

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM MENANGGULANGI  
PENGANGGURAN DI KABUPATEN PRINGSEWU**

**(Skripsi)**

**Oleh  
VERA NOVIANA**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2022**

## **ABSTRAK**

### **STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MENANGGULANGI PENGANGGURAN DI KABUPATEN PRINGSEWU**

Oleh :

VERA NOVIANA

Pengangguran di Kabupaten Pringsewu pada 3 tahun terakhir masih terus mengalami perubahan secara fluktuatif, yaitu pada tahun 2019 mencapai 4,63% pada tahun 2020 menurun menjadi 4,13% dan tahun 2021 meningkat melebihi presentase tahun 2019 yaitu 4,95%. Dinas Tenaga Kerja dalam menanggulangi masalah pengangguran telah membuat lima program. Oleh karena itu peneliti membahas Strategi Dinas Tenaga Kerja dengan menggunakan teori strategi menurut Kootten dalam J. Salusu. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menggunakan strategi pendukung sumberdaya dan strategi kelembagaan karena dalam melaksanakan program sangat membutuhkan sumberdaya berupa tenaga, keuangan, teknologi, sarana dan prasarana, dalam melaksanakan program penanggulangan Dinas Tenaga kerja harus bekerjasama antar lembaga untuk tercapainya tujuan penanggulangan pengangguran. Namun tidak hanya itu kelima program penanggulangan pengangguran Dinas Tenaga Kerja juga menggunakan strategi program dan strategi organisasi, dampak strategi ini yaitu dapat meminimalisir pengangguran melalui lima program tersebut, sehingga dapat memenuhi tujuan dan kelima program yang dilaksanakan tidak lepas dari visi misi organisasi yang diturunkan kedalam program penanggulangan pengangguran. Pelaksanaan visi misi terus berjalan melalui program penanggulangan pengangguran Kabupaten Pringsewu. Untuk itu dalam menanggulangi pengangguran di Kabupaten Pringsewu program-program yang telah dilaksanakan sudah sesuai dengan strategi menurut Kootten dalam J. Salusu namun belum maksimal sehingga masih banyak pengangguran yang belum terserap tenaga kerja di Kabupaten Pringsewu. Faktor pendukung berupa ketersediaan dana, ketersediaan sarana dan prasarana, dan kecakapan personil yang dimiliki, sedangkan faktor penghambat berupa keterbatasan lowongan pekerjaan, pencari kerja yang terlalu selektif dalam memilih pekerjaan, dan keterbatasan jumlah personil yang dimiliki.

**Kata Kunci : Strategi, Dinas Tenaga Kerja, Kabupaten Pringsewu, Pengangguran**

## **ABSTRACT**

### **STRATEGY OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION SERVICES IN OVERCOMING UNEMPLOYMENT IN PRINGSEWU DISTRICT**

By :

VERA NOVIANA

Unemployment in Pringsewu Regency in the last 3 years has continued to experience fluctuating changes, namely in 2019 it reached 4.63%, in 2020 it decreased to 4.13% and in 2021 it increased more than the percentage in 2019 which was 4.95%. The Department of Manpower in tackling the problem of unemployment has made five programs. Therefore, the researcher discusses the Strategy of the Manpower Office by using the strategy theory according to Kootten in J. Salusu. This type of research is descriptive qualitative. The results of this study the Department of Manpower and Transmigration has used a strategy of supporting resources and institutional strategies because in carrying out the program it really requires resources in the form of manpower, finance, technology, facilities and infrastructure, in implementing the prevention program the Department of Manpower must cooperate between institutions to achieve the goal of overcoming unemployment. But not only that, the five unemployment prevention programs at the Department of Manpower also use program strategies and organizational strategies, the impact of this strategy is to minimize unemployment through these five programs, so that they can meet the objectives and the five programs implemented cannot be separated from the organization's vision and mission which is revealed into the program. tackling unemployment. The implementation of the vision and mission continues through the Pringsewu Regency unemployment prevention program. For this reason, in tackling unemployment in Pringsewu Regency, the programs that have been implemented are in accordance with the strategy according to Kootten in J. Salusu but have not been maximized so that there are still many unemployed who have not been absorbed by the workforce in Pringsewu Regency. The supporting factors are the availability of funds, the availability of facilities and infrastructure, and the skills of the personnel possessed, while the inhibiting factors are limited job vacancies, job seekers who are too selective in choosing jobs, and the limited number of personnel owned.

**Keywords: Strategy, Department of Manpower, Pringsewu Regency, Unemployment**

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM MENANGGULANGI  
PENGANGGURAN DI KABUPATEN PRINGSEWU**

Oleh

**VERA NOVIANA**

**Skripsi**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA ILMU PEMERINTAHAN**

Pada

Jurusan Ilmu Pemerintahan  
Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik



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

**2022**

Judul Skripsi : STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM  
MENANGGULANGI PENGANGGURAN DI  
KABUPATEN PRINGSEWU


Nama Mahasiswa : Vera Noviana

Nomor Pokok Mahasiswa : 1616021023

Program Studi : Ilmu Pemerintahan


Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



  
Dr. Feni Rosalia, M.Si  
NIP. 19690219 199403 2 001

  
Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP  
NIP 19611218198902 1 001

2. Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

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

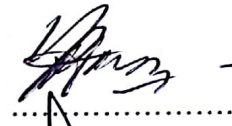
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

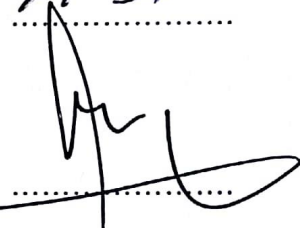
Ketua : **Dr. Feni Rosalia, M.Si**



Sekretaris : **Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP**



Penguji : **Drs. Aman Toto Dwijono, M.H**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



**Dra. Ida Nurhaida, M.Si.**  
NIP.19610807 198703 2001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **17 Juni 2022**

## 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 diperguruan 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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 09 Juni 2022  
Yang Membuat Pernyataan



VERA NOVIANA  
NPM. 1616021023

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Vera Noviana, dilahirkan di Wonokarto pada 25 November 1997. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara, putri dari Bapak Supriyadi dan Ibu Mariem. Jenjang pendidikan penulis dimulai dari tahun 2004-2010 di SDN 7 Wonodadi, dilanjutkan di SMPN 1 Gadingrejo tahun 2010-2013.

Penulis menempuh pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Gadingrejo tahun 2013-2016. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri Universitas Lampung Jurusan Ilmu Pemerintahan melalui jalur SNMPTN (Undangan) dan dengan skripsi ini penulis menamatkan pendidikannya pada jenjang S1.

Pada tahun 2018 penulis melaksanakan program KKN (Kuliah Kerja Nyata) di kampung Labuhan Jaya, Kecamatan Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan selama 40 Hari.



## **PERSEMBAHAN**

Bismillahirrahmanirrahiim

Alhamduillahirabbil'alamiin telah Engkau Ridhai Ya Allah langkah hamba-Mu,  
sehingga skripsi ini pada akhirnya dapat terselesaikan.

Teriring Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak  
skripsi ini dapat memberikan ilmu yang bermanfaat  
dan

Ku persembahkan karya sederhana ini kepada :

Ayahanda dan Ibunda tercinta serta Ayuk-ayukku yang ku sayangi sebagai  
tanda bakti, hormat dan cintaku.

Terimakasih atas doa dan restu yang telah kalian berikan.

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

**Almamater Tercinta Universitas Lampung**

## **MOTTO**

*“Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu”  
(QS. al-Baqarah (2): 45)*

*"Banyak orang gagal karena mereka tak menyadari kalau langkah mereka telah mendekati kesuksesan sedikit lagi. Tapi mereka memutuskan untuk berhenti dan menyerah."*

*(Vera Noviana)*

*"Lebih baik memperbaiki keadaan yang ada daripada mencela keadaan yang ada."*

*(Vera Noviana)*

## SANWACANA

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam menanggulangi pengangguran di Kabupaten Pringsewu”**, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik di Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna sebagai akibat dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini antara lain, yaitu :

1. Kedua orang tua, Ayahanda Supriyadi dan Ibunda Mariem, yang selalu memberi doa, semangat dan dukungan moril, sehingga Penulis bisa menyelesaikan perkuliahan hingga akhir. Semoga ilmu yang didapatkan bisa menjadi bekal untuk membanggakan dan membahagiakan orang tua, keluarga, agama, nusa dan bangsa.
2. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Semoga segala kebaikan dari Allah SWT selalu tercurah untuk Ibu, baik di dunia ataupun di akhirat kelak.
3. Bapak Drs. R. Sigit Krisbintoro M.IP selaku ketua jurusan Ilmu Pemerintahan sekaligus Dosen Pembimbing dua. 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.

4. Ibu Dr. Feni Rosalia, M.Si, selaku pembimbing utama untuk penulis. Terima kasih ilmu, saran, semangat dan motivasi guna terciptanya skripsi ini, terima kasih juga atas kebaikan dan rasa pengertian yang tinggi terhadap penulis yang Ibu berikan. Semoga segala kebaikan dari Allah SWT selalu tercurah untuk Ibu baik di dunia ataupun di akhirat kelak.
5. Bapak Drs. Aman Toto Dwijono, M.H. 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 Budi Harjo, S.Sos, M.IP . 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.
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-sahabatku, Dhea Vita Lestari S.IP, Anggria Yustika S.IP, Nalarati S.IP, Arfin Ari Saputra, Hadi Darmawan, Regita Meirendra S.IP, yang telah membantu dan memberi pengetahuan kepada penulis, kalian tidak akan terlupakan.
10. Bang Tyas Apriza, M.IP yang telah memberikan kontribusi pikiran, waktu, tenaga, dan arahan untuk menyelesaikan skripsi penulis.
11. Rekan-rekan kerja : Bapak Budiyanto, S.E, Zuli Afrosin, S.Si, Adam Cipta Gemma, S.Kom, Nafiatul Khasanah, S.E, Ami Lestari, S.H, Nursita Maulina,

M. Aji Aprianto, yang telah memberikan support dan memberikan izin selama penulis melaksanakan bimbingan untuk menyelesaikan skripsi.

12. Teruntuk Bayu Anggara, S.Kom, 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. Semoga Allah SWT membalas amal baik kita semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Bandar Lampung, 13 Juni 2022

VERA NOVIANA

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR ISI</b> .....	i
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	iii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	iv
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Konsep Tenaga Kerja.....	12
2.2. Konsep Pengangguran.....	13
2.3. Konsep Strategi .....	16
2.4. Kerangka Pikir.....	21
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Tipe Penelitian.....	24
3.2. Fokus Penelitian .....	25
3.3. Lokasi Penelitian .....	26
3.4. Jenis Data .....	27
3.5. Informan .....	28
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.7. Teknik Pengolahan Data .....	29
3.8. Analisis Data .....	30

<b>IV.</b>	<b>GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b>	
4.1.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu.....	32
4.2.	Bidang Tenaga Kerja.....	38
4.3.	Struktur Organisasi.....	39
<b>V.</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1.	Pelaksanaan Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu dalam Menanggulangi Pengangguran .....	41
5.2.	Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Pringsewu.....	49
5.3.	Analisis Strategi menurut Kootten dalam mengentaskan angka pengangguran di Kabupaten Pringsewu .....	52
5.3.1.	Strategi Organisasi .....	52
5.3.2.	Strategi Program.....	53
5.3.3.	Strategi Pendukung Sumber Daya.....	54
5.3.4.	Strategi Kelembagaan.....	58
5.4.	Pembahasan .....	61
5.4.1.	Faktor Pendukung.....	68
5.4.2.	Faktor Penghambat.....	70
<b>VI.</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	75
6.1.	Simpulan.....	75
6.2.	Saran .....	77

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
1. Tingkat Pengangguran di Kabupaten Pringsewu % Periode 2019- 2021 .....	4
2. Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Hingga 65 Tahun Berdasarkan Ketenagakerjaan di Kabupaten Pringsewu Tahun 2019- 2021 .....	5
3. Program Yang Telah Dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Pringsewu .....	7
4. Penelitian Terdahulu .....	8
5. Fasilitas Program pengentasan pengangguran Kabupaten Pringsewu.....	69



## DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
Gambar Kerangka Pikir.....	23

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Masalah pengangguran di Indonesia merupakan bagian dari masalah administrasi negara karena berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja dan ketersediaan lapangan kerja untuk kesejahteraan masyarakat. Pemecahan masalah pengangguran memerlukan proses dan waktu yang cukup panjang karena berlintas sektoral. Meskipun demikian, penanganan masalah pengangguran bukan hanya tanggungjawab pemerintah saja namun memerlukan partisipasi aktif seluruh komponen masyarakat dengan upaya pemberdayaan masyarakat.

Pemberdayaan masyarakat pada masa sekarang ini dapat di upayakan melalui beberapa contoh tindak lanjut pemerintah untuk membangun masyarakat siap kerja dengan memberikan beberapa pelatihan yang didukung dengan peran lembaga non-pemerintah seperti LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) yang mulai bermunculan dan memiliki visi yang sama dengan pemerintah. Memberikan akses informasi dan membekalinya dengan pemahaman mengenai keahlian yang sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, bahkan memotivasi mereka untuk dapat berwirausaha baik mandiri atau membentuk kelompok.

Pemberdayaan masyarakat melalui pembangunan tenaga kerja sebagai salah satu unsur pembangunan sumber daya manusia (*human resources*) yang diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hal ini sesuai dengan pasal 27 ayat (2) Undang-

Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ini berarti bahwa semua warga negara Indonesia mempunyai pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga diharapkan dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak.

Terkait dengan hal diatas, pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Upaya pencapaian tujuan tersebut tidaklah mudah, karena jumlah penduduk Indonesia yang besar tanpa didukung oleh tingkat pertumbuhan ekonomi yang pesat. Permasalahan mengenai kesempatan kerja ini menjadi semakin penting dan mendesak karena pertumbuhan angkatan kerja yang lebih cepat daripada pertumbuhan kesempatan kerja yang tersedia, dengan kata lain jumlah tenaga kerja yang terserap oleh lapangan kerja semakin sedikit. Hal ini berakibat pada tingkat pengangguran yang semakin meningkat.

Menurut Badan Pusat Statistik pada bulan Agustus tahun 2021, jumlah pengangguran di Indonesia terdapat 5,28% namun ini membaik dibanding pada tahun 2020 lalu yakni sebanyak 5,34%. 8,13 juta orang setengah pengangguran (orang yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu dan masih mencari pekerjaan atau masih bersedia menerima pekerjaan) dan 28,41 juta orang pekerja paruh waktu (orang yang bekerja dibawah jam kerja normal kurang dari 35 jam seminggu tetapi tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain).

Berdasarkan uraian yang telah dibahas diatas, masalah pengangguran adalah masalah publik yang saat ini kian berlarut-larut tak kunjung menemui titik temu dalam penanggulangannya dan diperlukan adanya peran pemerintah sebagai fungsi dari pembuat kebijakan untuk menanggulanginya. Masalah ini sangat penting untuk diperhatikan karena, tingginya angka pengangguran sangat berpotensi terhadap kerawanan seperti kemiskinan, kriminal, dan masalah sosial politik (Prasetyo, Bayu dkk 2019;1).

Pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan berkesinambungan. Penyusunan perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan.

Masalah pengangguran ternyata tidak hanya ada di tingkat nasional, namun juga ada di tingkat daerah salah satunya di Kabupaten Pringsewu. Kabupaten Pringsewu merupakan salah satu kabupaten yang berada di Provinsi Lampung, hasil pemekaran dari Kabupaten Tanggamus yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2008 dan diresmikan pada tanggal 3 April 2009 oleh Menteri Dalam Negeri. Kabupaten Pringsewu disetujui menjadi kabupaten tersendiri karena perkembangannya yang progresif, baik dari segi pendapatan daerah, maupun taraf ekonomi.

Tingginya angka pengangguran di Kabupaten Pringsewu disebabkan oleh pertumbuhan penduduk yang begitu pesat dan kurang tersedianya lapangan pekerjaan, terlebih lagi tingginya kualifikasi rekrutmen penawaran kesempatan kerja yang ada. Saat ini banyak perusahaan yang mencari tenaga kerja dengan pendidikan minimal diploma atau sarjana, namun sebagian penduduk di Kabupaten Pringsewu banyak yang tidak melanjutkan sekolah dan tidak melanjutkan perguruan tinggi. Keadaan ini membuat sebagian penduduk tidak mampu dan tidak memiliki kesempatan memasuki dunia kerja (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu, 2020). Data

yang menunjukkan tingkat pengangguran di Kabupaten Pringsewu dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. Tingkat Pengangguran di Kabupaten Pringsewu (%) Periode 2019- 2021**

No	Tahun	Pengangguran
1	2019	4.63%
2	2020	4.13%
3	2021	4.95%

(Sumber : Data BPS, diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel diatas tingkat pengangguran di Pringsewu berfluktuatif. Pada 3 tahun terakhir masih terus mengalami perubahan secara fluktuatif, yaitu tahun 2019 mencapai 4.63%, pada tahun 2020 menurun menjadi 4,13% dan di tahun 2021 kembali mengalami kenaikan dan melebihi persentase di tahun pertama yaitu 4,95%. Hal ini menunjukkan penanganan masalah pengangguran di Kabupaten Pringsewu masih belum efektif.

Program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja masih belum optimal dalam menekankan angka pengangguran di Kabupaten Pringsewu, sosialisasi program terhadap masyarakat belum memberikan hasil yang maksimal, penentuan kuota peserta pelatihan tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja yang ada, dan kurangnya pemahaman dan kesadaran masyarakat akan tujuan program pelatihan kerja. Hal tersebut juga menjadi penyebab semakin meningkatnya angka pengangguran di Kabupaten Pringsewu.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Pringsewu Suheryanto menyebutkan tingkat pengangguran terbuka di Bumi Jejama Secancangan mencapai 4,95% pada tahun 2021. Menurutnya, itu karena jumlah kesempatan kerja terbatas, sehingga tidak seimbang antara jumlah kesempatan kerja dengan angkatan kerja yang ada di Kabupaten Pringsewu. Akibatnya, lapangan kerja tidak mampu menyerap semua angkatan kerja yang ada di Kabupaten Pringsewu. Data yang diperoleh berdasarkan ketenagakerjaan di Kabupaten Pringsewu mengalami peningkatan kondisi

inilah yang menjadi persoalan pokok ketenagakerjaan yang akan dijelaskan pada tabel berikut.

**Tabel 2. Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun hingga 65 Tahun Berdasarkan Ketenagakerjaan di Kabupaten Pringsewu Tahun 2019- 2021.**

No.	Kegiatan	Jumlah		
		2019	2020	2021
1	Angkatan Kerja	Tidak diinput	197.229	201.280
2	Bekerja	Tidak diinput	189.081	191.320
3	Pengangguran Terbuka	Tidak diinput	8.148	9.960
4	Bukan Angkatan Kerja	Tidak diinput	93.002	92.135
5	Sekolah	Tidak diinput	21.235	21.340
6	Mengurus Rumah Tangga	Tidak diinput	61.323	59.808
7	Penduduk Usia Kerja	Tidak diinput	290.231	293.415
8	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Tidak diinput	67,96%	68,660%
9	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4.63%	4.13%	4.95%

*Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu*

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Pringsewu pada tahun 2019–2021 mengalami kenaikan 0,82%. Hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat pendapatan masyarakat yang membuat biaya pendidikan terbilang mahal dan kurang sadar akan pentingnya pendidikan membuat masyarakat menengah kebawah tidak menempuh pendidikan ke jenjang Perguruan Tinggi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu dalam mengatasi pengangguran telah membuat beberapa upaya atau program untuk mengurangi angka pengangguran yang ada di Kabupaten Pringsewu agar para pengangguran dapat mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan bakat dan keterampilannya. Program yang telah dibuat adalah pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja seperti menjahit, sablon dan barbershop. Program ini berguna untuk meningkatkan daya saing kemampuan para tenaga kerja, memperbaiki kinerja dan memutakhirkan keahlian-keahlian para tenaga kerja agar sejalan dengan kemajuan teknologi.

Program kedua yaitu penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja, program ini mempunyai tujuan untuk mempertemukan antara para pencari kerja dan

perusahaan-perusahaan yang akan menerima perkerjaan. Adanya penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja para pencari kerja tidak perlu berkeliling dari perusahaan ke perusahaan lainnya, karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam hal ini telah mewedahi dan telah memfasilitasi antara kedua belah pihak yang saling membutuhkan.

Program yang ketiga yaitu pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan, tujuannya untuk menentukan langkah-langkah dalam strategi pemasaran, langkah-langkah dalam manajemen usaha, serta motivasi pengusaha atau UKM agar mampu meningkatkan usaha dan dapat mengembangkan usaha yang sedang ditekuni serta mempunyai inovasi dalam pemasaran produknya.

Program keempat yaitu pendataan perusahaan dan tenaga kerja yang ada di perusahaan Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu adalah salah satu program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu. Adanya pendataan dapat diketahui banyak aspek jumlah tenaga kerja baik laki maupun perempuan, apakah terdapat tenaga kerja yang mengundurkan diri atau pengurangan pekerja selama masa pandemi covid-19, apakah terdapat sarana prasarana khusus bagi pekerja wanita ataupun bagi nasabah wanita, seperti ruang menyusui (laktasi), apakah para pekerja sudah tercover oleh BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan, apakah terdapat pekerja anak (dibawah umur yang ditetapkan Undang-Undang).

Program terakhir Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pringsewu mengadakan kegiatan pelatihan kewirausahaan pembuatan paving blok, kegiatan tersebut di buka di aula Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi , Bapak Supriyanto M.Pd selaku Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara resmi membuka acara tersebut. Acara tersebut di hadiri oleh 4 kelompok, terdiri dari 4 pekon, Pekon Sumber Rejo, Pekon Gemah Ripah, Pekon Bulurejo dan Pekon Jogjakarta. Dalam kegiatan tersebut Bapak Supriyanto menghimbau kepada masyarakat yang mengikuti kegiatan tersebut diharapkan dapat mengembangkan bakatnya, dan akan lebih baik apabila cara pemasarannya

mengikuti jaman, yaitu dengan memanfaatkan sosial media sebagai jembatan untuk memasarkan produk paving blok tersebut.

Berdasarkan dari data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu 2021 tercatat beberapa program yang telah dilaksanakan guna mengurangi pengangguran di Kabupaten Pringsewu dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3. Program yang telah dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Pringsewu**

No	Nama Program	Volume	Kecamatan	Keterangan
1.	Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi para pencari kerja A. Menjahit B. Sablon C. Barbershop	60 orang	Pringsewu	Mendapatkan bantuan peralatan sederhana sesuai dengan pelatihan yang diikuti
2.	Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja	270 orang	9 kecamatan	Mempertemukan antara para pencari kerja dan perusahaan-perusahaan yang akan menerima perkerjaan
3.	Pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan	20 orang 1 kelompok terdiri dari 5 orang	Pringsewu	Setiap kelompok mendapatkan bantuan peralatan mesin batako manual
4.	Pendataan Perusahaan	Seluruh kecamatan di Kabupaten Pringsewu	9 kecamatan	Memperoleh data perusahaan dan ketersediaan lapangan pekerjaan
5.	Pembukaan Pelatihan Kewirausahaan	4 kelompok	Desa sumber rejo, desa gemah ripah, desa bulurejo, desa jogjakarta	Mendapat peralatan paving blok

*Sumber: Diolah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu 2021*

Berdasarkan uraian yang telah peneliti paparkan di atas, permasalahan munculnya pengangguran di Kabupaten Pringsewu menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu (2021) yaitu :



1. Kurangnya pendidikan dan keterampilan
2. Kemajuan teknologi yang sedikit dikuasai oleh sebagian besar masyarakat
3. Kemampuan para pencari kerja yang tidak sesuai kualifikasi
4. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan jumlah tenaga kerja
5. Banyaknya karyawan yang di PHK

Masalah tersebut mengakibatkan tingkat pengangguran di Kabupaten Pringsewu semakin meningkat, sehingga hal tersebut menjadi masalah yang cukup serius dan harus segera diatasi. Banyaknya jumlah pengangguran jika tidak segera diatasi maka akan berdampak pada berbagai masalah baik dari segi ekonomi, sosial maupun lingkungan. Pentingnya strategi dalam penelitian ini adalah untuk menentukan langkah yang akan diambil untuk mengatasi isu dan permasalahan pengangguran dimana langkah-langkah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak hanya berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukkan arah saja, tetapi harus menunjukkan bagaimana taktik operasionalnya, oleh sebab itu strategi yang tepat sangat dibutuhkan untuk mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten Pringsewu melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berperan penting untuk melakukan penanganan terhadap masalah ketenagakerjaan salah satunya yaitu pengangguran.

Terdapat beberapa penelitian yang sejenis dengan penelitian ini, berikut akan dijabarkan beberapa contoh penelitian sejenis terkait tentang menanggulangi pengangguran dan masalah ketenagakerjaan:

**Tabel 4. Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Jenis	Judul Penelitian
1	Bayu Prasetya Mariono dkk ( 2019)	Jurnal	Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Menanggulangi Angka Pengangguran di Kabupaten Minahasa
2	Yulna Dewita Hia (2013)	Jurnal	Strategi dan Kebijakan Pemerintah dalam Menanggulangi Pengangguran
3	Sri Sumardiningasih (2004)	Jurnal	Upaya Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Kulon Progo

(Sumber: diolah oleh peneliti 2021)

Perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah pada penelitian yang dilakukan oleh Bayu Prasetyo Mariono dkk (2019) menjelaskan mengenai penanggulangan angka pengangguran di Kabupaten Minahasa, dapat dilihat dari data BPS bahwa tingkat pertumbuhan pengangguran di Kabupaten Minahasa mengalami peningkatan dimana tahun 2014 sebanyak 13.584 dan tahun 2015 sebanyak 14.513. Ini merupakan pekerjaan rumah yang sangat penting bagi Dinas Tenaga Kerja karena pada dasarnya peningkatan pengangguran ini disebabkan oleh bertambahnya jumlah penduduk di Kabupaten Minahasa.

Penelitian kedua dilakukan oleh Yulna Dewita Hai (2013) Masalah yang melatar belakangi penelitian ini adalah tingginya angka pengangguran di negara kita karena disebabkan terlampaui banyak tenaga kerja yang diarahkan ke sektor formal sehingga ketika mereka kehilangan pekerjaan di sektor formal, mereka kelabakan dan tidak dapat 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.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Sri Sumardiningsih (2004) menjelaskan mengenai Upaya Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Kulon Progo menggunakan multi-pendekatan tenaga kerja. Studi ini menemukan bahwa berdasarkan persepsi responden, sumber utama pengangguran adalah kurangnya modal, kurangnya informasi, rendahnya kewirausahaan, dan rendahnya tingkat pendidikan. Selain itu, ditemukan juga bahwa kurangnya kesempatan kerja, tidak adanya kesempatan kerja yang sesuai dengan keterampilan mereka, faktor usia dan kurangnya dukungan suami atau orang tua.

Berdasarkan jurnal penelitian yang dilakukan sebelumnya, cenderung hanya menjelaskan tentang faktor-faktor dan penyebab pengangguran tanpa adanya solusi yang terbaru dalam menanggulangi pengangguran tersebut. Berbeda dengan penelitian yang peneliti akan lakukan yaitu menganalisis strategi yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu dalam Menanggulangi Angka Pengangguran.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menanggulangi angka pengangguran di Kabupaten Pringsewu?
2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam menanggulangi angka pengangguran di Kabupaten Pringsewu?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menanggulangi angka pengangguran di Kabupaten Pringsewu.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam menanggulangi angka pengangguran di Kabupaten Pringsewu?

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan pengetahuan terutama studi Ilmu Pemerintahan, khususnya kebijakan dan strategi lembaga pemerintahan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk memberikan solusi terkait masalah pengangguran, penelitian juga bermanfaat untuk melengkapi ragam penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, serta menjadi bahan masukan

bagi jurusan/fakultas/universitas sebagai salah satu referensi tambahan bagi mahasiswa di masa yang akan datang.

## 2. Secara Praktis.

### a. Bagi Lembaga Dinas Tenaga Kerja

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai acuan untuk meningkatkan kualitas dan mutu Dinas serta untuk masukan/rekomendasi bagi pemerintah/instansi terkait dalam strategi pemerintah mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten Pringsewu dan bagi instansi-instansi lain yang memerlukan guna di jadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kualitas dan mutu Dinas.

### b. Bagi Masyarakat

Masyarakat khususnya para pencari kerja dapat mendapatkan pemahaman mengenai strategi pemerintah dalam menanggulangi pengangguran kemudian mempersiapkan diri agar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan disamping mencari lapangan pekerjaan yang tersedia melalui sosialisasi program-program yang diberikan pemerintah.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Konsep Tenaga Kerja**

Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 ayat 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.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-Undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian. “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut: 1. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja), 2. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

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 dan menerima upah untuk mereka yang sanggup bekerja.

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

## **2.2 Konsep Pengangguran**

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran adalah penduduk yang tidak bekerja namun sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja.

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.

Pengangguran adalah belum memperolehnya pekerjaan, padahal ia ingin bekerja dan termasuk angkatan kerja. Pada 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. Sedangkan menurut 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.

#### a) 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 :

##### 1) 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.

##### 2) 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 dapat juga terjadi karena seseorang yang bekerja tidak sesuai dengan bakat dan kemampuannya, akhirnya bekerja tidak optimal.

### 3) 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.

#### **b) 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 dalam mengerjakan suatu pekerjaan hanya dapat di pertahankan 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.



### 2.3 Konsep Strategi

Definisi strategi pertama yang dikemukakan oleh Jauch & Glueck (dalam Akdon, 2011:13) menyebutkan bahwa Strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi organisasi dengan tantangan lingkungan dan dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama organisasi dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.

Kemudian strategi menurut J. Salusu (2006:101) yaitu suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Pada dasarnya strategi itu sangat penting dipahami oleh setiap 15 eksekutif, manajer, kepala atau ketua, direktur, pejabat senior dan junior, pejabat tinggi, menengah, dan rendah. Hal ini harus dihayati karena strategi dilaksanakan oleh setiap orang pada setiap tingkat.

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 (Schroder dalam Pito 2006:196-197).

Strategi merupakan cara untuk mencapai sasaran jangka panjang. Strategi juga merupakan sejumlah keputusan dan aksi yang ditujukan untuk mencapai tujuan (goal) dan menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya. Dengan demikian ciri-ciri strategi yang utama adalah:

- a. Goal-directed actions, yaitu aktifitas yang menunjukkan “apa” yang diinginkan organisasi dan “bagaimana” mengimplementasikannya.
- b. Mempertimbangkan semua kekuatan internal (sumber daya dan kapabilitas).
- c. Serta memperhatikan peluang dan tantangan (Coulter dalam Kuncoro, 2005).

Ada beberapa definisi tentang strategi, yaitu:

1. Strategi adalah kerangka atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan (goals), kebijakan-kebijakan (policy) dan tindakan/program organisasi.
2. Strategi adalah rencana tentang apa yang ingin dicapai atau hendak menjadi apa suatu organisasi di masa depan dan bagaimana cara mencapai keadaan yang diinginkan tersebut (Tripomo, 2005).

Strategi organisasi terdiri menjadi dua, yaitu strategi inovasi dan strategi peningkatan kualitas. Strategi inovasi ditinjau dari koordinasi antar unit kerja, pengembangan keahlian kerja, penyusunan pengembangan karier, pemberian insentif kerja, dan penetapan standar kerja. Kemudian strategi peningkatan kualitas ditinjau dari penjabaran deskripsi kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan, penilaian pekerjaan, keseragaman perlakuan, dan pelatihan dan pengembangan kualitas (Simamora, 2001).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat di definisikan bahwa strategi adalah suatu rancangan yang digunakan untuk memilih tujuan yang akan dicapai secara baik sesuai dengan apa yang diharapkan baik pada individu maupun kelompok.

## **1. Tingkat-Tingkat Strategi**

Merujuk pada pandangan Higgins (J. Salusu, 2006:101) menjelaskan adanya empat tingkatan strategi. Keseluruhannya disebut *Master Strategy*, yaitu: *enterprise strategy*, *corporate strategy*, *business strategy* dan *functional strategy*.

### *a. Enterprise Strategy*

Strategi ini berkaitan dengan respons masyarakat. Setiap organisasi mempunyai hubungan dengan masyarakat. Masyarakat adalah kelompok yang berada di luar organisasi yang tidak dapat dikontrol. Di dalam masyarakat yang tidak terkendali itu, ada pemerintah dan berbagai kelompok lain seperti kelompok penekan, kelompok politik

dan kelompok sosial lainnya. Jadi dalam strategi akan dilakukan sehingga dapat menguntungkan organisasi. Strategi itu juga 16 menampakkan bahwa organisasi sungguh-sungguh bekerja dan berusaha untuk memberi pelayanan yang baik terhadap tuntutan dan kebutuhan masyarakat.

*b. Corporate Strategy*

Strategi ini berkaitan dengan misi organisasi, sehingga sering disebut Grand Strategi yang meliputi bidang yang digeluti oleh suatu organisasi. Pertanyaan apa yang menjadi bisnis atau urusan kita dan bagaimana kita mengendalikan bisnis itu, tidak semata-mata untuk dijawab oleh organisasi bisnis, tetapi juga oleh setiap organisasi pemerintahan dan organisasi nonprofit. Apakah misi universitas yang utama? Apakah misi yayasan ini, yayasan itu, apakah misi lembaga ini, lembaga itu? Apakah misi utama direktorat jenderal ini, direktorat jenderal itu? Apakah misi badan ini, badan itu? Begitu seterusnya. Jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan itu sangat penting dan kalau keliru dijawab dapat fatal. Misalnya, kalau jawaban terhadap misi universitas ialah terjun ke dalam dunia bisnis agar menjadi kaya maka akibatnya dapat menjadi buruk, baik terhadap anak didiknya, terhadap pemerintah, maupun terhadap bangsa dan negaranya. Bagaimana misi itu dijalankan juga penting. Ini memerlukan keputusan-keputusan stratejik dan perencanaan stratejik yang selayaknya juga disiapkan oleh setiap organisasi.

*c. Business Strategy*

Strategi pada tingkat ini menjabarkan bagaimana merebut pasaran di tengah masyarakat. Bagaimana menempatkan organisasi di hati para penguasa, para pengusaha, para donor dan sebagainya. Semua itu dimaksudkan untuk dapat 17 memperoleh keuntungan-keuntungan stratejik yang sekaligus mampu menunjang berkembangnya organisasi ke tingkat yang lebih baik.

#### d. *Functional Strategy*

Strategi ini merupakan strategi pendukung dan untuk menunjang suksesnya strategi lain. Ada tiga jenis strategi fungsional yaitu:

- 1) Strategi fungsional ekonomi yaitu mencakup fungsi-fungsi yang memungkinkan organisasi hidup sebagai satu kesatuan ekonomi yang sehat, antara lain yang berkaitan dengan keuangan, pemasaran, sumber daya, penelitian dan pengembangan.
- 2) Strategi fungsional manajemen, mencakup fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, implementing, controlling, staffing, leading, motivating, communicating, decision making, representing, dan integrating.
- 3) Strategi isu strategik, fungsi utamanya ialah mengontrol lingkungan, baik situasi lingkungan yang sudah diketahui maupun situasi yang belum diketahui atau yang selalu berubah.

Tingkat-tingkat strategi tersebut merupakan kesatuan yang bulat dan menjadi isyarat bagi setiap pengambil keputusan tertinggi bahwa mengelola organisasi tidak boleh dilihat dari sudut kerapian administratif semata, tetapi juga hendaknya memperhitungkan soal kesehatan organisasi dari sudut ekonomi.

## 2. Jenis-Jenis Strategi

Jenis-Jenis Strategi Strategi memiliki beberapa tipe, menurut Kootten 1991 (Salusu, 1996 : 104-105) menyebutkan tipe-tipe strategi terbagi sebagai berikut :

1. *Corporate Strategy* (Strategi Organisasi). Strategi ini berkaitan dengan perumusan misi, tujuan, nilai-nilai dan inisiatif-inisiatif strategik yang baru. Pembatasan-pembatasan diperlukan yaitu apa yang dilakukan dan untuk siapa.
2. *Program Strategy* (Strategi Program). Strategi ini lebih memberi perhatian pada implikasi-implikasi strategik dari suatu program tertentu. Apa kira-kira dampaknya bagi sasaran organisasi apabila suatu program tertentu dilancarkan atau diperkenalkan, karena program-program ini dipandang sebagai strategi pembangunan masyarakat yang digunakan

untuk menjembatani lembaga dengan lingkungannya demi tercapainya misi lembaga (John, 2007: 189)

3. *Resource Support Strategy* (Strategi Pendukung Sumberdaya). Strategi sumberdaya ini memusatkan perhatian pada upaya memaksimalkan pemanfaatan sumber-sumber daya esensial yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Sumber daya itu berupa tenaga, keuangan, teknologi dan sebagainya.
4. *Institutional Strategy* (Strategi kelembagaan) Fokus dari strategi institusional ialah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategi. Berkaitan dengan penelitian ini, tipe strateginya adalah strategi program. Hal demikian dikarenakan strategi program lebih mengutamakan dampak dari suatu kegiatan itu diperkenalkan dan dilakukan. Strategi program lebih mengedepankan manfaat dari suatu kegiatan yang akan dilakukan.

### **3. Analisis Strategi**

J.Salusu (2006:101) “strategi ialah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Disimpulkan bahwa strategi merupakan kerangka dasar organisasi dengan menggunakan sumberdaya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, selalu berinteraksi dengan lingkungan untuk mendapatkan hubungan yang menguntungkan. Strategi yang dibuat harus menyesuaikan dengan lingkungan yang berubah sehingga strategi menjadi fleksibel untuk diterapkan dalam lingkungan. Pengambilan keputusan dilakukan oleh pengambil keputusan yang memiliki peranan yang penting dalam menentukan kebijakan. Pengambilan keputusan harus tepat sasaran untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Pengambilan keputusan strategi menjadi hal yang penting untuk dilakukan dalam penyelesaian permasalahan. Pengambilan keputusan ialah proses memilih suatu alternatif cara bertindak dengan metode yang efisien sesuai

situasi. Proses itu untuk menemukan dan menyelesaikan masalah organisasi.

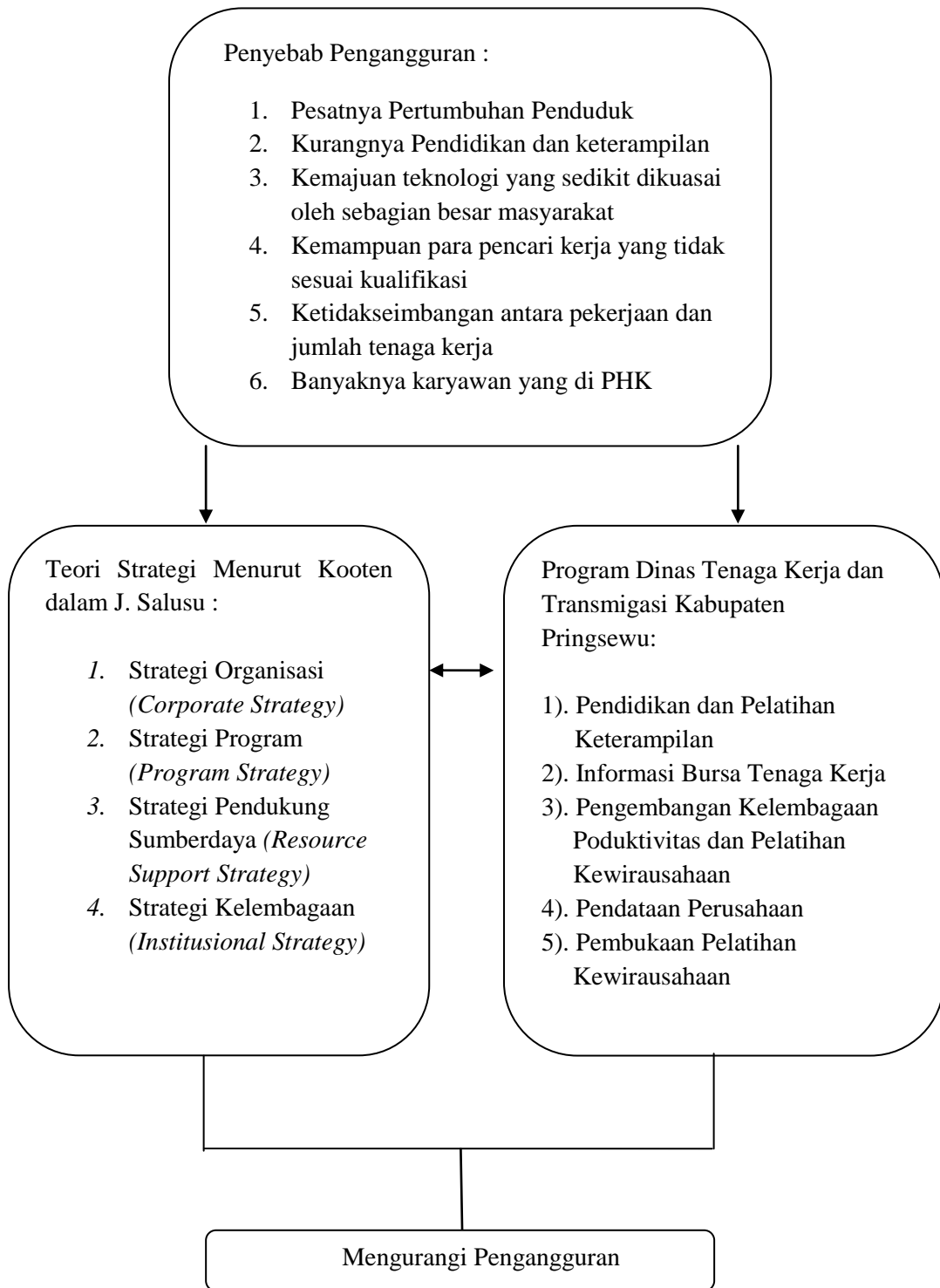
Pengambilan keputusan memiliki suatu aturan kunci dalam pengambilan keputusan ialah sekali kerangka yang tepat sudah diselesaikan, keputusan dibuat. Keputusan dibuat untuk mempercepat tindakan perubahan maka dari itu, pengumpulan keputusan hendaknya dipahami dalam dua pengertian, yaitu penetapan tujuan yang merupakan terjemahan dari cita-cita, aspirasi, dan pencapaian tujuan melalui implementasinya. Pengambilan keputusan menjadi suatu proses yang harus dijalankan pemerintah untuk mendapatkan keputusan yang dapat menyelesaikan permasalahan sesuai dengan kondisii lingkungan yang ada. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya adalah diskusi. Diskusi untuk menentukan sebuah keputusan menjadi penting karena harus dapat menampung seluruh aspirasi dan harapan dari seluruh pihak dalam mengambil keputusan. Pengambilan keputusan yang melibatkan banyak pihak akan memiliki banyak alternatif keputusan yang baik sesuai dengan lingkungan masing-masing, sehingga harus disatukan dalam satu keputusan bersama dan implementasinya menjadi tanggung jawab bersama.

#### **2.4. Kerangka Pikir**

Pengangguran merupakan suatu permasalahan ketenagakerjaan yang selalu ditemui di setiap daerah, khususnya di Kabupaten Pringsewu. Adanya ketidakseimbangan antara pencari kerja dan jumlah tenaga kerja, kurangnya pendidikan dan keterampilan, banyaknya karyawan yang di PHK dan kesenjangan dalam penyampaian informasi lapangan pekerjaan yang tersedia kepada pencari kerja menyebabkan angka pengangguran semakin meningkat. Penelitian ini lebih di fokuskan pada strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menanggulangi angka pengangguran di Kabupaten Pringsewu. Dalam hal ini pemerintah diharapkan dapat membuat strategi atau perencanaan yang tepat untuk menyelesaikan masalah yang ada dengan membuat kebijakan-kebijakan yang efektif.

Penelitian ini menggunakan teori strategi menurut Koonten dalam J. Salusu yang bertujuan untuk menganalisis strategi organisasi, strategi program, strategi pendukung sumberdaya, dan strategi kelembagaan yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu melalui beberapa program yaitu pendidikan dan pelatihan, keterampilan informasi bursa tenaga kerja, pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan.

Alasan utama peneliti menggunakan analisis tersebut yaitu untuk mengidentifikasi strategi yang perlu ditingkatkan dan diprioritaskan bagi suatu organisasi. Strategi yang dipandang menjadi prioritas untuk diterapkan setelah dikombinasikan dengan analisis strategi organisasi, strategi program, strategi pendukung sumberdaya, dan strategi penanganan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kerangka pikir sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Pikir**



### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan penjelasan kualitatif. Sugiono (2012:9) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

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. 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).

Berdasarkan keterangan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa peneliti menggunakan metode kualitatif agar dapat mengenali subyek. Peneliti segera melakukan analisis data dengan memperkaya informasi, mencari hubungan, membandingkan, menemukan pola atas dasar data aslinya. 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. 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 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Menanggulangi Pengangguran di Kabupaten Pringsewu.

### **3.2.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 penelitian yang digunakan untuk menganalisis strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menanggulangi angka pengangguran di Kabupaten Pringsewu dengan menggunakan teori strategi menurut Kootten dalam J. Salusu melalui beberapa program yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu yaitu:

1. *Corporate Strategy* (Strategi Organisasi). Strategi ini berkaitan dengan perumusan misi, tujuan, nilai-nilai dan inisiatif-inisiatif stratejik yang baru. Pembatasan-pembatasan diperlukan yaitu seperti apa yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu dan untuk siapa strategi tersebut dijalankan.
2. *Program Strategy* (Strategi Program). Strategi ini lebih memberi perhatian pada implikasi-implikasi stratejik dari suatu program tertentu. Apa kira-

kira dampaknya bagi sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu apabila suatu program tertentu dilancarkan atau diperkenalkan, karena program-program ini dipandang sebagai strategi pembangunan masyarakat yang digunakan untuk menjembatani lembaga dengan lingkungannya demi tercapainya misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu.

3. *Resource Support Strategy* (Strategi Pendukung Sumberdaya). Strategi sumberdaya ini memusatkan perhatian pada upaya memaksimalkan pemanfaatan sumber-sumber daya esensial yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Sumber daya berupa tenaga, keuangan, teknologi, sarana dan prasarana.
4. Strategi Kelembagaan (*Institutional Strategy*) Fokus dari strategi institusional ialah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategi. Berkaitan dengan penelitian ini, tipe strateginya adalah strategi program. Hal demikian dikarenakan strategi program lebih mengutamakan dampak dari suatu kegiatan itu diperkenalkan dan dilakukan. Strategi program lebih mengedepankan manfaat dari suatu kegiatan yang akan dilakukan.

### **3.3.Lokasi Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang mengambil lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu. Dinas ini bergerak dalam bidang pelatihan dan penyaluran ketenagakerjaan, yang beralamat di Jl. Raya Pemda Pringsewu, Jogyakarta, Kecamatan Gading Rejo, Kabupaten Pringsewu, Provinsi Lampung, Kode pos 35372. Peneliti memilih lokasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pringsewu karena masih adanya masalah pengangguran di Kabupaten Pringsewu yang belum dapat teratasi baik oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti strategi yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu dalam penanggulangan pengangguran.

### 3.4. 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

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Menurut Indrianto dan Supomo dalam Purhantara (2010:79), data primer dapat berupa opini subyek, hasil observasi terhadap suatu perilaku atau kejadian dan hasil pengujian. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara dalam mengumpulkan data primer dengan memperoleh informasi secara langsung.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian yang bersifat publik, yang terdiri atas struktur organisasi dan kearsipan, dokumen, laporan-laporan serta bukubuku dan lain sebagainya yang berkenaan dengan penelitian ini.

Sumber data sekunder penelitian ini diperoleh melalui dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian, yaitu gambaran umum Kabupaten Pringsewu, gambaran umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu, gambaran umum Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu. Peraturan Bupati Nomor 43 tahun 2016 tentang tentang organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Gubernur Nomor 68 Tahun 2016 tentang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

### 3.5. Informan

Informan dalam penelitian kualitatif yaitu informan penelitian yang memahami informasi tentang objek penelitian. Informan yang dipilih harus memiliki kriteria agar informasi yang didapatkan bermanfaat untuk penelitian yang dilakukan.

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

1. Mereka yang menguasai atau memahami sesuatu melalui proses enkulturasi, sehingga sesuatu itu bukan sekedar diketahui tetapi juga dihayati.
2. Mereka yang tergolong masih sedang berkecimpung atau terlibat pada kegiatan yang tengah teliti.
3. Mereka mempunyai waktu yang memadai untuk diminta informasi.
4. Mereka yang tidak cenderung menyampaikan informasi hasil kemasannya sendiri. 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 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu
2. Kepala Bidang Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu
3. Staff Bagian Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu
4. Ketua Lembaga Pelatihan Kerja Bina Dharma Kabupaten Pringsewu
5. Pencari kerja yang tidak mengikuti program
6. Pencari kerja yang mengikuti program
7. Pencari kerja yang tidak tahu adanya program

### **3.6. 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-dephtinterview) 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. 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 Kabupaten Pringsewu.

### **3.7. 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.

### **3.8. 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 Djaman 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 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 di lapangan. 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.



## **IV . GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

### **4.1.Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu**

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu berdiri pada Tahun 2008, namun pada Tahun 2008 hingga 2016 masih bergabung dengan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. Sejak Tahun 2016, berdasarkan PERDA No. 16 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah (OPD), Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi secara resmi berdiri sendiri.

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. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

Dalam Peraturan Bupati Nomor 43 Tahun 2016 tentang organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu, tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu menyelenggarakan Fungsi:

3. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Tenaga Kerja, dan Transmigrasi.
4. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
5. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
7. Pengelolaan administratif.

## **2. Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu**

Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu mempunyai visi yaitu “Pringsewu Berdaya Saing, Harmonis dan Sejahtera (Bersahaja)”.

## **3. Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu**

Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas infrastruktur publik dan permukiman secara merata.
- b. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang unggul dan berkarakter.
- c. Meningkatkan daya saing perekonomian masyarakat.
- d. Memperkuat kualitas ketahanan pangan dan lingkungan hidup yang berkelanjutan.
- e. Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan dan ketenteraman masyarakat.

## **4. Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu**

Tujuan yang ingin dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu adalah sebagai berikut:

1. Terlatihnya pencari kerja sehingga mampu bekerja, dengan sasaran menurunnya tingkat pengangguran. Untuk perhitungan pencapaian tujuan indikator sasaran yang digunakan adalah besaran pencari kerja terlatih yang telah bekerja
2. Tersedianya info pasar kerja bagi pencari kerja dan info calon pekerja bagi perusahaan sehingga menjadi penempatan kerja, dengan sasaran untuk menurunkan tingkat pengangguran. Untuk perhitungan pencapaian tujuan indikator sasaran yang digunakan adalah besaran pencari kerja terdaftar yang ditempatkan.
3. Tersesainya pelayanan perselisihan yang tercatat yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) dengan sasaran meningkatnya perlindungan ketenagakerjaan. Untuk perhitungannya indikator sasaran yang digunakan adalah persentase pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Meningkatnya pendapatan keluarga yang dapat menunjang pendapatan inti keluarga dengan sasaran meningkatnya pendapatan keluarga. Untuk perhitungannya indikator sasaran yang digunakan adalah jumlah pelaksana usaha peningkatan perekonomian keluarga (UP2K),
5. Meningkatkannya Pengetahuan Warga Tentang Peraturan Ketransmigrasian.
6. Terjalannya Kerja sama antara Wilayah Penempatan Warga Transmigrasi.
7. Ditempatkannya warga Transmigrasi yang berasal dari Kabupaten Pringsewu

##### **5. Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu**

Sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu 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. Uraian Tugas dan Fungsi Bidang-Bidang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu**

### **1) Kepala Dinas**

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Untuk menyelenggarakan tugasnya, Kepala Dinas mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- c. Pelayanan administrasi.
- d. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Bupati di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Dengan rincian tugas sebagai berikut :
  - a) Memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan rumah tangga di lingkungan dinas tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi tugas dan kewenangan.
  - b) Menyusun kerja rutin maupun pembangunan dari sumber daya yang ada sesuai bahan kegiatan sesuai peraturan perundangan yang berlaku.
  - c) Menghimpun dan mempelajari peraturan perUndang-Undangan kerjasama teknis, pedoman dan peraturan teknis serta bahan-bahan lain yang berhubungan dengan penyelenggaraan tenaga kerja.
  - d) Membagi tugas atau kegiatan kepada bawahan sekaligus memberikan petunjuk baik secara lisan maupun tertulis sesuai dengan permasalahan dan bidang tugas masing-masing.

- e) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan kegiatan yang telah dilakukan kepada atasan.
- f) Menilai prestasi kerja bawahan di lingkungan dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai untuk dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan karir dan penilaian Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- g) Melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan perintah atasan berdasarkan norma, standart peraturan perUndang-Undangan yang berlaku demi kelancaran pelaksanaan tugas.

#### **b). Sekertaris Dinas**

Mempunyai tugas mengkoordinasikan dan menyelenggarakan kegiatan kesekretariatan, pengelolaan keuangan dan pelayanan administrasi pada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut diatas, sekretariat Dinas mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a). Pelaksanaan koordinasi dalam penyusunan rencana dan program kerja di lingkungan dinas.
- b). Pelaksanaan tugas administrasi umum dan administrasi kepegawaian, perlengkapan, keuangan, kearsipan dan kerumahtanggaan.
- c). Pelayanan administrasi.
- d). Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di lingkup Sekretariat dan lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dengan rincian tugas sebagai berikut :

- a). Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan dan pelayanan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

- b). Menyusun rencana kegiatan tahunan Dins Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam bidang keuangan, pelaksanaan program dan urusan administrasi umum.
- c). Menyiapkan bahan dan data untuk kegiatan pelaksanaan tugas dan penyusunan program kerja.
- d). Merencanakan anggaran biaya yang diperlukan untuk satu tahun anggaran dan menyevaluasi penggunaan biaya yang telah dikeluarkan serta membuat laporan pelaksanaan kegiatan pada atasan.
- e). Mengkoordinasikan kegiatan yang akan dilaksanakan pada atasan dan bidang-bidang yang ada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- f). Menghimpun peraturan perUndang-Undangan di bidang kearsipan sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah.
- g). Menyiapkan perencanaan dan kebijakan teknik pengembangan kesekretariatan dan administrasi umum.
- h). Menyelenggarakan urusan kesekretariatan, rumah tangga (perlengkapan), administrasi kepegawaian dan keuangan.
- i). Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan kegiatan yang telah dilakukan kepada atasan.
- j). Menilai prestasi kerja bawahan di lingkup Sekertariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai untuk dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan karier dan penilaian Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil.
- k). Melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai perintah atasan berdasarkan norma, standar peraturan perUndang-Undangan yang berlaku demi kelancaran pelaksanaan tugas.

## **4.2. Bidang Tenaga Kerja**

Kepala bidang tenaga kerja mempunyai tugas melaksanakan, membina dan mengkoordinasikan serta menyelenggarakan sebagai tugas Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang ketenagakerjaan.

Kepala Bidang Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a). Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan di Bidang Tenaga Kerja.
- b). Penyiapan perumusan kebijakan teknis di bidang Tenaga Kerja.
- c). Pelaksanaan dan pengkoordinasian kegiatan di Bidang Tenaga Kerja.
- d). Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang Tenaga Kerja.

### **1. Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja**

Kepala seksi penempatan dan perluasan tenaga kerja mempunyai tugas menyiapkan bahan guna melaksanakan sebagian tugas Bidang Tenaga Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada seksi penempatan dan perluasan tenaga kerja.

Kepala Seksi Bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a). Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan kegiatan di bidang penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang penempatan dan perluasan tenaga kerja.
- b). Penyiapan bahan pelaksanaan pembinaan di bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja.
- c). Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja.

### **2. Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja**

Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas menyiapkan bahan guna melaksanakan sebagian tugas bidang Ketenagakerjaan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada seksi Pelatihan dan Produktivitas tenaga kerja.

Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a). Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan di bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.
- b). Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.
- c). Penyiapan bahan pelaksanaan kegiatan di bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.
- d). Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.

### **3. Seksi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja**

Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja mempunyai tugas menyiapkan bahan guna melaksanakan sebagian tugas bidang Tenaga Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada seksi hubungan industrial dan persyaratan kerja.

Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja mempunyai fungsi:

- a). Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan di bidang Pengawasan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja.
- b). Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang Pengawasan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja.
- c). Penyiapan bahan pelaksanaan kegiatan di bidang Pengawasan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja.
- d). Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang Pengawasan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja.

### **4.3. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi memegang peran penting bagi kelancaran aktivitas sebuah Instansi. Hal ini di karenakan pengorganisasian akan menjadikan pekerjaan lebih efektif dan tidak terpusat dalam satu kendali. Fungsi dari adanya struktur organisasi adalah memperjelas setiap fungsi dan hubungan antar bagian dalam sebuah perusahaan. Tujuannya adalah agar setiap komponen



perusahaan berjalan secara optimal sehingga aktivitas di sebuah Instansi berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan adanya struktur ini akan memudahkan atasan untuk memberikan tugas kepada bawahannya secara adil dan optimal.

Sehingga akan terlihat jelas siapa yang bertanggung jawab atas sebuah pekerjaan dalam satu bidang. Dalam sebuah instansi biasanya struktur organisasi digambarkan dalam sebuah bagan. Tujuannya adalah untuk mengatur posisi pekerjaan sekaligus pembentukan garis komunikasi dan wewenang.

## VI. SIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penulis terkait penelitian Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menanggulangi pengangguran melalui teori strategi menurut Koonten dalam J.Salusu, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Strategi pendukung sumberdaya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu yaitu, sumber daya manusia di dalam organisasi yang memadai untuk melaksanakan program pengangguran, selain sumber daya manusia yang memadai, kompetensi dari sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu dapat dikatakan berkompetensi karena sumber daya manusia di organisasi yang akan melaksanakan suatu program yang telah ditentukan akan diberikan pelatihan seperti bimbingan teknis dan pemberian informasi terkait dengan program yang akan dilaksanakan, factor pendukung lainnya berupa pengelolaan dana yang baik.
2. Strategi program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu melalui beberapa program yang telah dilakukan disnaker dapat meminimalisir tingkat pengangguran. Namun persoalan mengenai anggaran yang sangat minim dan terbatas, kendati persoalan ini dapat ditangani dengan pengelolaan anggaran yang baik, akan tetapi sangat minimnya anggaran dapat mempengaruhi kualitas suatu program yang akan dilaksanakan sehingga dapat berdampak kepada tujuan dari program tersebut.

3. Strategi kelembagaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu yaitu, relasi antara lembaga pemerintah maupun non pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu menjalin Kerjasama dengan pemerintah daerah tingkat kelurahan dan desa untuk melakukan sosialisasi mengenai program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja sebagai upaya pemberian atau penyebaran informasi untuk penanggulangan pengangguran, selain dengan pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu menjalin Kerjasama dengan lembaga non pemerintah seperti lembaga yang ada di Kabupaten Pringsewu dan lembaga sejenisnya.
4. Strategi Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu yaitu, kondisi sosial di masa pandemic yang mengakibatkan banyaknya peraturan dan kebijakan baru dari pemerintah pusat kepada seluruh masyarakat termasuk lembaga pemerintah dan non pemerintah, kebijakan yang diberlakukan seperti lockdown, dan PPKM yang mengharuskan setiap pegawai harus bekerja dirumah (work from home), kondisi dan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah ini menimbulkan banyak sekali dampak terutama bertambahnya jumlah pengangguran yang ini adalah menjadi ancaman atau masalah untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu yang memang memiliki kewajiban untuk menanggapi persoalan tersebut.
5. Faktor pendukung dapat membantu jalannya program yang dilakukan. Faktor pendukung meliputi dana, sarana dan prasarana serta kecakapan personalia yang dimiliki oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan program penanggulangan pengangguran. Sedangkan faktor penghambat dapat mengakibatkan pelaksanaan program menjadi tidak maksimal. Faktor penghambat ini meliputi terbatasnya lowongan pekerjaan, pencari kerja yang terlalu selektif dalam memilih pekerjaan dan keterbatasan jumlah personil. Hambatan ini diatasi dengan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kabupaten Pringsewu secara aktif mencari lowongan pekerjaan, memberikan wacana kepada pencari kerja serta personil mengerjakan beberapa tugas sekaligus.

## **6.2. Saran**

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu dan pemerintah Kabupaten Pringsewu dapat lebih meningkatkan pelatihan keterampilan dan pelatihan berbasis teknologi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu dan pemerintah Kabupaten Pringsewu seharusnya dapat melakukan perjanjian terhadap pengusaha yang ada di Kabupaten Pringsewu agar dapat memberikan ruang bagi masyarakat pringsewu untuk dapat bekerja di perusahaan yang mereka kelola. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu dan pemerintah Kabupaten Pringsewu dapat memperbaiki kelemahan dalam pelaksanaan program yaitu berupa fasilitas yang tidak lengkap, kurangnya sumber keuangan.
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu dapat membuat sebuah kebijakan opsional dalam menangani hambatan eksternal yang berupa perubahan kondisi sosial serta kebijakan-kebijakan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat. Selain melaksanakan program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu sebaiknya juga mengadakan program/proyek magang bagi calon tenaga kerja, hal tersebut juga berfungsi sebagai pelatihan bagi calon tenaga kerja untuk menguasai pekerjaan yang ada.
3. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat menggandeng atau bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja lain untuk merekrut para tenaga kerja dengan bijak dan sesuai dengan kualifikasi bakat, sedangkan untuk mengatasi faktor penghambat dari eksternal seperti daya saing tenaga kerja yang masih rendah yaitu dengan melakukan banyak pelatihan sesuai kebutuhan, sedangkan terkait komitmen penerapan UMR solusi yang

dilakukan adalah dengan meningkatkan kerja sama baik dengan pemerintah maupun swasta.

4. Untuk mengatasi masalah teknis pelaksanaan program seperti misalnya masalah tidak adanya informasi bagi pengunjung yang pertama kali datang ke program, dapat diatasi dengan menempel informasi tentang tahap-tahap dari mulai pendaftaran pengunjung sampai pada memasukkan lamaran ke perusahaan-perusahaan dalam program di depan pintu masuk tempat pelaksanaan program serta ditempatkan pegawai yang bertugas melayani pengunjung yang mengalami kesulitan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Akdon, 2011. *Strategic Management For Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta
- Bogdan, Satori. 2009. *Methodology Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Djam'an, Satori 2009. *Methodology Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Faisal, Sanapiah. 2010. *Format Penelitian Sosial*. RajaJakarta: Grafindo Persada
- Indihono, Dwiyanto. 2009. *Kebijakan publik berbasis dynamic policy analysisic*. Yogyakarta: Gava Media.
- J. Salusu. 2006. *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Grasindo.
- Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Edisi kedua belas. jilid 1. Jakarta: PT Index. kelompok Gramedia.
- Mankiw, N. Gregory 2003. *Teori Makroekonomi Edisi Kelima*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Moleong, Lexy J. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.

- \_\_\_\_\_ 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rosda.
- \_\_\_\_\_.2011.*Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mudrajad Kuncoro. 2005. *Strategi: Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu. 2011. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*.Jakarta: Rineka Cipta.
- Pito, Andrianus, Toni dkk. 2006. *Mengenal Teori-teori Politik*. Bandung: Nuansa.
- Purhantara, Wahyu. 2010. *Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rangkuti, Freddy. 2013. *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang. P. 2005. "*Manajemen Stratejik*". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora. 2001. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*, Edisi Pertama. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sudrajad, 2008. *Kiat Mengentas Pengangguran Melalui Wirausaha*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sukirno, Sadono. 2000. *Makroekonomi Modern*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Stoner, James A.F; Freeman, R. Edward; Gilbert JR, Daniel.R, 2005, *Manajemen*, Jilid I, PT Bhuana Ilmu Populer.

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

Tripomo, Tedjo dan Udan. 2005. *Manajemen Strategi*. Bandung: Rekayasa Sains.

## **Jurnal**

Prasetyo, Bayu, dkk. “*Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa*”. Jurnal Ilmu Pemerintahan. Volume 02 No 02 Tahun 2021. Universitas Sam Ratulangi

Sumardiningsih, Sri. “*Upaya Mengatasi Pengangguran Di Kabupaten Kulon Progo*”. Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan. Volume 02 Nomor 01 Tahun 2004. Universitas Negeri Yogyakarta.

Dewita, Yulna. “*Strategi dan Kebijakan Pemerintah dalam Menanggulangi Pengangguran*”. Jurnal Economic Education. Volume 01 Nomor 02 Tahun 2013. STKIP-PGRI Sumatera Barat.



**Sumber lain:**

Keppres No 36 Tahun 2002 tentang lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan

Peraturan Gubernur Nomor 68 Tahun 2016 tentang Dinas Tenaga Kerja dan  
Transmigrasi

Peraturan Bupati Nomor 43 tahun 2016 tentang tentang organisasi dan Tata Kerja  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu

Badan Pusat Statistik