu maupun kelompok.

2. Tipe-tipe Strategi

Berdasarkan kesimpulan penulis, secara umum dapat didefinisikan bahwa strategi itu adalah rencana atau taktik yang digunakan sebagai cara penyelesaian dari segala target yang akan dicapai, sebagai *goal* dari sebuah tujuan baik individu maupun kelompok. Menurut Koten dalam Salusu (1994: 104-105) strategi dibedakan menjadi beberapa tipe, diantaranya adalah:

a. *Corporate Strategy* (strategi organisasi)

Strategi ini berkaitan dengan perumusan misi, nilai, tujuan, inisiatif-inisiatif strategi yang baru yang membahas apa yang harus dilakukan dan untuk siapa;

b. *Program Strategy* (strategi program)

Strategi ini terfokus pada implikasi-implikasi strategi dari suatu program tertentu yang dilancarkan dan pada intinya ingin melihat apa dampak strategi tersebut dalam sasaran organisasi;

c. *Resource Support Strategy* (strategi pendukung sumber daya)

Strategi ini memutuskan perhatian pada maksimalisasi pemanfaatan sumber daya essential yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Sumber daya itu berupa tenaga, keuangan dan teknologi.

d. *Institutional Strategy* (strategi institusi)

Fokus dari strategi institusional adalah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategis.

Dari keempat tipe strategi yang dikemukakan oleh Koten tersebut ternyata strategi tidak hanya bagaimana sebuah tujuan bisa tercapai saja, tetapi terdapat poin-poin yang menjadi tujuan atau *goal* agar target yang ingin di capai benar-benar akan tercapai dengan strategi-strategi yang dibuat. Perlu adanya kesinambungan antara strategi-strategi tersebut.

B. Pengertian Penanggulangan

Kata penanggulangan berasal dari kata dasar tanggulang. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggulang adalah suatu kata kerja yang memiliki arti menghadapi atau mengatasi, sedangkan untuk pengertian penanggulan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu proses, cara, atau perbuatan menanggulangi. Pada penelitian ini yang dimaksud dalam penanggulangan adalah cara yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung dalam mengatasi masalah pengangguran yang ada di Provinsi Lampung.

Penanggulangan pengangguran adalah suatu kegiatan yang dirancang menjadi sebuah program yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung untuk meminimalisir jumlah pengangguran bahkan menghilangkan pengangguran yang ada di Provinsi Lampung. Dengan melakukan penanggulangan pengangguran, diharapkan jumlah pengangguran yang ada dapat terserap di dunia kerja dan dapat membuka lapangan pekerjaan sendiri yang berguna untuk dirinya sendiri dan orang lain yang membutuhkan pekerjaan.

C. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung nomor 68 tahun 2016 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

mempunya kewenangan dan kewajiban untuk pengelolaan tenaga kerja dan transmigrasi di daerah sebagai pelimpahan kewenangan dari pusat. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

1. Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dalam Paragraf 2 Pasal 3 Pergub Nomor 68 tahun 2016 tersebut, disebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan provinsi di bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam melaksanakan tugas pokoknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. perumusan kebijakan, pengaturan, perencanaan dan penetapan standar/ pedoman bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- c. penyelenggaraan urusan ketatausahaan dan administrasi umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- d. penyelenggaraan pelayanan sistem informasi ketenagakerjaan dan transmigrasi;

- e. pembinaan dan Penyelenggaraan serta fasilitasi perluasan dan pelayanan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- f. pembinaan dan penyelenggaraan serta fasilitasi pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja;
- g. pembinaan dan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan;
- h. pembinaan dan penyelenggaraan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja;
- i. pengkoordinasian, integrasi dan sinkronisasi kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- j. pembinaan, penyelenggaraan, pengawasan, pengendalian, serta evaluasi pengembangan sumber daya manusia aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- k. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung

Dalam melaksanakan kewenangannya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung mempunyai visi yaitu “Terwujudnya tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi yang produktif, berdaya saing, mandiri dan sejahtera.”

3. Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung

Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung yaitu:

- a. Meningkatkan Kompetensi dan produktivitas tenaga Kerja.
- b. Memperluas Kesempatan Kerja dan Meningkatkan Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di dalam dan di Luar Negeri.
- c. Meningkatkan Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- d. Meningkatkan Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan Disnakertrans Lampung
- e. Memfasilitasi Perpindahan dan Penempatan Transmigran

4. Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung

Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung yaitu:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing sesuai dengan perkembangan pasar kerja serta menciptakan wirausaha baru.
- b. Meningkatkan penempatan tenaga kerja yang efektif dan perluasan penciptaan lapangan kerja.
- c. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatkan peran kelembagaan hubungan industrial.
- d. Menciptakan pengawasan ketenagakerjaan secara mandiri, tidak memihak, profesional dan seragam di Provinsi Lampung.

- e. Mengembangkan masyarakat transmigrasi dan pengembangan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan baru.
- f. Memfasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi ke luar Provinsi Lampung.

5. Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung

Sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung dalam bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yaitu:

- a. Terciptanya lapangan kerja bagi angkatan kerja dalam rangka pengurangan pengangguran.
- b. Tersedianya tenaga kerja yang berkompeten dan mampu bersaing di bursa kerja.
- c. Terciptanya iklim yang kondusif di perusahaan.
- d. Terwujudnya kenyamanan kerja dan berusaha bagi pekerja dan pengusaha di perusahaan.
- e. Terlaksananya penempatan transmigrasi keluar Lampung.

6. Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung

Dalam menanggulangi angka pengangguran di Provinsi Lampung, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung telah melakukan berbagai upaya dan program yang diharapkan akan mengurangi angka pengangguran yang ada di Provinsi Lampung agar para pengangguran dapat mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan kemampuan

keterampilannya. Salah satu program yang telah dilakukan ialah dengan mengadakan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung Nomor: 188.4/0462/V.07/03/2017 Tentang Pembentukan Panitia Penyelenggara, Pelaksana Lapangan, Tim Keamanan, Tim Medis, Nara Sumber Dan Moderator, Pejabat Pengadaan Dan Penerima Barang Dan Jasa Kegiatan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) Daerah Di Provinsi Lampung Tahun 2017.

Program *Job Fair* ini bertujuan untuk mempertemukan antara para pencari kerja dan perusahaan-perusahaan yang menerima perkerjaan. Dengan adanya *Job Fair* para pencari kerja tidak perlu berkeliling dari perusahaan ke perusahaan lainnya, karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam hal ini telah mewadahi dan telah memfasilitasi antara kedua belah pihak yang saling membutuhkan.

Program *Job Fair* ini telah dilaksanakan pada 21-22 Maret 2017 yang lalu. Saat diwawancarai oleh peneliti, Ibu Arniyati, S.Sos., M.M., selaku Kasi Pengambilan Informasi Pasar Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung mengatakan, “Dalam *Job Fair* itu, kita mengundang perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dan akan membuka lowongan perkerjaan. Dalam *Job Fair* ini pula, kita dapat mempertemukan para pencari kerja dengan yang akan menerima perkerjaan”. Ungkapnya.

Selain itu, untuk meningkatkan daya saing dan kemampuan para tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung pada Rabu (19/4/2017) telah mengadakan program pelatihan dan produktivitas tenaga kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung. Para peserta ini terdiri dari 4 Balai Latihan Kerja (BLK) yang ada di Provinsi Lampung yaitu, BLK Bandar Lampung, BLK Metro, BLK Kalianda dan BLK Way Abung yang berjumlah 2.416 Peserta yang kemudian dibagi menjadi 6 angkatan.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung, Sumiarti Somad, mengatakan tujuan pelatihan ini adalah untuk memberikan keterampilan kepada calon tenaga kerja sehingga kompeten di bidangnya. “Tenaga kerja yang terlatih itu nantinya diharapkan akan dapat bersaing di pasar kerja, baik tingkat lokal, nasional maupun Internasional”.

Untuk angkatan pertama, pelatihan diikuti oleh 496 orang peserta dari 4 BLK dengan kejuruan yang akan diikuti yaitu teknik manufaktur, teknik las, teknik otomotif, teknik listrik, teknik elektronika, mesin pendingin (AC), teknologi informasi, menjahit, kecantikan (tata rias), pariwisata perhotelan, industri kreatif (sablon). Pelaksanaan pelatihan untuk VI angkatan dimulai 3 April sampai 27 November 2017 di 4 BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung.

Selain *Job Fair* dan Pelatihan produktivitas tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung juga melakukan program

pemagangan bagi angkatan kerja yang mempunyai kompetensi dan memenuhi syarat-syarat untuk disalurkan ke berbagai perusahaan didalam negeri. Menurut Sumiati, selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung.

Program pemagangan bertujuan mencetak tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai sesuai dengan bidang kerjanya serta untuk mengurangi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki individu angkatan kerja dengan kebutuhan pasar kerja. Untuk itu diperlukan pemagangan ini sebagai salah satu strategi dalam rangka menghadapi pasar bebas, diharapkan dengan adanya pemagangan ini dapat mencetak tenaga kerja yang memiliki daya saing dan dapat bekerja sesuai dengan profesi dan keahliannya.

Selain pemagangan di dalam negeri terdapat juga program pemagangan keluar negeri yaitu ke Jepang yang dilaksanakan pada 4-8 Desember 2017. Program ini bekerja sama dengan *International Manpower Development Organization Japan*, atau disingkat IM-Japan. Program ini nantinya akan berjalan selama tiga tahun. Program ini mempunyai tujuan untuk menambah keterampilan, wawasan ilmu dan pengetahuan serta etos kerja. Peserta nantinya diharapkan mampu membuka lapangan kerja, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain.

D. Tinjauan Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat. (Pasal 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan di atas meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang- Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan. (Manulang:2001)

Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja (Sumarsono, 2009). Artinya bahwa semua orang yang melakukan kegiatan pekerjaan untuk diri sendiri atau orang lain tanpa menerima upah atau mereka yang sanggup bekerja. Menurut Simanjuntak (1998), yang termasuk tenaga kerja adalah seseorang yang mengurus rumah tangga, sekolah, yang mencari kerja, atau sedang bekerja dengan usia 14-60 tahun.

Menurut Subri (2003), tenaga kerja adalah permintaan partisipasi tenaga dalam memproduksi barang atau jasa atau penduduk yang berusia 15-64 tahun. Tenaga kerja termasuk dalam angkatan kerja

(orang yang mencari pekerjaan/menganggur ditambah dengan orang yang bekerja) dan bukan angkatan kerja (orang yang mengurus rumah tangga, bersekolah, dan penerima pendapatan).

Menurut Simanjuntak (1998), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. (Rusli:2003)

Mulyadi (2003) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Sukirno (2005:6) dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu:

1. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
2. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
3. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

E. Tinjauan Pengangguran

Secara umum dan dalam standar pengertian yang sudah ditentukan secara internasional, pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya. Oleh sebab itu, menurut (Sukirno, 2000) Seseorang yang tidak bekerja tetapi secara aktif mencari pekerjaan tidak dapat digolongkan sebagai penganggur. Selain itu pengangguran diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan belum dapat memperolehnya.

Di banyak negara masalah yang sering muncul adalah pengangguran. Penurunan pengangguran selalu menjadi objek utama dalam rencana pembangunan. Pengangguran sendiri adalah penyediaan pasar tenaga kerja yang tidak sesuai dengan permintaan (Sukirno, 2002).

Pengangguran adalah belum memperolehnya pekerjaan, padahal ia ingin bekerja dan termasuk angkatan kerja. Dalam empat minggu terakhir mereka aktif dalam mencari pekerjaan, namun hingga saat ini mereka belum mendapatkan pekerjaan hal ini dapat disebut pengangguran (Todaro, 2000).

Menurut Mankiw (2003), pengangguran didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam kategori angkatan kerja tidak memiliki pekerjaan dan dalam kategori sedang mencari pekerjaan.

Sukirno (2000) pengangguran biasanya dibedakan atas 3 jenis berdasarkan keadaan yang menyebabkannya, antara lain:

1. Pengangguran friksional, yaitu pengangguran yang disebabkan oleh tindakan seseorang pekerja untuk meninggalkan kerjanya dan mencari kerja yang lebih baik atau sesuai dengan keinginannya.
2. Pengangguran struktural, yaitu pengangguran yang disebabkan oleh adanya perubahan struktur dalam perekonomian.
3. Pengangguran konjungtur, yaitu pengangguran yang disebabkan oleh kelebihan pengangguran alamiah dan berlaku sebagai akibat pengurangan dalam permintaan agregat.

Sedangkan menurut Arsyad (1997), bentuk-bentuk pengangguran adalah:

- a. Pengangguran terbuka (*open unemployment*), adalah mereka yang mampu dan seringkali sangat ingin bekerja tetapi tidak tersedia pekerjaan yang cocok untuk mereka.
- b. Setengah pengangguran (*under unemployment*), adalah mereka yang secara nominal bekerja penuh namun produktivitasnya rendah sehingga pengurangan dalam jam kerjanya tidak mempunyai arti atas produksi secara keseluruhan.
- c. Tenaga kerja yang lemah (*impaired*), adalah mereka yang mungkin bekerja penuh tetapi intensitasnya lemah karena kurang gizi atau penyakit.
- d. Tenaga kerja yang tidak produktif, adalah mereka yang mampu bekerja secara produktif tetapi tidak bisa menghasilkan sesuatu yang baik.

1. Jenis Pengangguran

Marius (2004) menyatakan bahwa pengangguran sering diartikan sebagai angkatan kerja yang belum bekerja atau bekerja secara tidak optimal. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengangguran dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu :

a. Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*)

Pengangguran terbuka adalah tenaga kerja yang betul-betul tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran ini terjadi ada yang karena belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal dan ada juga yang karena malas mencari pekerjaan atau malas bekerja.

b. Pengangguran Terselubung (*Disguessed Unemployment*)

Pengangguran terselubung yaitu pengangguran yang terjadi karena terlalu banyaknya tenaga kerja untuk satu unit pekerjaan padahal dengan mengurangi tenaga kerja tersebut sampai jumlah tertentu tetap tidak mengurangi jumlah produksi. Pengangguran terselubung bias juga terjadi karena seseorang yang bekerja tidak sesuai dengan bakat dan kemampuannya, akhirnya bekerja tidak optimal.

c. Setengah Menganggur (*Under Unemployment*)

Setengah menganggur ialah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada pekerjaan untuk sementara waktu. Ada yang mengatakan bahwa tenaga kerja setengah menganggur ini adalah tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu atau kurang dari 7 jam sehari. Misalnya seorang buruh bangunan yang telah menyelesaikan pekerjaan di suatu proyek, untuk sementara menganggur sambil menunggu proyek berikutnya.

2. Dampak Buruk Pengangguran

Pengangguran adalah masalah publik yang mempunyai dampak buruk bagi masyarakat. Beberapa akibat buruk dari pengangguran dibedakan kepada dua aspek (Sukirno:2000) dimana dua aspek tersebut yaitu:

a. Akibat buruk ke atas kegiatan perekonomian.

Tingkat pengangguran yang relatif tinggi tidak memungkinkan masyarakat mencapai pertumbuhan ekonomi yang teguh. Hal ini dapat dengan jelas dilihat dari memperlihatkan berbagai akibat buruk yang bersifat ekonomi yang ditimbulkan oleh masalah pengangguran.

b. Akibat buruk ke atas individu dan masyarakat

Pengangguran akan mempengaruhi kehidupan individu dan kestabilan sosial dalam masyarakat. Beberapa keburukan sosial yang diakibatkan oleh pengangguran adalah:

1. Pengangguran menyebabkan kehilangan mata pencarian dan pendapatan
2. Pengangguran dapat menyebabkan kehilangan keterampilan-keterampilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan hanya dapat dipertahankan apabila keterampilan tersebut digunakan dalam praktek.

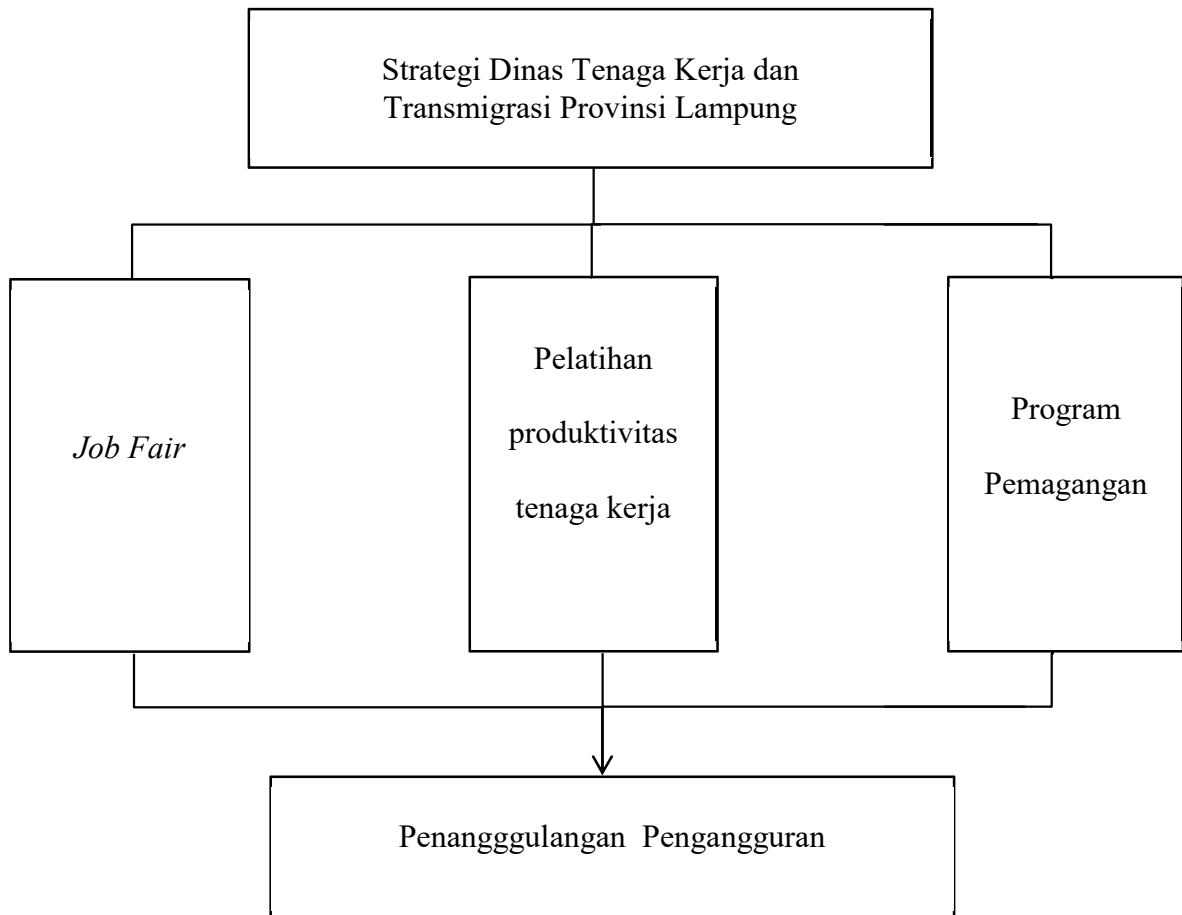
3. Pengangguran dapat menimbulkan ketidakstabilan sosial dan politik. Kegiatan ekonomi yang lesu dan pengangguran yang tinggi dapat menimbulkan rasa puas kepada pemerintah.

F. Kerangka Pikir

Tugas pemerintah ialah memberikan pelayanan bagi masyarakat, seiring bergesernya paradigma *Government* menjadi *Governance* yang dalam hal ini pemerintah bergeser peran lebih fokus ke fungsi fasilitator dan regulator daripada sebagai provider dan pelaksana program dan kegiatan. Karena pemerintahan yang efektif adalah pemerintahan yang dapat menyelesaikan masalah yang ada dengan dibuatnya kebijakan-kebijakan yang efektif dan dapat menyelesaikan semua yang menjadi masalah publik. Oleh sebab itu pemerintah harus peka dalam mengamati apa saja yang menjadi kebutuhan dan masalah masyarakat seperti halnya tingginya jumlah angkatan kerja dan minimnya lapangan kerja yang membuat tingginya pula angka pengangguran yaitu dengan membuat strategi-strategi yang ampuh dalam menyelesaikan masalah publik tersebut yang dalam hal ini menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dalam mengatasi tingginya angka pengangguran, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung telah melakukan program-program dan strategi untuk menanggulangi hal tersebut, diantaranya ialah: *Job Fair*, Program pelatihan produktivitas tenaga kerja, dan Program Pemagangan. Hal ini dilakukan sebagai upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Lampung dalam menanggulangi tingginya angka pengangguran di Provinsi Lampung, sebagaimana penulis gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 . Kerangka Pikir

III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan penjelasan kualitatif. Marshal dalam Sarwono (2006:193) Penelitian Kualitatif didefinisikan sebagai suatu proses yang mencoba untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai kompleksitas yang ada dalam interaksi manusia.

Sedangkan Ndraha menjelaskan (2011:631) Penelitian kualitatif bertindak ibarat *phenomenologist*, yang memandang perilaku manusia (yang diucapkan dan yang dilakukan) sebagai produk penafsiran nara sumber terhadap dunia sekitarnya.

Tipe penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara terperinci mengenai fenomena sosial tertentu disekitarnya. Data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, analisis dokumen, catatan lapangan, disusun peneliti di lokasi penelitian, tidak dituangkan dalam bentuk dan angka-angka namun tertuang dalam bentuk kata kata yang mendeskripsikan atau menggambarkan suatu fenomena sosial yang diteliti.

Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Usaha mendeskripsikan fakta-fakta itu pada tahap permulaan tertuju pada usaha mengemukakan gejala-gejala secara lengkap di dalam aspek yang diselidiki, agar jelas keadaan atau kondisinya. Oleh karena itu pada tahap ini metode deskriptif tidak lebih daripada penelitian yang bersifat penemuan fakta-fakta seadanya (*fact finding*).

Peneliti segera melakukan analisis data dengan memperkaya informasi, mencari hubungan, membandingkan, menemukan pola atas dasar data aslinya (tidak ditransformasi dalam bentuk angka). Hasil analisis data berupa pemaparan mengenai situasi yang diteliti yang disajikan dalam bentuk uraian naratif. Hakikat pemaparan data pada umumnya menjawab pertanyaan-pertanyaan mengapa dan bagaimana suatu fenomena terjadi. Untuk itu peneliti dituntut memahami dan menguasai bidang ilmu yang ditelitinya sehingga dapat memberikan justifikasi mengenai konsep dan makna yang terkandung dalam data.

Kurniawan (2012:34) menjelaskan Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel yang data-datanya sudah ada tanpa proses manipulasi (data masa lalu dan sekarang).

Melalui penelitian kualitatif penulis dapat mengenali subjek, merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari. Penulis juga diharapkan

selalu memusatkan perhatian pada kenyataan dan kejadian dalam konteks yang diteliti. Penelitian ini dibatasi oleh waktu dan tempat, dan kasus yang dipelajari berupa Strategi Pemerintah Provinsi Lampung Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran di Provinsi Lampung.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini memegang peranan yang sangat penting dalam memandu dan mengarahkan jalannya suatu penelitian. Fokus penelitian sangat membantu seorang peneliti agar tidak terjebak oleh melimpahnya volume data yang masuk, termasuk juga yang tidak berkaitan dengan masalah penelitian. Fokus memberikan batas dalam studi dan batasan dalam pengumpulan data, sehingga peneliti fokus memahami masalah yang menjadi tujuan penelitian. penetapan fokus sebagai penelitian penting artinya dalam usaha menentukan batas penelitian. (Moleong 2005:92).

Fokus pada penelitian ini adalah strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung dalam penanggulangan pengangguran dengan cara sebagai berikut:

1. *Job Fair*

Pemerintah dapat berkerja sama dengan swasta dengan cara menyalurkan tenaga kerja yang belum terserap di dunia kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh swasta. Adapun cara yang dapat dilakukan oleh pemerintah ialah melalui program bursa kerja

atau *job fair* sebagai wadah bagi pencari kerja dan swasta yang menjadi penerima tenaga kerja.

2. Pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja

Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yaitu dengan cara latihan untuk pengembangan profesionalisme tenaga kerja, dengan meningkatkan kualitas pendidikan masyarakat setempat dan juga menyesuaikan bakat yang dimiliki masyarakat melalui pendidikan formal, kursus, ataupun lain-lain. Adapun cara yang dapat dilakukan oleh pemerintah ialah dengan optimalisasi program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai sarana pelatihan bagi tenaga kerja. Selain itu, pembenahan sektor pendidikan di sekolah juga perlu diperhatikan. Perlu adanya kekesuaian antara pendidikan yang diajarkan dengan apa yang menjadi kebutuhan di dunia kerja.

3. Program Pemagangan

Program pemagangan bertujuan mencetak tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai sesuai dengan bidang kerjanya serta untuk mengurangi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki individu angkatan kerja dengan kebutuhan pasar kerja. Untuk itu diperlukan pemagangan ini sebagai salah satu strategi dalam rangka menghadapi pasar bebas, diharapkan dengan adanya pemagangan ini dapat mencetak tenaga kerja yang memiliki daya saing dan dapat bekerja sesuai dengan profesi dan keahliannya.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 28 Tanjung Karang Bandar Lampung.

D. Jenis Data

Dalam pengumpulan data akan dilakukan dengan cara yang umumnya digunakan dalam penelitian dengan metode kualitatif, yaitu melakukan observasi, wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi.

1. Data Primer

Sumber data primer diperoleh dari wawancara dengan orang atau informan yang dianggap mempunyai informasi kunci (*key informan*), pelaku atau orang yang terlibat langsung dengan pelaksanaan strategi penanggulangan pengangguran yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi kepustakaan dan dokumentasi yang berasal dari literatur-literatur, peraturan, dokumen terkait pelaksanaan program penanggulangan pengangguran yang dilakukan.

E. Informan

Informan adalah orang yang memiliki informasi tentang subjek yang ingin diketahui oleh peneliti. Secara teknis, informan adalah orang yang dapat memberikan penjelasan yang kaya warna, detail, dan komprehensif menyangkut apa, siapa, dimana, kapan, bagaimana dan mengapa dalam satu peristiwa yang terjadi atau justru tidak terjadi. Lebih jauh, ia juga mungkin dapat membuat konseptualisme atau induksi tentang apa yang selama ini diteliti atau diamati. Informan menempati kedudukan yang sangat penting dalam penelitian kualitatif. Ia adalah sumber informasi bagi peneliti. Tanpa informan, tidak ada informasi, dan tanpa informasi jelas tidak akan ada studi.

Selanjutnya dinyatakan bahwa, sampel sebagai sumber data atau sebagai informan sebaiknya memenuhi kriteria sebagai berikut (Spradley dalam Faisal dalam Djam'an Satori, 2009:91):

- a. Mereka yang menguasai atau memahami sesuatu melalui proses enkulturasi, sehingga sesuatu itu bukan sekedar diketahui tetapi juga dihayati
- b. Mereka yang tergolong masih sedang berkecimpung atau terlibat pada kegiatan yang tengah teliti
- c. Mereka mempunyai waktu yang memadai untuk diminta informasi
- d. Mereka yang tidak cenderung menyampaikan informasi hasil kemasannya sendiri
- e. Mereka yang pada mulanya tergolong cukup asing dengan peneliti sehingga menggairahkan untuk dijadikan semacam guru atau narasumber.

Berdasarkan kriteria tersebut dalam mencari informan, maka peneliti menentukan informan yaitu:

1. Kepala Seksi Pengembangan dan Produktivitas Tenaga Kerja.
2. Kepala Seksi Pengembangan Informasi Pasar Kerja
3. Kepala Seksi Pemasaran dan Kerja Sama UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung.
4. Ketua Lembaga Sertifikasi Profesi UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang benar dan akurat penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara

Penulis melakukan wawancara secara mendalam (*in-dephntinterview*) dengan informan (*key informan*) dengan berpedoman pada *interview guidances* yang telah disusun sebelumnya. Pemberian pertanyaan kepada informan dilakukan secara terbuka dan *fleksibel* sesuai dengan perkembangan yang terjadi selama proses wawancara dalam rangka menyerap informasi mengenai persepsi, maupun pendapat-pendapat dari informan tersebut. Apabila informasi dianggap sudah memenuhi tujuan

penelitian maka pengajuan pertanyaan atau penjarangan informasi akan di akhiri. Hal ini dimaksudkan agar dapat memperoleh data yang akurat dan kejelasan tentang masalah yang diteliti.

2. Observasi

Teknik observasi berguna untuk menjelaskan dan merinci gejala yang terjadi, dimaksudkan sebagai pengumpulan data selektif sesuai dengan pandangan seorang penulis. Selain itu terdapat data yang tidak dapat ditanyakan kepada informan, ada di antaranya yang membutuhkan pengamatan secara langsung peneliti. Beberapa hal yang diobservasi yaitu hal-hal yang berkaitan dengan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung dalam melakukan program penanggulangan pengangguran sebagai upaya untuk mencari kebenaran data yang diperoleh oleh peneliti.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mencatat dokumen-dokumen, arsip-arsip, peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan yang relevan terkait strategi penanggulangan pengangguran yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung.

G. Teknik Pengolahan Data

Setelah data-data diperoleh melalui teknik pengumpulan data, selanjutnya data diolah. Pada pengolahan data di lakukan proses memeriksa data

(*editing*) yang terkumpul guna memastikan kesempurnaan pengisian dari setiap instrumen pengumpulan data (Sanapiah Faisal, 2010:149). Teknik pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Editing

Proses yang dilakukan pada tahap ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara diperiksa kembali apakah masih ada yang kurang atau terdapat kekeliruan. Pemeriksaan ini bermanfaat bagi keabsahan dan kesempurnaan data yang diperoleh serta lebih mengarahkan pada tingkat yang lebih lanjut. Data yang diedit oleh penulis ialah hasil wawancara antara penulis terhadap narasumber.

2. Interpretasi

Penulis melakukan proses penafsiran dari data yang telah didapatkan penulis dari lokasi penelitian, baik data primer maupun data sekunder untuk mencari makna dengan menghubungkan jawaban informasi dengan data hasil yang lainnya.

H. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki/terjun ke lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Analisis telah dilakukan sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulisan

hasil penelitian. Namun analisa data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data (Nasution dalam Djam'an Satori 2009:200).

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari serta memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain (Bogdan dan Biklen dalam Djam'an Satori 2009:201). Dalam penelitian ini analisis yang digunakan setelah mengolah data, penulis mulai merumuskan dan menjelaskan keadaan yang ada sejak sebelum/terjun ke lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai dilapangan. Namun analisa data ini penulis lebih memfokuskan selama di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data.

Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data reduction (reduksi data), penyajian data (display data) dan conclusion drawing/verification (Nasution dalam Satori, 2009:217-220).

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh di lapangan dan jumlahnya cukup banyak. Dalam penelitian ini penulis melakukan pencatatan secara teliti dan rinci. Semakin lama penulis berada di lapangan, maka jumlah data akan

semakin banyak, kompleks dan rumit. Oleh karena itu, penulis melakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan hal-hal yang penting. Mencari tema dan polanya. Maka, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas sehingga mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data.

2. Penyajian Data (*Display Data*)

Peneliti melakukan penyajian informasi melalui bentuk teks naratif terlebih dahulu, dengan cara mendeskripsikan dan memaparkan hasil temuan wawancara secara mendalam terhadap informan dengan berpedoman pada interview-guidances yang telah disusun sebelumnya. Data yang telah didapat kemudian diklasifikasikan menjadi sebuah bagian-bagian dari data yang akan disusun secara sistematis sesuai dengan kajian penelitian.

3. Penarikan Kesimpulan (Verifikasi)

Penulis melakukan kekerabatan setiap makna yang muncul dalam data. disamping menyandar pada klasifikasi data, peneliti juga memfokuskan pada abstraksi data yang tertuang dalam bagan. Setiap bagan yang menunjang bagan diklasifikasi kembali, apabila hasil klasifikasi memperkuat kesimpulan atas data maka pengumpulan untuk komponen tersebut siap dihentikan dan di buat kesimpulan.

I. Teknik Keabsahan Data

Setelah menganalisis data, peneliti kemudian menggunakan teknik triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Pengertian triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian. Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumen atau studi pustaka.

Menurut Moleong (2011:330) Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif. Membedakan empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Pada penelitian ini, dari keempat macam triangulasi tersebut, peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan menggunakan triangulasi metode.

Triangulasi metode yaitu dengan menggunakan beberapa metode dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Peneliti membandingkan dan mengkroscek/mengkonfirmasi semua data yang di dapat dari hasil wawancara, hasil observasi, dan dokumentasi

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kondisi Ketenagakerjaan Provinsi Lampung

Kondisi makro ketenagakerjaan Lampung pada Februari 2017 menunjukkan adanya peningkatan jumlah angkatan kerja sebanyak 149,5 ribu orang dibanding Agustus 2016 dan sebanyak 232,9 ribu orang dibanding Februari 2016. Penduduk yang bekerja pada Februari 2017 bertambah sebanyak 150,8 ribu orang dibanding keadaan Agustus 2016 dan sebanyak 227,3 ribu orang dibanding keadaan setahun yang lalu. Sementara jumlah penganggur mengalami penurunan 1,3 ribu orang dibanding Agustus 2016 dan bertambah sebanyak 5,6 ribu orang dibanding keadaan setahun yang lalu. *(Sumber: BPS Provinsi Lampung 2017)*

Sejalan dengan kenaikan jumlah angkatan kerja dalam setahun terakhir, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik 3 poin yakni dari 68,63 persen naik menjadi 71,63 persen. Naiknya TPAK ini merupakan indikasi adanya kenaikan potensi ekonomi dari sisi suplai tenaga kerja. *(Sumber: BPS Provinsi Lampung 2017)*

Tabel 3. Dekomposisi Penduduk Usia Kerja dan Indikator Ketenagakerjaan Provinsi Lampung, Februari 2015 - Februari 2017

Kegiatan Utama	2015		2016		2017	
	Feb	Agt	Feb	Agt	Feb	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
1. Penduduk 15+ (000)	5.805,1	5.842,0	5.884,3	5.921,2	5.962,7	
2. Angkatan Kerja (000)	4.060,7	3.832,1	4.038,3	4.121,7	4.271,2	
	Bekerja	3.921,2	3.635,3	3.854,8	3.931,3	4.082,1
	Penganggur	139,5	196,9	183,5	190,3	189,1
3. Bukan Angkatan Kerja (000)	1.744,4	2.009,9	1.864,0	1.799,5	1.691,5	
	Sekolah	459,2	469,3	432,6	437,6	430,6
	Mengurus Rumahtangga	1.088,4	1.318,6	1.221,0	1.194,5	1.077,8
	Lainnya	196,9	222,0	192,3	167,4	183,1
4. TPAK %	69,95	65,60	68,63	69,61	71,63	
5. TPT %	3,44	5,14	4,54	4,62	4,43	
6. Pekerja Tidak Penuh (000)	1.411,2	1.379,6	1.424,4	1.280,3	1.479,0	
	½ Penganggur	321,3	297,4	370,9	282,4	326,6
	Paruh Waktu	1.089,9	1.082,1	1.053,6	997,9	1.152,6

(Sumber: BPS Provinsi Lampung 2017)

Kenaikan TPAK ini disebabkan turunnya jumlah penduduk Bukan Angkatan Kerja. Dari dekomposisi penduduk usia kerja seperti ditunjukkan pada Tabel 1 di atas penurunan jumlah terjadi pada seluruh aktivitas Bukan Angkatan Kerja yakni Sekolah, Mengurus Rumahtangga dan Lainnya. Selama setahun terakhir penduduk usia kerja yang Sekolah, Mengurus Rumahtangga dan Lainnya masing-masing mengalami penurunan 2 ribu orang, 143,2 ribu orang dan 9,3 ribu orang. (Sumber: BPS Provinsi Lampung 2017)

Secara relatif angka pengangguran Lampung menunjukkan penurunan dari 4,62 persen pada Agustus 2016 menjadi 4,43 persen pada bulan Februari 2017. Bila dibandingkan dengan Februari 2016 (4,54 persen), angka pengangguran turun 0,12 poin. Angka pengangguran Lampung ini masih di

bawah angka pengangguran nasional. Pada Februari 2017 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) nasional sebesar 5,33 persen. Jika dicermati angka ini melanjutkan tren penurunan dari 5,5 persen pada Februari 2016. *(Sumber: BPS Provinsi Lampung 2017)*

B. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung

Berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung nomor 68 tahun 2016 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai kewenangan dan kewajiban untuk pengelolaan tenaga kerja dan transmigrasi di daerah sebagai pelimpahan kewenangan dari pusat. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

1. Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dalam Paragraf 2 Pasal 3 Pergub Nomor 68 tahun 2016 tersebut, disebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan provinsi di bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan

peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam melaksanakan tugas pokoknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. perumusan kebijakan, pengaturan, perencanaan dan penetapan standar/ pedoman bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- c. penyelenggaraan urusan ketatausahaan dan administrasi umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- d. penyelenggaraan pelayanan sistem informasi ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- e. pembinaan dan Penyelenggaraan serta fasilitasi perluasan dan pelayanan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- f. pembinaan dan penyelenggaraan serta fasilitasi pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja;
- g. pembinaan dan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan;
- h. pembinaan dan penyelenggaraan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja;
- i. pengkoordinasian, integrasi dan sinkronisasi kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- j. pembinaan, penyelenggaraan, pengawasan, pengendalian, serta evaluasi pengembangan sumber daya manusia aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;

- k. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung

Dalam melaksanakan kewenangannya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung mempunyai visi yaitu “Terwujudnya tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi yang produktif, berdaya saing, mandiri dan sejahtera.”

3. Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung

Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung yaitu:

- a. Meningkatkan Kompetensi dan produktivitas tenaga Kerja.
- b. Memperluas Kesempatan Kerja dan Meningkatkan Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di dalam dan di Luar Negeri.
- c. Meningkatkan Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- d. Meningkatkan Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan Disnakertrans Lampung
- e. Memfasilitasi Perpindahan dan Penempatan Transmigran

4. Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung

Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung yaitu:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing sesuai dengan perkembangan pasar kerja serta menciptakan wirausaha baru.
- b. Meningkatkan penempatan tenaga kerja yang efektif dan perluasan penciptaan lapangan kerja.
- c. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatkan peran kelembagaan hubungan industrial.
- d. Menciptakan pengawasan ketenagakerjaan secara mandiri, tidak memihak, profesional dan seragam di Provinsi Lampung.
- e. Mengembangkan masyarakat transmigrasi dan pengembangan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan baru.
- f. Memfasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi ke luar Provinsi Lampung.

5. Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung

Sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung dalam bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yaitu:

- a. Terciptanya lapangan kerja bagi angkatan kerja dalam rangka pengurangan pengangguran.
- b. Tersedianya tenaga kerja yang berkompeten dan mampu bersaing di bursa kerja.

- c. Terciptanya iklim yang kondusif di perusahaan.
- d. Terwujudnya kenyamanan kerja dan berusaha bagi pekerja dan pengusaha di perusahaan.
- e. Terlaksananya penempatan transmigrasi keluar Lampung.

6. Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, terdiri dari:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Sub Bagian Keuangan; dan
 - 3) Sub Bagian Perencanaan.
- c. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahi:
 - 1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri;
 - 2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri; dan
 - 3) Seksi Pengembangan Informasi Pasar Kerja,
- d. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, membawahi:
 - 1) Seksi Pembinaan, Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja;
 - 2) Seksi Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja; dan
 - 3) Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja.
- e. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, membawahi:
 - 1) Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jamsostek, Perempuan dan Anak;

- 2) Seksi Penegakan Hukum dan Penindakan; dan
 - 3) Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- f. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja, membawahi:
- 1) Seksi Pembinaan Organisasi Pekerja, Pengusaha dan Lembaga Hubungan Industrial;
 - 2) Seksi Pembinaan Syarat Kerja dan Jamsostek; dan
 - 3) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- g. Bidang Ketrasmigrasian, membawahi:
- 1) Seksi Penyediaan, Penyelesaian Lahan dan Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi;
 - 2) Seksi Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi; dan
 - 3) Seksi Penataan Pesebaran dan Penempatan Transmigrasi.
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD).
- i. Kelompok Jabatan Fungsional, terdiri dari sejumlah jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilannya.

7. Rincian Tugas Dan Fungsi

a. Kepala Dinas

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas memimpin, mengendalikan internal dan mengawasi,

mengkoordinasikan unit kerja dibawahnya serta, tugas-tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk menyelenggarakan tugasnya, Kepala Dinas mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan, pengaturan, perencanaan dan penetapan standar/ pedoman baik dalam tata usaha kepegawaian, keuangan dan perencanaan;
- b. pembinaan di bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- c. pembinaan di bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
- d. pembinaan di bidang pengawasan ketenagakerjaan;
- e. pembinaan di bidang hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja; dan
- f. perumusan, penyelenggaraan, pelaksanaan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang ketrampilan.

b. Sekretariat

Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, urusan rumah tangga, perlengkapan, kehumasan dan kepastakaan serta kearsipan kepegawaian.

Untuk menyelenggarakan tugasnya, Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi:

- a. pengkoordinasi kegiatan pada dinas di bidang ketatausahaan, kepegawaian, perencanaan, program dan keuangan.
- b. penyelenggaraan pembinaan, pemantauan, pengendalian dan koordinasi pengelolaan administrasi kepegawaian, rumah tangga dinas, perlengkapan, tatalaksana, dan peraturan perundang-undangan;
- c. penyelenggaraan pembinaan, pemantauan, pengendalian dan koordinasi pengelolaan administrasi keuangan;
- d. penyelenggaraan perencanaan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
- e. penyelenggaraan tugas-tugas yang diberikan atasan.

c. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas menyelenggarakan penyebarluasan dan pelayananan dan pemberdayaan tenaga kerja dalam negeri.

Untuk menyelenggarakan tugasnya, Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:

- a. pelaksanaan promosi informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- b. pelaksanaan koordinasi perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- c. pelaksanaan verifikasi penerbitan izin LPTKS kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah Provinsi;
- d. pelaksanaan promosi informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja dalam dan luar negeri (dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja];
- e. pelaksanaan koordinasi penyiapan sarana dan prasarana terkait penyebarluasan informasi syarat kerja dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada daerah kabupaten/kota;
- f. pelaksanaan koordinasi pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat kerja dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada pemerintah daerah kabupaten/kota;
- g. penyiapan sumber daya manusia untuk melakukan pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- h. pelaksanaan koordinasi penyiapan sarana dan prasarana untuk pemberdayaan TKI;
- i. pelaksanaan verifikasi dokumen pengesahan RPTKA yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah provinsi;

- j. pelaksanaan koordinasi penyiapan sarana dan prasarana untuk melakukan pelayanan pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengadung perubahan jabatan, jumlah TKA dan lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah provinsi;
- k. pelaksanaan koordinasi pemantauan dan evaluasi hasil pengesahan RPTKA;
- l. pelaksanaan verifikasi penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah kabupateri/kota dalam 1 (satu) daerah Provinsi; dan
- m. pelaksanaan koordinasi pemantauan dan evaluasi hasil penerbitan perpanjangan IMTA;

d. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas menyelenggarakan dan penyebarluasan pelayananan pemagangan tenaga kerja, pelatihan tenaga kerja dan pengembangan produktivitas tenaga kerja.

Untuk menyelenggarakan tugasnya, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyebarluaskari/promosi informasi akreditasi kepada lembaga pelatihan kerja, pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kelja;
- b. pengkoordinasian pelaksanaan akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja;

- c. pengkoordinasian pemantauan dan evaluasi status akreditasi lembaga pelatihan;
 - d. pengkoordinasian pelatihan berbasis kompetensi;
 - e. pengkoordinasian pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi;
 - f. pengkoordinasian penyiapan calon peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi
 - g. penyiapan program pelatihan pemagangan;
 - h. penyiapan instruktur dan tenaga kerja pelatihan;
- e. UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung.**

Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung mempunyai Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Balai Latihan kerja yang berada di kabupaten/kota di Provinsi Lampung, diantaranya ialah BLK Bandar Lampung, BLK Kalianda, BLK Metro dan BLK Way Abung.

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 27 Tahun 2010 Tentang Pembentukan, Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pada Dinas Daerah Propinsi Lampung, maka Tugas Pokok dan Fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai berikut:

1. Balai Latihan Kerja (BLK) mempunyai Tugas Pokok melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja berbagai kejuruan.
2. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Balai Latihan Kerja (BLK) mempunyai fungsi :
 - a. Penyusunan rencana pelatihan dan pengembangan program pelatihan
 - b. Pelaksanaan pendidikan tenaga kerja dan uji keterampilan
 - c. Pemasaran program, fasilitas produksi, jasa dan hasil pelatihan serta pemberian layanan informasi pelatihan
 - d. Pelaksanaan pengelolaan urusan ketatausahaan

VI. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak dapat menanggulangi pengangguran. Hal ini dapat dilihat melalui:

1. Jumlah perusahaan yang hadir dan terdaftar pada *job fair* hanya 40 perusahaan dari 63 perusahaan yang mendaftar.
2. Kurangnya pemberian informasi kepada masyarakat yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung tentang adanya *job fair*.
3. Tidak terdatanya jumlah pencari kerja yang terserap pada program *job fair* dan tidak adanya monitoring dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung kepada peserta latihan BLK yang telah lulus.
4. Jumlah Balai Latihan Kerja (BLK) di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung yang tidak terpenuhi dan sangat terbatasnya kapasitas peserta latihan pada Balai Latihan Kerja.
5. Sedikitnya jumlah peserta pemagangan dalam 1 paket pemagangan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan kepada Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung dalam penanggulangan pengangguran adalah:

1. Mensosialisasikan program *job fair* melalui media cetak, televisi, sosial media dan internet.
2. Perlu adanya pendataan jumlah serapan dari program *job fair* dan monitoring jumlah lulusan yang telah terserap dari pelatihan produktivitas di Balai Latihan Kerja (BLK).
3. Mendirikan BLK di kabupaten/kota yang belum memiliki BLK dan mengaktifkan kembali BLK yang sudah tidak aktif untuk menciptakan lebih banyak tenaga kerja yang produktif.
4. Memperbanyak jumlah peserta program pemagangan.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani. 2002. *Masyarakat: Dinamika Kelompok dan Implikasi Kebudayaan Dalam Pembangunan*. UNILA Press. Bandar Lampung
- Arsyad, Lincolin., 1997. *Ekonomi Pembangunan*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Agung Mentari, Rizki. 2013. *Analisis Kemenangan Supaing Dalam Pemilihan Kepala Desa Di Desa Candimas Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan*. Universitas Lampung. Bandar Lampung
- BPS Provinsi Lampung, 2017. *Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenaga Kerjaan Provinsi Lampung Februari 2017*. BPS. Lampung
- Djam'an Satori, Aan Komariah, 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung
- Faisal, Sanapiah, 2007. *Format – Format Penelitian Sosial*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Grant, Robert. 2009. (Penerjemah JR. Purba), *Manajemen Strategi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Hariyadi, Sandytya. 2009. *Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kota Surakarta Melalui Bursa Kerja*. USM. Surakarta.
- Kurniawan, Benny, 2012. *Metodelogi Penelitian. Jelajah Nusa*. Tangerang Selatan.
- Mankiw, Gregory N. 2003. *Teori Makro Ekonomi*. Terjemahan. Erlangga. Jakarta.
- Marius, Jelamu Ardu. 2004. *Memecahkan Masalah Pengangguran di Indonesia*. Makalah Pada Pengantar Falsafah Sains S3 IPB Bogor.

- Manning, Chris dan Noer Effendy, Tadjuddin, 1996. *Urbanisasi, Pengangguran dan Sektor Informal di Kota*. Yayasan Obor Indonesia. Jakarta
- Marihot, Manullang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Rosda. Jakarta
- Ndraha, Taliziduhu, 2011. *Kybernologi: Ilmu Pemerintahan Baru*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Pito, Andrianus, Toni dkk. 2006. *Mengenal Teori-teori Politik*. Nuansa. Bandung
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 2010. *Manajemen Strategi*. BPFE. Yogyakarta
- Salusu, J. 2005. *Pengambilan Keputusan Strategi untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. PT.Gramedia. Jakarta
- Sarwono, Jonathan, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kulitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sumarsono, S. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Simanjuntak, 1998. *Payaman, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sukirno, Sadono. 2000. *Ekonomi Pembangunan Proses, Masalah dan Dasar Kebijakan Pembangunan*. UI-Press. Jakarta.
- _____. 2002. *Ekonomi Pembangunan Proses Masalah dan Dasar Kebijakan aan*. UI-Press. Jakarta.
- _____. 2005. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Edisi Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sudradjad, 2008. *Kiat Mengentas Pengangguran Melalui Wirausaha*. Bumi Aksara. Jakarta

Todaro, Michael P. 2000. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Erlangga. Jakarta.

Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada

Wee, Chow Hou. 2003. *Sun Zi Art of War: An Illustrated Translation with Asian Perspectives and Insights*. Prentice-Hall, Pearson Education Asia

Sumber Lain :

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.22/MEN/IX/2009

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/V/2008

Peraturan Gubernur Lampung Nomor 68 Tahun 2016

Laporan Pameran Kesempatan Kerja/Job Fair Provinsi Lampung 2017

Laporan Realisasi Kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi Uptd Balai Latihan Kerja Bandar Lampung Tahun 2017

<http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/15/11/05/nxbxe6383-jumlah-pengangguran-bertambah-karena-phk-meningkat> Diakses pada 13-10-2017 21.14 WIB

<http://nasional.kompas.com/read/2012/11/21/15151119/kapolda.metro.jaya.krimin-alitas.akibat.pengangguran> Diakses pada 13-10-2017 21.14 WIB

Sumber: <http://properti.kompas.com/read/2017/09/04/160500021/ledakan-penduduk-jakarta-ancaman-yang-mengerikan-> Diakses pada 11-9-2017 10.23 WIB