

**STRATEGI PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG  
DALAM MENEKAN ANGKA PENGANGGURAN DI ERA COVID-19  
(Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Bidang Pelatihan  
dan Produktivitas Tenaga Kerja)**

**Skripsi**

**Oleh**

**NADYA PUTRI MARSEILA  
NPM 1816041074**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

## **ABSTRAK**

### **STRATEGI PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG DALAM MENEKAN ANGKA PENGANGGURAN DI ERA COVID-19 (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Bidang Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja)**

**Oleh:**

**NADYA PUTRI MARSEILA**

Pengangguran merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh setiap daerah, tak terkecuali Provinsi Lampung. Pengangguran bertambah saat wabah Covid-19 melanda. Disnakerprov. Lampung berupaya untuk menekan angka pengangguran tersebut dengan melaksanakan program sebagai strategi adalah pemagangan dalam negeri dan pelatihan berbasis kompetensi, tak terkecuali di era Covid-19 yang ditangani oleh Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja. Dengan beberapa upaya tersebut, Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Lampungpun dapat ditekan dan menurun pada tahun 2021. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang menggunakan 3 indikator implementasi strategi menurut Higgins (Salusu 2006) yaitu perencanaan integral dan sistem pengendalian; kepemimpinan, motivasi, dan sistem komunikasi; serta manajemen sumber daya manusia dan kultur organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pengimplementasiannya, strategi yang dijalankan oleh Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja ini terdapat strategi induk, perencanaan antara (program), sasaran, perencanaan operasional, serta sistem pengendalian yaitu *monitoring* yang menunjukkan 100% target dari program tersebut tercapai. Program-program tersebut dapat mencapai target dikarenakan gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan, motivasi positif dan negatif yang diberikan, serta sistem komunikasi yang juga diselenggarakan. Selain itu, didukung dengan manajemen sumber daya yang dimulai dari rekrutmen, pengembangan dan pelatihan SDM, pemeliharaan SDM, serta kultur organisasi yang mengutamakan komunikasi antar pegawai tanpa melupakan hierarki.

**Kata kunci:** Strategi menekan angka pengangguran, pengangguran, Covid-19

## **ABSTRACT**

### **THE STRATEGY OF THE LAMPUNG PROVINCE GOVERNMENT TO REDUCE THE UNEMPLOYMENT RATE IN THE COVID-19 ERA (Study at the Lampung Provincial Manpower Office in the Division of Training and Labor Productivity)**

*By:*

**NADYA PUTRI MARSEILA**

Unemployment is one of the problems faced by every region, including Lampung Province. Unemployment increased when the Covid-19 outbreak hit. Disnakerprov. Lampung seeks to reduce the unemployment rate by implementing programs as a strategy, namely domestic apprenticeships and competency-based training, including in the Covid-19 era which was handled by the Training and Labor Productivity Sector. With these efforts, the Open Unemployment Rate in Lampung Province can be suppressed and decreased in 2021. This research is a qualitative descriptive research that uses 3 indicators of strategy implementation according to Higgins (Salusu 2006), namely integral planning and control systems; leadership, motivation, and communication systems; as well as human resource management and organizational culture. The results of the study show that in its implementation, the strategy implemented by the Training and Workforce Productivity Sector includes a master strategy, intermediate planning (program), objectives, operational planning, and a control system, namely monitoring which shows that 100% of the target of the program is achieved. These programs were able to reach their targets due to the situational leadership style that was applied, the positive and negative motivations given, and the communication system that was also organized. In addition, it is supported by resource management starting from recruitment, HR development and training, HR maintenance, as well as an organizational culture that prioritizes communication between employees without forgetting hierarchies.

**Keywords:** Strategy to reduce unemployment, unemployment, Covid-19

**STRATEGI PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG  
DALAM MENEKAN ANGKA PENGANGGURAN DI ERA COVID-19  
(Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Bidang Pelatihan dan  
Produktivitas Tenaga Kerja)**

**Oleh**

**NADYA PUTRI MARSEILA**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA ADMINISTRASI NEGARA**

**Pada**

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**



Judul Skripsi : **STRATEGI PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG  
DALAM MENEKAN ANGKA PENGANGGURAN  
DI ERA COVID-19 (Studi Pada Dinas Tenaga  
Kerja Provinsi Lampung Bidang Pelatihan  
dan Produktivitas Tenaga Kerja)**

Nama Mahasiswa : **Nadya Putri Marseila**

No. Pokok Mahasiswa : **1816041074**

Jurusan : **Ilmu Administrasi Negara**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

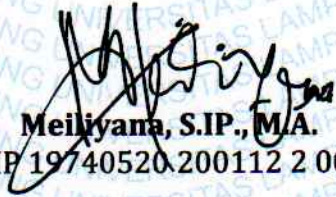


1. Komisi Pembimbing

  
**Dr. Susana Indriyati C, S.IP., M.Si.**  
NIP 19700914 200604 2 001

  
**Dewle Brima Atika, S.IP., M.S.**  
NIP 19821212 200801 2 017

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara

  
**Meiliyana, S.IP., M.A.**  
NIP 19740520 200112 2 002



**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Dr. Susana Indriyati C, S.IP., M.Si.**

**Sekretaris : Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si.**

**Penguji  
Bukan Pembimbing : Eko Budi Sulistio, S.Sos., M.AP.**

**2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Dra. Ika Nurhaida, M.Si.**  
**NIP. 19610807 198703 2 001**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 03 Januari 2023**



## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis 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 ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 03 Januari 2023

Yang membuat pernyataan,



Nadya Putri Marseila  
NPM 1816041074

## RIWAYAT HIDUP



Nadya Putri Marseila, lahir di Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung pada tanggal 09 Januari 2001 sebagai anak tunggal, buah kasih dari pasangan Ayahanda Kemas Jamaluddin (Alm.) dan Ibunda Nyayu Rosdiana. Penulis pertama kali menempuh pendidikan di Taman Kanak-Kanak (TK) YWKA, lalu melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SDN 2 Palapa dan lulus pada tahun 2012, kemudian dilanjutkan pada

Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 10 Bandar Lampung lulus pada tahun 2015, dan menempuh Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 2 Bandar Lampung Jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) hingga dinyatakan lulus pada tahun 2018. Penulis diterima di Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN.

Selama menempuh pendidikan di Universitas Lampung, Penulis cukup aktif dalam organisasi tingkat Fakultas yaitu di HIMAGARA. Pada bulan Januari hingga Februari 2021 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Sukajawa, Kecamatan Tanjung Karang Barat Kota Bandar Lampung. Selanjutnya pada bulan Agustus 2021 hingga Januari 2022 penulis telah melaksanakan Magang Kampus Merdeka di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang berlokasi di Kota Bandar Lampung.

Berkat rahmat dari Allah SWT, doa serta dukungan oleh orang tua, saudara, dan semua teman yang dikenal akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi sebagai syarat kelulusan program Sarjana Administrasi Negara pada tahun 2023.



## MOTTO

***“Jangan membenci siapapun, tidak peduli berapa banyak mereka bersalah padamu. Hiduplah dengan rendah hati, tidak peduli seberapa kekayaanmu. Berpikirlah positif, tidak peduli seberapa keras kehidupanmu. Berikanlah banyak, meskipun menerima sedikit. Tetaplah berhubungan dengan orang-orang yang telah melupakanmu, dan ampuni yang bersalah padamu. Jangan berhenti berdoa untuk yang terbaik bagi orang yang kau cintai.”***

(Ali Ibn Abi Talib)

***“Kekuatan tidak datang dari kemenangan. Ketika kamu mengalami kesulitan dan memutuskan untuk tidak menyerah, itu adalah kekuatan.”***

(Mahatma Gandhi)

## PERSEMBAHAN



### **Orang yang Paling Ku Sayangi**

Terimakasih untuk dukungan terbesar dalam hidupku, ibuku dan ayahku.  
Terimakasih untuk segalanya pengorbanan dan doa-doa yang kalian berikan untukku, kalian lah yang selalu menjadi penyemangat dan inspirasiku. Doa-doa yang selalu terpanjatkan untuk menantikan keberhasilanku, selalu memberikan dukungan dan semangat untukku.

### **Sahabat-sahabatku,**

Yang selalu memberikan warna dalam perjalanan hidupku

### **Para dosen dan civitas akademika,**

Yang telah memberikan bekal ilmu untuk masa depan, dukungan, doa, dan semangat untukku dalam melangkah lebih jauh

**Almamater tercinta,  
Universitas Lampung**

## SAN WACANA

*Alhamdulillah* *rabbil'alamin*, Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas selesainya skripsi yang berjudul **“STRATEGI PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG DALAM MENEKAN ANGKA PENGANGGURAN DI ERA COVID-19 (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja)”** yang penyajiannya tersusun secara sistematis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan tersusun dengan baik seperti saat ini melainkan dengan adanya dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan segala ketulusan dan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung
2. Ibu Meiliyana, S.IP., MA., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung
4. Ibu Susana Indriyati Caturiani, S.IP., M.Si., selaku dosen pembimbing utama yang telah sabar membimbing, bersedia meluangkan waktu, serta memberikan motivasi dan dukungan untuk tidak berputus asa. Terimakasih atas bimbingan, arahan, saran serta masukan yang sangat membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Semoga setiap langkah Ibu selalu dilancarkan oleh Allah SWT.
5. Ibu Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si., selaku dosen pembimbing kedua. Terimakasih banyak telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan dukungan, motivasi, bimbingan dan arahan kepada penulis agar bisa menyelesaikan skripsi ini dengan cepat. Semoga Ibu selalu diberikan



kemudahan dan kelancaran dalam segala urusan Aamiin Yarabbal Alamin.

6. Bapak Eko Budi Sulistion S.Sos., M.AP., selaku dosen penguji skripsi penulis. Terimakasih untuk semua kritik, dan saran yang diberikan untuk membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi menjadi lebih baik. Semoga setiap langkah Bapak selalu dilancarkan oleh Allah SWT.
7. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung atas semua ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan.
8. Mba Wulan dan Pak Johari selaku Staf Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang selalu memberikan pelayanan kepada penulis berkaitan dengan administrasi dalam perkuliahan maupun penyusunan skripsi.
9. Bapak Dr. Agus Nompitu, S.E., M.T.P., selaku Kepala Disnakerprov. Lampung, Ibu Asmidar, S.E., M.M., selaku kepala sub-bagian perencanaan Disnakerprov. Lampung, Ibu Meice Roslina, S.E., M.M., dan Bapak Eka Saputa, S.E. selaku analis rencana program dan kegiatan Disnakerprov. Lampung, Ibu Ninik Budi Astini selaku pengadministrasi umum pada Disnakerprov. Lampung, Ibu Zuhriani, S.A.N., selaku pegawai honorer bidang perencanaan serta seluruh pegawai Disnakerprov. Lampung.
10. Teristimewa kedua orang tuaku Ibunda Nyayu Rosdiana, dan Ayahanda Kemas Jamaluddin (Alm.). Terimakasih atas kerja keras, doa, restu, kasih sayang, motivasi, dukungan, nasihat, dan semangat yang luar biasa tiada putusnya kalian berikan untuk hidup dan pendidikanku. Kalian berdua adalah semangatku untuk berjuang hingga titik ini. Mohon maaf kepada Ayahandaku, bahwa aku belum sempat mengabdikan permintaannya untuk lulus tepat waktu sebelum beliau dipanggil oleh Yang Maha Kuasa. Aku menyayangi kalian.
11. Untuk sahabat seperjuanganku Asmiati, Cindy Cenora, Dhitania Husella, Safwa Salsabila Abbas, Sugiyanti, dan Pebra Nazalini, terimakasih atas *support* dan semua kenangan indah selama masa perkuliahan ini, dan semoga persahabatan kita tidak berhenti sampai disini dan terus berlanjut.
12. Untuk sahabatku sejak 12 tahun lalu, Alfitria, Fatiha Rinada Fitri, Nurul Salsabila, dan Widya Safhira. Terimakasih atas kenangan indah selama 12 tahun

terakhir dan semoga persahabatan kita akan selalu berlanjut hingga kita tua nanti.

13. Untuk sahabat KKN Sukajawa-ku. Anggi, Della, Javinka, Abdul, Farid, Ichsan, Wibi, dan Zul. Terimakasih atas semua kenangannya, aku harap kita semua dapat tetap bersahabat dan meraih cita-cita pada bidang kita masing-masing ke depannya.
14. Untuk sahabat SMA-ku, Anggun Tasyanadita, Annisa Cantika Indra dan Nazla Andintya Wijaya. Terimakasih atas keceriaan yang diberikan selama 7 tahun bersahabat, semoga kita akan selalu bersama meskipun di tempat berjuang yang berbeda.
15. Untuk sahabat luar kotaku, Tri Muji Ayu Lestari Hadi Santoso, Puruhita Larasantidewi, Berliani Chairunnisa, dan Athala yang sudah menemaniku dalam suka dan duka meski tidak bertemu secara langsung. Semoga kita dapat kembali bertemu di kemudian hari.
16. Untuk sahabatku dari semester 1, Nenden Wifdatun Nisa, terimakasih banyak sudah menjadi teman baikku. Mbersamaiku dari masa-masa lugu hingga lulus. Semoga kita selalu berteman meskipun dengan langkah yang berbeda.
17. Teruntuk diriku sendiri, terima kasih banyak sudah bertahan sejauh ini, terima kasih sudah bersedia berjuang bersama, menopang tubuh lemah yang hampir tumbang ini. Sudah bersabar untuk tidak pudar. Jatuh dan kembali bangun, merangkak lalu tersungkur, dan kemudian bangkit kembali. Terimakasih sudah bertahan sampai detik ini. Ingat, tak perlu berlari dulu untuk dianggap. Tetaplah berproses dan tetaplah membentuk pribadi yang lebih baik, karena semua akan indah pada waktu Tuhan, di waktu yang tepat. *Your sleepless night and hardwork was worth it, thank you for tried your best. I'm beyond proud of you, myself.*

18. Semoga skripsi ini dapat berguna dan memberi manfaat bagi kita semua. Penulis meminta maaf atas segala kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan skripsi ini. Semoga semua kebaikan yang telah kalian berikan mendapat balasan dari Allah SWT. *Aamiin*

Bandar Lampung, 03 Januari 2023

Penulis,

**Nadya Putri Marseila**



## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang dan Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Batasan Masalah .....	9
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Tinjauan Tentang Strategi .....	10
2.1.1. Pengertian Strategi .....	10
2.1.2. Tipe Strategi .....	12
2.1.3. Manajemen Strategi .....	15
2.1.4 Perumusan Strategi .....	15
2.2 Tinjauan Mengenai Implementasi .....	18
2.3 Fungsi Strategi .....	24
2.4 Tinjauan Tentang Pengangguran .....	25
2.6 Kerangka Pemikiran .....	28
<b>III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>31</b>
3.1 Tipe Penelitian .....	31
3.2 Fokus Penelitian .....	32
3.3 Lokasi Penelitian .....	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.5 Teknik Analisis Data .....	38
3.6 Instrumen Penelitian .....	39
3.7 Teknik Keabsahan Data .....	40
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>43</b>
4.1 Gambaran Lokasi Penelitian .....	43

4.1.1 Profil Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....	43
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung .....	43
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....	44
4.1.4 Sumber Daya Manusia .....	46
4.1.5 Uraian Tugas .....	47
4.2 Hasil Penelitian .....	49
4.2.1 Implementasi Strategi Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja di Era Covid-19 .....	49
4.3. Pembahasan Penelitian .....	99
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>118</b>
5.1 Kesimpulan .....	118
5.1 Saran .....	119
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>121</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Per Wilayah di Provinsi Lampung 2019-2021 .....	4
2. Dokumen Dalam Penelitian .....	35
3. Informan Terkait Strategi Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.....	37
4. Data Pegawai Pada Disnakerprov. Lampung Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	46
5. Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan .....	56
6. Daftar Kejuruan yang Dilaksanakan APBD 2021 .....	63
7. Realisasi Keuangan dan Fisik Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi BLK Bandar Lampung TA. 2020 .....	69
8. Daftar Nominatif Peserta Pelatihan Kejuruan Teknisi AC Split Angkatan 1 Tahun 2021 .....	70
9. Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan .....	77
10. Silabus Kegiatan Pemagangan dalam Negeri di Lotte Grosris Kejuruan <i>Fresh Food</i> .....	82
11. Perencanaan Integral dan Sistem Pengendalian.....	100
12. Hasil Penelitian Kepemimpinan, Motivasi, dan Sistem Komunikasi.....	108
13. Hasil Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kultur Organisasi .	115



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir .....	30
2. Triangulasi Teknik .....	41
3. Struktur Organisasi Disnakerprov. Lampung .....	45
4. Pengumuman Mengenai Pelatihan.....	59
5. Pengumuman Pelatihan Berbasis Kompetensi Gelombang 1 Tahun 2020..	61
6. Pengumuman Pelatihan Berbasis Kompetensi Gelombang 3 Tahun 2021..	62
7. Sarana dan Prasarana Kejuruan Las dan Bubut .....	66
8. Sarana dan Prasarana Kejuruan COA .....	67
9. Tahapan Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri .....	78
10. Pengumuman Mengenai Program Pemagangan Dalam Negeri.....	79
11. Surat Pengumuman Seleksi Penerimaan Calon Peserta Program Pemagangan Dalam Negeri Disnakerprov. Lampung Bersama FKJP Provinsi Lampung 2022 .....	80
12. Proses Pendaftaran Magang Secara <i>Offline</i> Di Kantor Disnakerprov. Lampung .....	81
13. Sertifikat Peserta Pemagangan Dalam Negeri .....	83
14. Laporan Hasil Penyerapan Kegiatan Magang Tahun 2020 .....	85

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang dan Masalah**

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang mempunyai jumlah penduduk lebih dari 271,34 juta jiwa (Pradana 2021). Suatu negara berkembang yang memiliki ratusan juta jiwa penduduk, tidak dapat dipungkiri bahwa Indonesia pasti memiliki masalah-masalah mendasar yang dihadapi. Salah satu masalah mendasar yang dihadapi oleh Indonesia merupakan pengangguran. Tingginya angka pengangguran merupakan masalah utama di semua negara, terutama di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh peningkatan jumlah tenaga kerja baru yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah kesempatan kerja. Jika prospek pekerjaan tidak sesuai dengan tingkat tenaga kerja di Indonesia, tingkat pengangguran yang tinggi dapat terjadi.

Pengangguran merupakan masalah bagi negara-negara dengan pertumbuhan penduduk yang tinggi, seperti Indonesia. Pengangguran umumnya merupakan masalah jangka pendek di negara ini. Pengangguran adalah penduduk usia kerja yang sedang mencari pekerjaan. Istilah pengangguran selalu dikaitkan dengan angkatan kerja. Menurut Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa angkatan kerja meliputi penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan melakukan kegiatan lain seperti pergi ke sekolah dan mengerjakan pekerjaan rumah. Menurut peneliti, tenaga kerja adalah orang yang terampil untuk menghasilkan jasa dan barang serta memperoleh upah. Dari pejabat perusahaan hingga pegawai tetap yang bisa disebut pekerja, tidak ada bedanya karena masing-masing bisa menghasilkan jasa dan produk.

Pengangguran dapat terjadi dikarenakan jumlah lapangan kerja yang tersedia lebih kecil dari jumlah pencari kerja. Juga kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja, pencari kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pasar kerja. Selain itu juga kurang efektifnya informasi pasar kerja bagi para pencari kerja juga menjadi salah satu faktor meningkatnya pengangguran. Indah Anggoro Putri selaku Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial (PHIJSK) Kementerian Ketenagakerjaan mengungkapkan bahwa pandemi Covid-19 juga menyebabkan lonjakan pengangguran dan konflik kepentingan antara pekerja dan dunia usaha. Dan menurut Faisal Basri selaku ekonom senior dan Akademisi Universitas Indonesia yang mempelajari ekonomi tenaga kerja, turut mengungkapkan bahwa Covid-19 yang mengguncang dunia ini tidak dapat dihindari. Situasi pandemi ini juga secara tidak langsung menyebabkan pemutusan hubungan kerja karena ekspansi perusahaan dan pertumbuhan bisnis yang terhambat, sedangkan jumlah sumber daya manusia pekerja semakin meningkat.

Wabah Covid 19 di Indonesia juga telah membuat perusahaan terpaksa memilih untuk memberhentikan karyawannya, dan tingkat pengangguran di Indonesia semakin meningkat. Cukup banyak perusahaan yang menghentikan kegiatan usahanya. Ada yang bersifat sementara dan ada pula yang tidak pasti. Di masa pandemi ini, ketakutan yang tinggi untuk keluar dari rumah dan adanya peraturan pemerintah juga karena aturan dan pedoman yang berlaku selama era Covid-19 ketika orang lebih memilih menganggur atau bahkan terpaksa kehilangan pekerjaan (Fahri, Jalil, dan Kasnelly 2021)

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tingkat pengangguran terbuka nasional mengalami peningkatan selama pandemi Covid-19. Yang diawali dari sebelum pandemi 2018 sebesar 5,30% dengan jumlah 7,07 juta orang, pada tahun 2019 sebesar 5,23% berjumlah 7,10 juta orang, dan di masa pandemi tahun 2020 dengan persentase 7,07% dan berjumlah 9,77 juta orang. Provinsi dengan TPT di atas level nasional adalah DKI Jakarta dengan 10,95%. Bappeda Provinsi Lampung mengemukakan bahwa sektor yang paling terdampak pada masa pandemi Covid-19 adalah sektor transportasi, perdagangan, akomodasi/restoran (pariwisata), dan industri padat karya.

TPT sendiri dihitung berdasarkan persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Untuk TPT di Provinsi Lampung sendiri, pada awal terdampak pandemi yaitu tahun 2020 meningkat. Dibuktikan dengan tabel yang terdapat di laman resmi [lampung.bps.go.id](http://lampung.bps.go.id), sebagai berikut.

**Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka Per Wilayah di Provinsi Lampung 2019-2021**

Wilayah	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)			Jumlah Kenaikan (Persen)	
	2019	2020	2021	2019-2020	2020-2021
Lampung Barat	1,66%	2,13%	2,83%	0,47%	0,70%
Tanggamus	2,96%	2,96%	2,93%	0%	-0,03%
Lampung Selatan	4,68%	5,19%	5,27%	0,51%	0,08%
Lampung Timur	2,87%	2,64%	3,05%	-0,23%	0,41%
Lampung Tengah	2,61%	4,22%	4,31%	1,61%	0,09%
Lampung Utara	5,11%	5,34%	6,14%	0,23%	0,80%
Way Kanan	3,59%	3,56%	3,36%	-0,03%	-0,20%
Tulang Bawang	4,01%	4,84%	4,10%	0,83%	-0,74%
Pesawaran	4,41%	4,64%	4,19%	0,23%	-0,45%
Pringsewu	4,92%	5,77%	4,85%	0,85%	-0,92%
Mesuji	3,61%	3,71%	3,42%	0,10%	-0,29%
Tulang Bawang Barat	3,57%	3,46%	3,35%	-0,11%	-0,11%
Pesisir Barat	3,25%	3,41%	3,08%	0,16%	-0,33%
Bandar Lampung	7,15%	8,79%	8,85%	1,54%	0,06%
Metro	5,12%	5,40%	5,00%	0,28%	-0,40%
Provinsi Lampung	4,03%	4,67%	4,69%	0,64%	0,02%
Total	63,55%	70,73%	69,42%	7,08%	-1,30%

Sumber: Website BPS Lampung (diolah oleh peneliti 2022)

Pada tabel yang disajikan, BPS Lampung menjabarkan Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Lampung dari sebelum pandemi yaitu tahun 2019 hingga pada tahun terdampak Covid-19 yaitu 2020-2021, beserta rincian per kabupaten/kota. Tanda minus pada tabel di atas peneliti cantumkan sebagai tanda bahwa terjadi penurunan pada persenan TPT Kabupaten/Kota tersebut. Kota dengan jumlah TPT tertinggi pertahunnya adalah Kota Bandar Lampung. Pada tahun 2020, dikarenakan adanya pandemi Covid-19 TPT di Provinsi Lampung mengalami kenaikan 7,08% dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2019. Akan tetapi, pada tahun 2021, TPT Provinsi Lampung menurun, dari 70,73% menjadi 69,42%.

Mas`ud Rifa`i selaku Kepala Bidang Statistik Sosial BPS Provinsi Lampung membicarakan mengenai kondisi ketenagakerjaan pada Jumat, 5 November 2021, melalui kanal YouTube, bahwa Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung mencatat Per bulan Agustus 2021 sejumlah 39,9 ribu penduduk sebagai pengangguran dampak Covid-19 dan terdapat 440,5 ribu orang atau

6,8% penduduk usia kerja yang terdampak Covid-19. Penduduk usia kerja yang terdampak Covid-19 pun dikelompokkan menjadi 4 komponen, yaitu pengangguran Covid-19, bukan angkatan kerja (BAK) karena Covid-19, sementara tidak bekerja karena Covid-19, dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena Covid-19 (Isworu 2021). Berdasarkan data pekerja yang diungkapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung pada Agustus 2021, sebanyak 3.263 pekerja kehilangan pekerjaannya selama pandemi Covid-19.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung merupakan salah satu lembaga yang berperan penting dalam angka pengangguran di Provinsi Lampung. Tugas pokok Disnaker sendiri adalah membuat kebijakan untuk mengatasi masalah kesempatan kerja. Sebagai salah satu implementasi dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dibentuklah UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan pembangunan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

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

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang diatur dalam Pasal 4 UU Nomor 13 Tahun 2003, program-program yang dikeluarkan oleh Disnakerprov Lampung terkait ketenagakerjaan akan terimplementasi dengan baik apabila mengamalkan perencanaan strategis yang dengan tepat. Upaya atau strategi yang dilakukan ini diperuntukkan agar merubah status penduduk dari beban pengangguran menjadi tenaga kerja produktif dan menjadi salah satu penopang pembangunan ekonomi bangsa. Salah satu upaya yang dijalankan oleh Disnakerprov. Lampung



sendiri adalah penciptaan dan perluasan lapangan kerja, peningkatan jumlah penyediaan fasilitas kerja dan informasi pasar kerja yang memadai, peningkatan pelatihan keterampilan tenaga kerja baik di lingkungan tempat dia bekerja maupun di balai-balai latihan kerja, dan penyesuaian kembali kurikulum pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja menjadi agenda penting bagi pemerintah yang harus segera diwujudkan untuk mengatasi masalah pengangguran.

Sudah menjadi tugas dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebagai salah satu pihak yang mengatasi masalah kesempatan kerja khususnya dalam permasalahan pengangguran, baik di situasi normal maupun pandemi. Program yang dilaksanakan oleh Disnakerprov Lampung dalam rangka menekan angka pengangguran adalah seperti dijabarkan di atas. Dan jika dilansir pada tabel 1, TPT sendiri mengalami penurunan pada tahun 2021, yang berarti bahwa upaya yang dilaksanakan oleh Disnakerprov. Lampung berhasil dalam menekan angka pengangguran di era Covid-19. Hal ini menarik rasa penasaran peneliti, bagaimana strategi-strategi tersebut dijalankan oleh Disnakerprov Lampung dalam menekan angka pengangguran di situasi pandemi apalagi dengan kemungkinan kesulitan yang dihadapi karena keadaan yang berbeda.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Mustofa (2019), strategi dinas tenaga kerja di Kabupaten Blitar dalam mengurangi pengangguran adalah melalui program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, program peningkatan kesempatan kerja dan pembinaan lingkungan sosial bidang ketenagakerjaan, meningkatkan hubungan industrial yang kondusif dengan program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan, dan melalui program peningkatan transmigran asal Blitar. Dengan faktor pendukungnya yaitu adanya sumber daya aparatur dan dukungan sarana prasana, regulasi tentang ketenagakerjaan dan transmigrasi, dukungan anggaran, MEA yang membuka kesempatan kerja cukup luas baik dalam maupun luar negeri, animo masyarakat untuk mengikuti program yang tinggi. Serta faktor penghambatnya yaitu tenaga fungsional dan teknis

terbatas, sarana prasarana penunjang kurang, belum optimalnya pengelolaan informasi pasar kerja, dan jalinan kerjasama kemitraan yang belum maksimal.

Sedangkan menurut Hasmilah (2020), strategi pemerintah Kota Makassar dalam menurunkan angka pengangguran adalah dengan program BuLO (Badan Usaha Lorong) yang menjadi motor penggerak perekonomian di tingkat masyarakat. Program ini didesain untuk pemanfaatan pekarangan lahan tidur dan *vertical garden* atau cara penanaman disusun ke atas. Untuk memenuhi kebutuhan petani, pemerintah menyalurkan pupuk dan pembasmi hama. Sistem *packeting*, standarisasi, komunitas yang cocok tetap dibimbing oleh penyuluh.

Peneliti melaksanakan studi pada Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dikarenakan berdasarkan pra-riset, sebagai upaya menekan jumlah pengangguran di Provinsi Lampung di tengah pandemi Covid-19 yang masih terus berlangsung, Pemerintah Provinsi Lampung melalui Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung menyelenggarakan berbagai program salah satunya peningkatan kapasitas dan kapabilitas calon tenaga kerja melalui Balai Latihan Kerja serta kegiatan magang dalam negeri untuk peningkatan pelayanan dan keterampilan calon pekerja. Terdapat berbagai masalah yang ditemui oleh Disnakerprov Lampung dalam menjalankan program-program tersebut di masa pandemi. Seperti program pelayanan pelatihan tenaga kerja, pandemi menyulitkan penyebaran informasi mengenai kegiatan pelatihan yang dilaksanakan. Penyebaran informasi yang biasanya dilakukan melalui sosialisasi, membuat penyebaran tersebut terhambat. Sedangkan *platform* yang digunakan oleh Disnakerprov Lampung yang berupa instagram, kurang efektif dalam menyebarkan informasi dari para calon peserta pelatihan tersebut.

Hal ini membuat peneliti memutuskan untuk meneliti tentang implementasi strategi program yang dilaksanakan oleh Disnakerprov Lampung dalam menekan angka pengangguran khususnya di era Covid-19. Dengan demikian tepat kiranya apabila Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung,

sebagai pusat pemerintah di Provinsi Lampung yang berwenang mengatur tentang ketenagakerjaan, mempunyai strategi yang mumpuni terkait melaksanakan kegiatan pembangunan dan menjalankan program pemerintah dengan berbagai bentuk masalah yang harus dihadapi terkhusus di saat pandemi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti melakukan penelitian berkaitan dengan judul, “*Strategi Pemerintah Provinsi Lampung Dalam Menekan Angka Pengangguran Di Era Covid-19 (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja)*”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Bagaimana implementasi strategi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung (Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja) dalam menekan angka pengangguran di era Covid-19?
2. Apakah faktor yang menjadi penghambat implementasi strategi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung (Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja) dalam menekan angka pengangguran di era Covid-19?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Memperoleh deskripsi tentang implementasi strategi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung (Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja) dalam menekan angka pengangguran di era Covid-19.
2. Teridentifikasinya faktor penghambat implementasi strategi yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung (Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja) dalam menekan angka pengangguran di era Covid-19.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Akademik, yaitu dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dari penelitian yang dilakukan penulis dengan merealisasikan ilmu dan teori yang di dapat selama perkuliahan dalam pembahasan masalah mengenai strategi atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Lampung sebagai salah satu badan yang turut andil dalam perealisasiian menekan angka pengangguran di era Covid-19, khususnya teori yang dipelajari dari mata kuliah Manajemen Strategi.
2. Manfaat Praktis, sebagai kritik dan saran bagi Disnakerprov Lampung mengenai implementasi strategi (Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja) dalam menekan angka pengangguran yang ada di Provinsi Lampung selama Covid-19 berjalan.

### **1.5 Batasan Masalah**

Batasan Masalah merupakan sesuatu hal yang diperlukan dalam mendekati pokok permasalahan yang peneliti bahas dengan jangkauan wilayah, pada penelitian ini wilayah tersebut dibatasi yaitu hanya di Kota Bandar Lampung dikarenakan pertimbangan keterbatasan sumber daya yang dimiliki oleh peneliti.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengangguran merupakan salah satu masalah sosial yang dihadapi di tengah Covid-19 ini, pengangguran selain menjadi masalah yang dihadapi, juga dapat berdampak ke hal yang lebih lanjut jika tidak dengan cepat diatasi. Pengangguran ini tidak hanya dipermasalahkan oleh pemerintahan pusat, pemerintah daerah pun menghadapi permasalahan serupa. Contohnya saja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), yang turut mengatasi masalah pengangguran. Dalam menghadapi atau mengatasi suatu permasalahan itu sendiri, suatu instansi atau SKPD, haruslah mempunyai strategi.

Sejatinya dalam pemanfaatan apapun, untuk kepentingan jalannya program, membutuhkan strategi yang tepat. Jika kita tidak mampu memilih strategi yang tepat, maka potensial terjadi kegagalan. Sebelum menjalankan strategi tersebut juga instansi tersebut harus mempunyai manajemen strategi yang mampu menyusun dan menetapkan strategi, dan juga penerapannya.

### 2.1 Tinjauan Tentang Strategi

#### 2.1.1. Pengertian Strategi

Setiap instansi mengarahkan kegiatannya untuk dapat menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan visi misi perusahaan tersebut dan dapat mendapatkan *output* sesuai dengan yang diinginkan. Strategi merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk bertahan hidup. Untuk mencapai tujuan bisnis yang efektif dan efisien, perusahaan harus mampu menghadapi masalah dan hambatan internal maupun eksternal. Tak terkecuali Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, dalam rangka menjalankan program sesuai

dengan visi dan misi, agar dapat berhasil dan tepat sasaran, dibutuhkan strategi yang tepat atas segala sesuatu yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan dapat mempertahankan kepercayaan masyarakat akan kinerja mereka. Dilihat dari beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa organisasi yang mempunyai strategi yang jelas / formal, biasanya lebih baik (*outperformed*) kinerjanya dibandingkan dengan organisasi tanpa strategi yang jelas formulasinya.

Kata strategi berasal dari kata *Strategos* dalam bahasa Yunani merupakan gabungan dari *Stratos* atau tentara dan *ego* atau pemimpin. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan (Yanuarita 2012). Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan, dan dalam perkembangannya konsep strategi berkembang dan setiap orang memiliki pendapat atau definisi yang berbeda tentang strategi.

Pengertian strategi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Marrus (Fatoni 2015), strategi adalah proses penentuan perencanaan oleh pemimpin puncak yang berfokus tujuan jangka panjang organisasi, serta penyusunan teknik atau upaya untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Quinn (Yanuarita 2012) mendefinisikan strategi sebagai suatu bentuk atau rencana yang menyatukan tujuan utama organisasi, kebijakan, dan serangkaian kegiatan atau tindakan menjadi satu kesatuan yang utuh. Strategi yang dipikirkan dengan matang akan membantu organisasi dan alokasi sumber daya perusahaan, menghasilkan bentuk yang unik dan berjangka panjang. Strategi yang baik adalah strategi yang dikembangkan berdasarkan kemampuan dan kerentanan internal perusahaan, serta memprediksi perubahan lingkungan dan kesatuan gerakan mata-mata musuh.



- c. Bryson (Yanuarita 2012) menjelaskan bahwa strategi dapat dilihat sebagai pola tujuan, kebijakan, rencana aksi, keputusan, atau alokasi sumber daya yang mendefinisikan bagaimana organisasi, apa yang dilakukannya, dan mengapa melakukan itu.
- d. Strategi menurut Hamel dan Prahalad (Yanuarita 2012) adalah suatu kegiatan atau tindakan yang bersifat incremental (terus-menerus ditingkatkan, selangkah demi selangkah) dan berkesinambungan, serta didasarkan pada apa yang diharapkan pelanggan di masa yang akan datang. Akibatnya, strategi hampir selalu dimulai dengan apa yang bisa terjadi daripada apa yang sudah terjadi. Strategi tersebut dapat, misalnya, mengarahkan perusahaan untuk memangkas biaya, meningkatkan kualitas, dan memperluas pasarnya.
- e. Strategi, menurut Pearce II dan Robinson (Untoro 2011), adalah rencana skala besar dengan arah masa depan yang berinteraksi dengan kondisi persaingan untuk mencapai tujuan organisasi.

Jika disimpulkan dari beberapa pendapat ahli di atas, strategi merupakan alat atau proses rencana skala besar sebagai formulasi misi dan tujuan organisasi, yang di dalamnya rencana aksi dan dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang yang diharapkan oleh sasaran di masa depan.

### **2.1.2. Tipe Strategi**

Menurut Rangkuti (2017) pada prinsipnya strategi dapat dikelompokkan berdasarkan 3 tipe strategi yaitu :

#### **1. Strategi Manajemen**

Strategi pengembangan produk, penetapan harga, akuisisi, dan pengembangan pasar adalah contoh strategi manajemen yang dapat digunakan oleh para eksekutif yang berfokus pada pembuatan strategi makro.

#### **2. Strategi Investasi**

Strategi investasi mengacu pada apakah perusahaan ingin mengejar pertumbuhan agresif, penetrasi pasar, rencana

kelangsungan hidup, strategi divisi yang direstrukturisasi, atau strategi pelepasan.

### 3. Strategi Bisnis

Karena strategi ini difokuskan pada fungsi-fungsi kegiatan manajemen, seperti strategi pemasaran, strategi manufaktur atau operasional, strategi distribusi, dan sebagainya, sering juga disebut sebagai strategi bisnis fungsional.

Menurut Koteen (1991) dikutip oleh Salusu menyebutkan mengenai tipe-tipe strategi sebagai suatu hierarki, ada 4 tipe strategi yaitu:

#### 1. *Corporate Strategy* (Strategi Organisasi)

Strategi terkait dengan perumusan misi, tujuan, nilai, dan inisiatif strategis baru. Pembatasan diperlukan, yaitu apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dipersiapkan, dan untuk siapa

#### 2. *Program Strategy* (Strategi Program)

Strategi program adalah jenis strategi yang berfokus pada implikasi strategis dari program tertentu. Perkiraan dampak peluncuran atau pengenalan program tertentu, serta pengaruhnya terhadap tujuan organisasi.

#### 3. *Resource Support Strategy* (strategi pendukung sumber daya)

Strategi dukungan sumber daya berfokus pada optimalisasi ketersediaan sumber daya penting untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Tenaga kerja, keuangan, teknologi, dan sumber daya lainnya adalah contoh dari sumber daya ini.

#### 4. *Institutional Strategy* (strategi kelembagaan)

Fokus dari strategi insitusional ialah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif stratejik.

Terdapat empat (4) tipe strategi menurut tingkatannya strategi menurut David seperti *enterprise strategy*, *corporate strategy*, *business strategy* dan juga *functional strategy*. Di dalam bukunya Salusu (2015) menjelaskan tingkatan-tingkatan tersebut, antara lain:

1. *Enterprise strategy*, sangat berkaitan dengan respon masyarakat. Masyarakat adalah kelompok di luar organisasi dan tidak dapat dikendalikan. Tuntutan yang dimiliki oleh masyarakat untuk organisasi sangat berbeda dan bervariasi, dan ahli strategi perlu memperhatikan diri mereka sendiri. Strategi dapat menciptakan hubungan antara organisasi dan audiens eksternal di mana ia dapat memperoleh manfaat. Strategi ini juga menunjukkan keseriusan organisasi dan komitmennya untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.
2. *Corporate strategy*, sering dikaitkan dengan tujuan organisasi, sering disebut sebagai strategi besar yang mencakup di bidang mana organisasi terlibat. Hal ini membutuhkan pengambilan keputusan strategis dan perencanaan strategis, yang juga perlu disiapkan oleh orang dalam setiap organisasi.
3. Level selanjutnya adalah strategi bisnis (*business strategy*), dan level ini menggambarkan bagaimana menaklukkan pasar di masyarakat. Bagaimana dapat menempatkan organisasi di pusat penguasa, pengusaha, pejabat, dan sebagainya. Semua ini dirancang untuk memberikan manfaat strategis sekaligus mendukung evolusi organisasi ke tingkat yang lebih baik.
4. Dan yang terakhir ialah *functional strategy* yang merupakan strategi pendukung dan untuk menunjang suksesnya strategi lain.

Berdasarkan tipe-tipe strategi yang peneliti jabarkan di atas, strategi yang sesuai dengan yang akan diteliti adalah strategi program menurut Koteen. Karena penelitian ini menyinggung strategi yang lebih memberi perhatian terhadap implikasi strategik dari suatu program, yaitu program yang dilaksanakan dalam bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.

### **2.1.3. Manajemen Strategi**

Menurut Wheelen (Watunglawar 2021) manajemen strategis merupakan serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang mempunyai peran bagi kinerja suatu organisasi dalam jangka panjang. Menurut Wahyudi (1996) “Manajemen strategis, adalah seni dan ilmu merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan jangka panjangnya”. Sedangkan pengertian manajemen strategi menurut Michael Polter merupakan sesuatu yang membuat perusahaan secara keseluruhan berjumlah lebih menurut bagian-bagian menggunakan demikian terdapat unsur sinergi pada dalamnya, dan Ansoff (2000) mengungkapkan analisis logis mengenai bagaimana organisasi bisa mengikuti keadaan terhadap lingkungan baik berupa ancaman juga kesempatan pada aktivitasnya (Rahim and Radjab 2016).

Manfaat dari manajemen strategis itu sendiri adalah sebagai berikut.

- a. Manajemen strategis memungkinkan perusahaan untuk proaktif dalam mempengaruhi masa depannya; itu memungkinkan perusahaan untuk memulai dan mempengaruhi tindakan, memberinya kekuasaan atas nasib perusahaannya.
- b. Secara historis, manajemen strategis telah membantu dalam pengembangan strategi organisasi yang lebih kuat dengan menggunakan pendekatan yang lebih metodis, logis, dan rasional untuk pemilihan strategi. Organisasi yang menerapkan ide manajemen strategis lebih menguntungkan dan sukses secara finansial daripada yang tidak (Jasmani 2016).

### **2.1.4 Perumusan Strategi**

Goldworthy dan Ashley (Yanuarita 2012) mengusulkan tujuh aturan kunci berikut untuk merancang strategi:

1. Rencana tidak hanya harus menjelaskan dan memahami masa kini, tetapi juga masa depan.
2. Rencana harus dapat menentukan arah strategis, bukan sebaliknya. Fokus strategi harus pada keunggulan kompetitif daripada hanya alasan keuangan.
3. Harus diletakkan dari atas ke bawah, bukan dari bawah ke atas.
4. Strategi harus berorientasi pada dunia luar.
5. Sangat penting untuk beradaptasi.
6. Strategi harus didasarkan pada hasil jangka panjang.

Strategi harus mampu menginformasikan kepada pembaca. Ini berarti bahwa pada saat yang sama, semua anggota manajemen puncak dan semua karyawan organisasi dapat dengan mudah memperbarui informasi. Maka (Donnelly 1996) menyarankan enam informasi yang tidak boleh diabaikan saat mengembangkan strategi:

1. Apa yang akan dilaksanakan?
2. Mengapa demikian, uraian tentang faktor-faktor yang akan dipertimbangkan dalam menentukan hal tersebut di atas
3. Siapa yang akan bertanggung jawab untuk mengimplementasikan strategi?
4. Berapa biaya untuk mengimplementasikan strategi dengan sukses?
5. Berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan strategi?
6. Apa hasil yang diharapkan dari strategi?

Untuk menjamin agar strategi dapat berhasil baik dengan meyakinkan bukan saja dipercaya oleh orang lain, tetapi memang dapat dilaksanakan, Hatten dan Hatten (Yanuarita 2012) memberikan beberapa petunjuknya sebagai berikut:

1. Strategi harus konsisten dengan lingkungan. Strategi tersebut mengikuti alur pengembangan masyarakat dalam lingkungan yang memberikan peluang untuk maju.
2. Setiap organisasi tidak hanya membuat satu strategi, tergantung pada ruang lingkup kegiatannya. Jika organisasi membuat banyak strategi, satu strategi harus cocok dengan yang lain. Jangan tidak setuju atau tidak setuju. Semua strategi selalu konsisten satu sama lain.
3. Strategi yang efektif harus berkonsentrasi pada menyatukan semua sumber daya daripada mengisolasinya. Persaingan tidak sehat di antara beberapa unit kerja dalam suatu organisasi seringkali menuntut sumber dayanya, mengisolasinya dari unit kerja lain, dan menyebabkan kekuatan yang bersatu melemahkan posisi organisasi.
4. Strategi harus fokus pada kekuatan, bukan kelemahan. Selain itu, kita perlu mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memanfaatkan kelemahan pesaing kita dan mendapatkan daya saing yang lebih besar.
5. Sumber daya adalah sesuatu yang kritis. Mengingat strategi adalah sesuatu yang mungkin, hendaknya dibuat sesuatu yang memang layak dapat dilaksanakan.
6. Strategi harus mempertimbangkan risiko yang kurang signifikan. Memang benar bahwa semua strategi membawa risiko, tetapi harus berhati-hati agar tidak menjerumuskan organisasi ke dalam lubang yang lebih besar. Oleh karena itu, strategi harus selalu dapat dikendalikan.
7. Strategi hendaknya disusun diatas landasan keberhasilan yang telah dicapai.(Yanuarina 2012)



## 2.2 Tinjauan Mengenai Implementasi

Implementasi menurut Salusu (2015) merupakan sekumpulan kegiatan yang dilakukan dalam mencapai satu sasaran tertentu. Higgins (1985) mengemukakan bahwa implementasi merupakan suatu kesimpulan dari beberapa kegiatan yang dilakukan oleh manusia yang berkoordinasi dengan memanfaatkan sumber daya lain dalam pencapaian suatu strategi.

Berikut merupakan model-model implementasi strategi:

### a. Implementasi Strategi menurut Wheelen-Hunger

#### 1) Program

Perencanaan yang telah dibuat berbentuk umum dan berjangka panjang, kemudian diperdetail dan berjangka pendek merupakan beberapa proyek-proyek yang membentuk program kerja. Amirullah (2015) menyatakan bahwa program adalah kumpulan kegiatan nyata yang sistematis, terpadu, dan dilaksanakan oleh satu atau lebih instansi pemerintah, bermitra dengan masyarakat, atau sebagai hasil partisipasi aktif masyarakat dalam mencapai tujuan dan sasaran masyarakat yang telah ditetapkan.

#### 2) *Budget* dan Prosedur Kerja

Menurut Hunger (2010), anggaran adalah seperangkat rencana yang disusun dalam bentuk angka dan dinyatakan dalam unit moneter yang terdiri dari semua kegiatan atau kegiatan perusahaan untuk periode mendatang. Prosedur kerja, menurut Amirullah (2015) merupakan urutan tata cara yang berurutan yang menunjukkan proses pencapaian tujuan atau sasaran suatu program.

### b. Implementasi strategi menurut Higgins

#### 1) Perencanaan Integral dan Sistem Pengendalian

Higgins (Salusu 2015) menyatakan bahwa sasaran atau tujuan yang ingin dicapai oleh strategi harus dijabarkan secara detail, dengan itu maka terciptalah perencanaan antara dan perencanaan operasional. Perencanaan antara mempunyai fungsi sebagai penghubung antara

sasaran dari strategi dan perencanaan operasional atau yang disebut sebagai program. Program mempunyai cakupan ruang lingkup yang bisa dikatakan luas, waktu yang memadai, cukup komprehensif dan memiliki rincian yang detail. Perencanaan antara memunculkan perencanaan operasional, yang lebih fokus dan memiliki kerangka waktu yang lebih singkat. (Taufiqurokhman 2008). Perencanaan operasional meliputi kebutuhan apa saja yang harus dilakukan untuk mengimplementasikan perencanaan strategi untuk mencapai tujuan strategi tersebut. Perencanaan operasional sendiri berlaku dalam jangka satu tahun dengan fungsi menjabarkan perencanaan ke dalam rencana yang pasti dan menggapai hasil yang diinginkan.

## 2) Kepemimpinan, Motivasi, dan Sistem Komunikasi

Gaya kepemimpinan mempunyai peranan kuat dalam menggerakkan karyawan menuju sukses. Jajaran pemimpin seharusnya mampu memberikan motivasi kepada para pegawai dalam rangka mencapai keinginan organisasi. Menurut Kartono (2006) kepemimpinan sendiri merupakan kemampuan dari seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya, kemampuan seorang pemimpin dalam berkomunikasi secara langsung (lisan) atau tidak langsung, kemampuan dalam mengendalikan bawahan, kemampuan seorang pemimpin dalam bertanggungjawab kepada bawahannya. Menurut Ken Blanchard (Aziz 2020), ada 4 ciri dasar kepemimpinan situasional, yaitu:

### a) Perilaku Direktif

Ketika bawahan diberi tugas yang sulit untuk dilakukan dan tidak memiliki dorongan atau pengalaman untuk melakukannya, atasan dapat menggunakan perilaku direktif untuk mendorong bawahan menyelesaikan pekerjaan.

### b) Perilaku Konsultatif

Para pemimpin hanya perlu memberikan penjelasan yang lebih menyeluruh dan membantu pemahaman bawahan dengan

meluangkan waktu untuk mengembangkan hubungan baik di antara dengan mereka.

c) Perilaku Partisipatif

Waktu yang digunakan untuk mengobrol dengan mereka, memasukkan mereka lebih banyak dalam keputusan kerja, dan mendengarkan ide-ide mereka untuk meningkatkan kinerja.

d) Perilaku Delegasi

Perilaku ini dilakukan ketika bawahan memahami tugas mereka secara penuh dan menyelesaikannya secara efektif, pemimpin dapat membebaskan mereka untuk menangani tanggung jawab mereka sendiri. Manullang (Waluja, dan Tumbuan 2016) menyatakan bahwa perilaku delegasi merupakan penugasan staf atau bawahan oleh atasan untuk melakukan apa yang menjadi tugasnya.

Sistem komunikasi merupakan proses komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin sebagai komunikator kepada bawahannya sesuai dengan gaya masing masing yang dipengaruhi oleh faktor tertentu. Jika menurut Likert (Chitrawanty 2014) biasanya seorang pemimpin mempunyai 4 gaya komunikasi sebagai berikut.

1. *System I (Authoritarian)*

Berorientasi tugas, sangat terstruktur, dan diktator, begitulah Likert menggambarkan pemimpin dengan menggunakan gaya komunikasi Sistem I. Hubungan dengan orang lain tidak terlalu penting. Pemimpin Sistem I memiliki sedikit kepercayaan pada anggota staf mereka dan tidak berkonsultasi dengan mereka sebelum membuat keputusan.

2. *System II (controlling)*

Pemimpin Sistem II berorientasi pada tugas tetapi juga menggunakan kontrol otokratis atas organisasi atau komponennya. Meskipun tidak terlalu ketat, sang pemimpin merendahkan para pengikutnya dan juga memendam

ketidakpercayaan terhadap mereka. Saat membuat keputusan, bawahan diizinkan untuk menyuarakan pendapat mereka, tetapi manajemen senior perusahaan bertanggung jawab penuh untuk menemukan solusi untuk masalah organisasi.

3. *System III (Collaborative)*

Para pemimpin di Sistem III secara terbuka mengungkapkan keyakinan dan kepercayaan kepada bawahan mereka. Dengan berkolaborasi dan bernegosiasi dengan bawahan, atasan dapat mengendalikan mereka. Khususnya dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, bawahan memiliki hak untuk menyuarakan pendapat mereka. Dalam hierarki organisasi, komunikasi biasanya terjadi dalam dua arah: dari atasan ke bawahan dan dari bawahan ke atasan.

4. *System IV (Nurturing)*

Pemimpin dalam Sistem IV fokus pada pemeliharaan hubungan positif dengan atasan dan bawahan mereka. Mereka terus memiliki keyakinan dan keyakinan pada anggota staf mereka dan mendorong serta antusias mereka untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di seluruh perusahaan. Pemimpin dalam Sistem IV tidak menggunakan ancaman, intimidasi, atau ketakutan. Sebagai hasil dari keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan termotivasi. Metode pertukaran pesannya sama sekali tidak dibatasi dan terbuka untuk atasan dan bawahan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan agar menjadi lebih semangat dalam mengerjakan tugasnya. Dalam memberikan motivasi sendiri yang diberikan kepada para pegawainya akan dijabarkan bentuknya menurut teori jenis-jenis motivasi oleh Hasibuan (Masruroh 2016), sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan suatu rangsangan bagi bawahan dengan memberikan hal yang baik agar semangat kerja bawahan meningkat.

## 2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sendiri merupakan langkah dari pimpinan untuk memotivasi karyawannya dengan hukuman sesuai dengan kesalahan yang mereka lakukan.

Selain sistem komunikasi internal yaitu pimpinan kepada bawahan, komunikasi organisasi dengan khalayak di luar organisasi juga dibutuhkan dalam melaksanakan strategi organisasi dalam mencapai tujuan. Komunikasi ini dinamakan dengan komunikasi eksternal. Effendi (2000) mengungkapkan bahwa terdapat dua jalur dalam komunikasi eksternal, yaitu komunikasi dari organisasi kepada khalayak, serta komunikasi dari khalayak kepada organisasi.

### 1. Komunikasi dari organisasi kepada khalayak

Biasanya khalayak menerima pesan-pesan informatif dari organisasi yang umumnya disampaikan dengan gaya yang membuat audiens merasa terlibat atau setidaknya rasa hubungan batin. Ada banyak cara bagi sebuah organisasi untuk berkomunikasi dengan audiensnya, baik secara langsung maupun melalui media. Menggunakan, misalnya, berbagai media, antara lain pamflet, leaflet, poster, film, majalah/surat kabar, dan sebagainya. Sosial media sangat penting di zaman modern saat ini untuk menyampaikan informasi dan memfasilitasi komunikasi eksternal.

### 2. Komunikasi dari khalayak kepada organisasi

Umpan balik adalah komunikasi yang diterima organisasi dari para khalayak sebagai hasil dari upaya komunikasi yang dilakukan oleh organisasi. Opini publik adalah apa yang dihasilkan ketika pengetahuan tersebar luas dan menghasilkan efek kontroversial (menghasilkan pro dan kontra di antara khalayak). Persepsi publik ini seringkali bertentangan dengan organisasi. Oleh karena itu,

perlu dilakukan upaya-upaya agar dapat segera diperbaiki dalam arti tidak menimbulkan masalah.

### 3) Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kultur Organisasi

Rivai (2005), keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu instansi karena memungkinkan mereka untuk mengatur, menggunakan, dan mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar produktif, sukses, dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Komponen manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan dan potensi para pemimpin dan karyawan organisasi. Kultur organisasi sendiri menurut Kast dan Rosenzweig (2011) adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dijadikan keyakinan sebagai pedoman untuk berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan dan menghasilkan norma dalam berperilaku.

Alasan peneliti menggunakan konsep implementasi strategi berdasarkan model Higgins adalah karena peneliti ingin memperoleh dekripsi dan analisis mengenai strategi-strategi yang dilakukan oleh Disnaker Provinsi Lampung dalam memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja guna menekan angka pengangguran di era Covid-19 sesuai dengan beberapa komponen yang diterangkan dalam model ini, seperti perencanaan integral dan sistem pengendalian; kepemimpinan, motivasi dan sistem komunikasi; dan manajemen sumber daya manusia dan kultur organisasi.

#### c. Implementasi Strategi menurut Utomo

##### 1) Tahap perencanaan operasional

Utomo (1993) mengungkapkan bahwa manajer/pimpinan harus membuat rencana rinci yang akan dikomunikasikan kepada atau kepada pihak-pihak terkait di dalam organisasi. Beberapa hal yang dilakukan dalam proses komunikasi strategi ini antara lain

menentukan bagaimana menyampaikan informasi tentang tujuan yang ingin dicapai, siapa yang bertanggung jawab atas implementasi strategi, bagaimana proses alokasi sumber daya yang dimiliki, dan kegiatan apa yang harus mendapat prioritas dilakukan terlebih dahulu, sehingga tujuan yang telah disepakati dapat tercapai.

## 2) Tahap pengorganisasian

Agar suatu strategi menjadi sukses dalam mencapai tujuan, tidak bisa dilakukan atau diterapkan pada satu atau beberapa individu saja, melainkan menjadi tanggung jawab dan wewenang yang harus dilaksanakan oleh anggota dari organisasi tersebut. Aktivitas, kegiatan, serta tanggung jawab ini harus terdapat pihak yang mengkoordinasikan dan mengendalikan sehingga komponen-komponen tersebut dapat berjalan dengan lancar.

## 3) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian merupakan hal yang dibutuhkan oleh organisasi agar dapat menilai apakah beberapa strategi yang digunakan mampu mencapai kinerja organisasi yang telah disepakati. Organisasi wajib untuk mengembangkan bentuk pengendalian yang sesuai untuk mengawasi tentang perubahan faktor lingkungan yang ada dan meneliti apakah ada kesesuaian asumsi yang dipergunakan dalam formulasi strategi.

## 2.3 Fungsi Strategi

Terdapat enam fungsi yang harus dilakukan secara simultan menurut Sofjan Assauri (2013), yaitu :

1. Membuat orang lain memahami dan menyetujui suatu tujuan (visi). Strategi didefinisikan sebagai hasil yang diinginkan yang menyampaikan apa yang akan dilakukan, siapa yang akan melakukannya, bagaimana hal itu akan dilakukan, untuk siapa akan dilakukan, dan mengapa *output* kinerja itu berharga.

2. Menghubungkan atau mengaitkan kekuatan atau keunggulan organisasi dengan peluang di lingkungannya.
3. Manfaatkan atau mengeksploitasi kesuksesan dan kesuksesan saat ini sambil mencari peluang baru.
4. Buat dan hasilkan lebih banyak sumber daya daripada yang tersedia saat ini.
5. Koordinasi dan arah tindakan atau kegiatan organisasi di masa depan Strategi harus menyiapkan keputusan yang tepat dan sangat penting untuk upaya memenuhi tujuan dan sasaran organisasi.
6. Secara berkala dan bereaksi terhadap situasi baru. Proses maksud dan tujuan inovasi yang sedang berlangsung untuk membangun dan menggunakan sumber daya dan kegiatan pendukung langsung.

#### **2.4 Tinjauan Tentang Pengangguran**

Setiap ahli memiliki definisi mengenai pengangguran yang berbeda. Pengangguran menurut Nanga adalah keadaan dimana seseorang dalam angkatan kerja tidak mempunyai pekerjaan dan tidak aktif mencari pekerjaan. Pengangguran didefinisikan dalam sensus penduduk sebagai mereka yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari dalam seminggu sebelum pencacahan dan sedang mencari pekerjaan. Pengangguran, menurut Sukirno, adalah jumlah pekerja dalam perekonomian yang secara aktif mencari pekerjaan tetapi belum menemukannya.

International Labor Organization (ILO) memberikan definisi pengangguran yaitu:

1. Seseorang yang berada dalam penduduk usia kerja dan belum bekerja dalam jangka waktu tertentu tetapi berkeinginan untuk menerima pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan dianggap sebagai pengangguran terbuka.



2. Seseorang yang bekerja sebagai pegawai buruh dan berwiraswasta (wiraswasta) yang terpaksa bekerja kurang dari jam kerja biasanya dalam jangka waktu tertentu dan masih mencari pekerjaan lain atau bersedia mencari pekerjaan lain/tambahan dikatakan setengah pengangguran terpaksa.

Sedangkan menurut Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) menyatakan bahwa:

1. Setengah pengangguran terpaksa adalah orang yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu yang masih mencari pekerjaan atau yang secara teknis masih bersedia menerima pekerjaan lain.
2. Orang yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu namun menolak untuk mencari pekerjaan atau menerima pekerjaan lain dikatakan setengah menganggur. (Fitria 2017).

Menurut Dharmakusuma (1998) pengangguran adalah orang yang belum bekerja dan aktif mencari pekerjaan selama empat minggu terakhir, menunggu dipanggil kembali bekerja setelah dipecat, atau menunggu laporan pekerjaan baru. dalam empat minggu ke depan. Sebagian tenaga kerja yang menawarkan tenaganya mencari pekerjaan dan mendapatkan pekerjaan (*employ*), dan sisanya yang gagal atau belum mendapatkan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai penganggur.

Ada dua dasar utama dari pengklasifikasian pengangguran, yaitu pendekatan angkatan kerja (*labour force approach*) dan pendekatan pemanfaatan tenaga kerja (*labour utilization approach*)

1. Pendekatan angkatan kerja (*labour force approach*) Pendekatan ini mendefinisikan bahwa penganggur sebagai angkatan kerja yang tidak bekerja.
2. Pendekatan pemanfaatan tenaga kerja (*labour utilization approach*) Dalam pendekatan ini, angkatan kerja dibagi menjadi tiga kelompok yaitu:

- a. Mereka yang tidak bekerja sama sekali atau sedang mencari pekerjaan dianggap sebagai pengangguran. Pengangguran terbuka adalah istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan kelompok ini (*Open Employment*).
- b. Orang setengah menganggur (*Under employed*) adalah mereka yang bekerja tetapi tidak sepenuhnya memanfaatkan waktu mereka, yang berarti bekerja kurang dari 35 jam per minggu.
- c. Bekerja penuh (*Employed*) yaitu mereka yang bekerja penuh atau jam kerjanya mencapai 35 jam per minggu. (Anshori 2018)

Pengangguran mempunyai beberapa jenis jika digolongkan berdasarkan dimensinya masing masing yaitu waktu, identitas pekerjaan, dan produktivitas. Berikut adalah beberapa jenis pengangguran menurut McEachern:

1. Pengangguran Friksional (*frictional unemployment*)

Waktu diperlukan baik bagi pemberi kerja maupun pencari kerja untuk berinteraksi dengan pasar tenaga kerja. Pada waktu yang dibutuhkan untuk menyesuaikan permintaan tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja inilah terbentuk pengangguran friksional. Pengangguran friksional, dengan demikian, adalah sejenis pengangguran yang disebabkan oleh waktu yang dibutuhkan untuk menyesuaikan kualifikasi pekerja dengan posisi yang tersedia.

2. Pengangguran Struktural (*structural unemployment*)

Adanya lowongan dan pengangguran sekaligus menunjukkan bahwa para penganggur tersebut tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja atau tidak tinggal di daerah yang membutuhkan keterampilan tersebut. Pengangguran struktural didefinisikan sebagai pengangguran yang disebabkan oleh ketidaksesuaian keterampilan atau lokasi geografis.

3. Pengangguran Musiman (*seasonal unemployment*)

Pengangguran musiman adalah pengangguran yang disebabkan oleh perubahan musiman dalam penawaran dan permintaan tenaga kerja

dalam satu tahun. Mereka yang bekerja di musim tahu bahwa mereka mungkin tidak dipekerjakan selama musim sepi.

#### 4. Pengangguran Siklikal (*cyclical unemployment*)

Fluktuasi pengangguran yang dihasilkan oleh siklus bisnis dikenal sebagai pengangguran siklis. Selama resesi, banyak bisnis menurunkan kebutuhan mereka akan input, termasuk tenaga kerja. Selama periode resesi, pengangguran siklis meningkat, dan selama masa ekspansi, pengangguran turun (Boangmanalu et al. 2017).

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Pengangguran merupakan masalah ketenagakerjaan yang dialami oleh negara-negara berkembang, termasuk Indonesia. Pengangguran sendiri merupakan masalah yang dapat menimbulkan masalah lainnya, seperti terhambatnya pembangunan nasional, menurunnya standar kehidupan, serta menurunnya penghasilan pajak. Salah satu hal yang mengatur dalam mengatasi pengangguran adalah pasal 4 huruf a UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

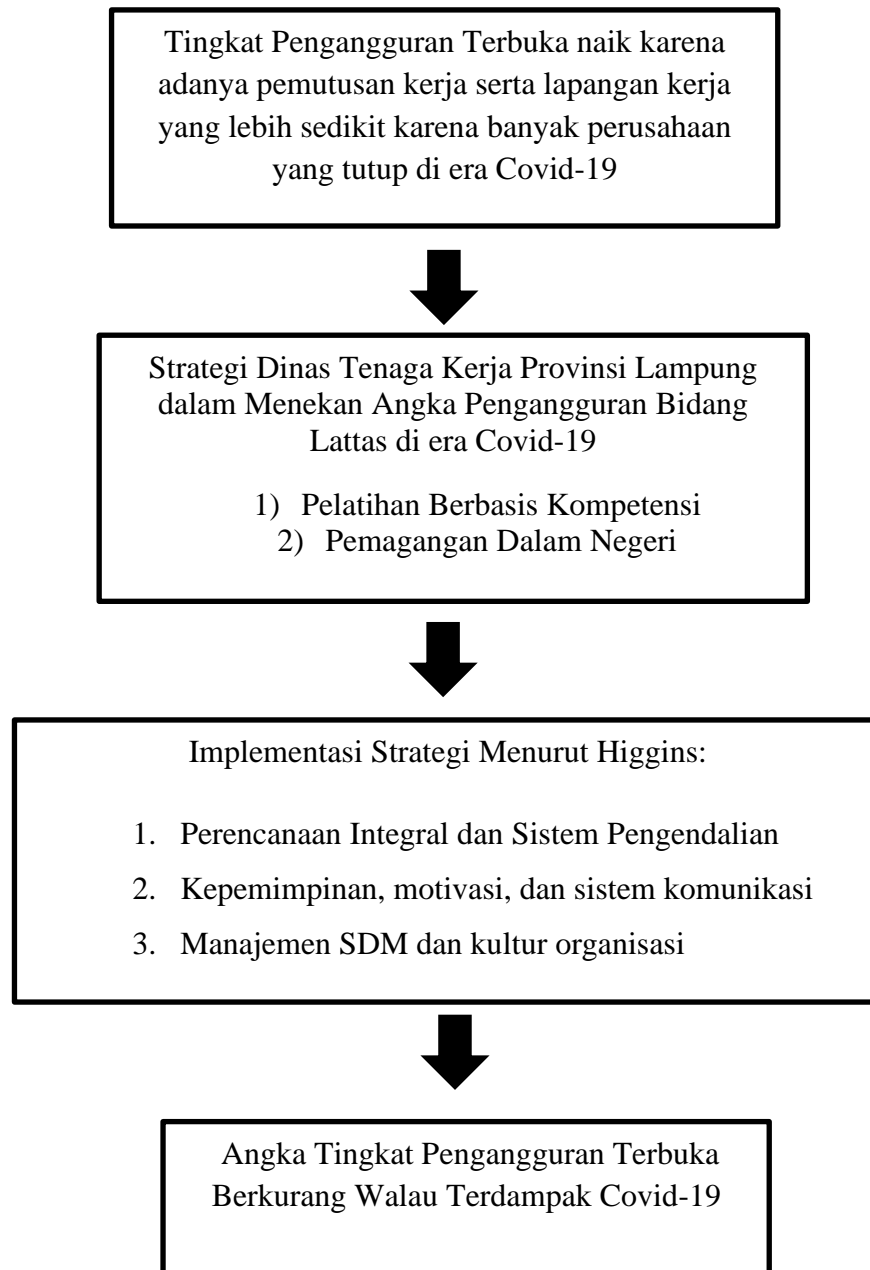
*“Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia.”*

Keterangan dalam pasal di atas berhubungan dengan Dinas Tenaga Kerja yang mempunyai tugas untuk mengatasi masalah kesempatan kerja. Dalam mengatasi masalah pengangguran ini, salah satu SKPD yang turut serta dalam menekan angka pengangguran, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung harus mempunyai upayanya sendiri untuk menjalankan program programnya. Angka pengangguran meningkat pada era Covid-19 yaitu tahun 2020, dibandingkan dengan sebelum pandemi, tahun 2019. Pengangguran tersebut meningkat karena adanya pemutusan kerja dan lapangan kerja yang lebih sedikit karena banyaknya perusahaan yang

bangkrut. Setelah strategi dan usaha yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Lampung yang dalam ini ditugaskan kepada salah satu SKPDnya yaitu Disnakerprov. Lampung. Pada tahun 2021, angka pengangguran di Provinsi Lampung mulai menurun.

Peneliti menggunakan teori implementasi strategi menurut Higgins yang mempunyai tiga (3) komponen yaitu perencanaan integral dan sistem pengendalian; kepemimpinan motivasi, dan sistem komunikasi; serta manajemen sumber daya manusia dan kultur organisasi. Dikarenakan dalam menjalankan program-program dalam bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, Disnakerprov Lampung dapat melibatkan ketiga tahap tersebut dalam manajemennya agar tercapainya tujuan dari program program tersebut.

Dan di dalam menjalankan strategi tersebut, Disnakerprov Lampung pasti akan mendapati beberapa faktor penghambat yang membuat strategi ini sulit untuk dilakukan. Diharapkan penelitian ini akan memperoleh hasil berupa implementasi strategi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam menekan angka pengangguran di era Covid-19, serta faktor-faktor yang menjadi penghambat terlaksananya strategi tersebut. Kerangka Pemikiran merupakan model konseptual akan teori yang saling berhubungan satu sama lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Untuk mempermudah pemahaman pembaca, dapat diperhatikan bagan kerangka pikir berikut ini.



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

*Sumber: (diolah oleh peneliti, 2022)*

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Tipe Penelitian

Peneliti menggunakan tipe penelitian kualitatif dikarenakan setelah dilakukan pra-riset penelitian ini data-data yang diperoleh cenderung lebih kaya akan gambar daripada dengan bilangan bilangan. Dan dilihat dari waktu yang digunakan oleh peneliti yaitu lebih dari 1 semester sangat cocok dengan karakteristik (ciri pokok) dari penelitian kualitatif dengan peneliti sebagai instrumen utama. Jenis penelitian ini bersifat kualitatif. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif untuk mengumpulkan informasi mengenai strategi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam menekan angka pengangguran di era Covid-19 serta faktor penghambatnya secara mendalam dan komprehensif.

Sesuai dengan pendapat yang diutarakan Suwarsono (2016), penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yaitu suatu metode untuk menemukan sesuatu dengan peneliti yang mengumpulkan, menyusun, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari manusia dengan menggunakan mata atau telinga sebagai penyaringnya. Wawancara mendalam dan/atau observasi terhadap orang-orang di lingkungan alami, *online*, atau sosial adalah komponen umum dari penelitian kualitatif.

### 3.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian kualitatif ini dimaksudkan untuk menawarkan keterbatasan dalam pengumpulan data, sehingga memungkinkan peneliti untuk memusatkan penelitian pada topik yang menjadi tujuan penelitian. Fokus penelitian memainkan peran penting dalam membimbing dan mengarahkan proses penelitian. Fokus penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Perencanaan Integral dan Sistem Pengendalian
  - a. Perencanaan antara (program) sebagai penghubung antara sasaran-sasaran strategi dan perencanaan operasional
    - 1) Program yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung
    - 2) Sasaran dari program tersebut
  - b. Perencanaan operasional
    - 1) Strategi khusus yang perlu diselesaikan atau dicapai dalam pengimplementasian program
    - 2) Tahap-tahap yang diperlukan untuk mengimplementasikan program tersebut
    - 3) Jangka waktu strategi tersebut diselesaikan
    - 4) Biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan strategi atau tugas tersebut
2. Kepemimpinan, Motivasi dan Sistem Komunikasi
  - a. Gaya kepemimpinan dari para pemimpin dalam memotivasi dan menggerakkan karyawan.
  - b. Cara pimpinan dalam memotivasi karyawan
  - c. Sistem Komunikasi yang digunakan oleh jajaran pemimpin kepada para karyawan.
  - d. Sistem Komunikasi yang digunakan oleh Bid. Lattas dan BLK kepada organisasi luar
3. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kultur Organisasi
  - a. Penempatan karyawan dalam perencanaan personil

- b. Pelatihan dan pengembangan karyawan (Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja)
- c. Penyediaan kompensasi karyawan

### **3.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana kegiatan penelitian ini dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan dalam mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Bandar Lampung sebagai Ibukota dari Provinsi Lampung. Dikarenakan Bandar Lampung sebagai pusat dari pemerintahan, dan terdapat Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebagai salah satu dinas yang turut bertanggungjawab dalam mengkoordinasikan dan mengelola bagian pelatihan dan produktivitas tenaga kerja di Provinsi Lampung. Selain itu, Bandar Lampung juga merupakan kota yang memiliki TPT tertinggi pertama.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan pada data kualitatif.

##### **a. Data Kualitatif**

Data Kualitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk kata verbal atau tulisan, bukan dalam bentuk angka. Yang termasuk dalam data kualitatif dalam penelitian ini adalah profil Disnakerprov. Lampung, visi dan misi Disnakerprov. Lampung, struktur organisasi Disnakerprov. Lampung, uraian tugas Disnakerprov. Lampung, perencanaan integral dana sistem



pengendalian, kepemimpinan; motivasi dan sistem komunikasi; serta manajemen sumber daya manusia dan kultur organisasi.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif menurut Sugiyono (2010) adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, disampaikan sebagai informasi atau pembeda yang berbentuk angka. Dalam penelitian ini, data kuantitatif dalam penelitian ini, adalah tingkat pengangguran terbuka, laporan sistem pengendalian, anggaran dalam perencanaan program.

2. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini merupakan wujud dari data yang diperoleh. Peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sekunder yaitu sebagai berikut.

a. Sumber Data Primer

Data primer sendiri merupakan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya tanpa perantara. Peneliti mengumpulkan sumber data primer dengan metode wawancara dan observasi. Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui Disnakerprov. Lampung dan BLK Bandar Lampung selaku pihak yang menyelenggarakan pemagangan dalam negeri dan pelatihan berbasis kompetensi, LPKIT PT. Hari Karya, PT *Holland Bakery*, GABOVIRA selaku mitra pemagangan dalam negeri, serta alumni pemagangan dalam negeri dan peserta pelatihan berbasis kompetensi.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber utama. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data yang tersusun dalam dokumen, arsip-arsip, foto-foto, laporan kegiatan yang berkaitan dengan penelitian ini. Peneliti mendapatkan data ini melalui metode dokumentasi.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses mengumpulkan informasi untuk penelitian. Dalam metode ilmiah, pengumpulan data merupakan fase kritis. Kecuali untuk alasan eksploratif dan untuk mengevaluasi hipotesis yang dirumuskan, data yang dikumpulkan akan digunakan secara umum.

#### 1. Wawancara

Wawancara untuk pengumpulan data adalah metode yang banyak digunakan oleh para peneliti, menjadikannya strategi yang sangat populer. Wawancara merupakan salah satu strategi pengumpulan data yang dapat dilakukan secara langsung dengan subjek penelitian. Peneliti melakukan percakapan dua arah antara pewawancara dan orang yang diwawancarai dengan tujuan untuk mempelajari lebih lanjut tentang program pemagangan dalam negeri dan pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh Disnakerprov. Lampung. Dalam penelitian ini informan yang diwawancarai antara lain.

**Tabel 2. Informan Terkait Strategi Program Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja**

No.	Nama	Jabatan	Informasi yang Didapatkan
1.	Asmidar, S.E., M.M.	Kepala Sub.Bag Perencanaan Disnakerprov. Lampung	Perencanaan Integral dan Sistem Pengendalian
2.	Drs. Tabrizal Satiya, M.Si.	Kepala Bidang Lattas	Perencanaan Integral dan Sistem Pengendalian; Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Sistem Komunikasi; MSDM dan Kultur Organisasi Pemagangan dalam Negeri
3.	Muhammad Fasya S.STP, M.IP.	KASI Pelatihan dan Pengembangan BLK Bandar Lampung	Perencanaan Integral dan Sistem Pengendalian; Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Sistem Komunikasi; MSDM dan Kultur Organisasi Pelatihan Berbasis Kompetensi
4.	Roswandi, S.H., M.M.	KASI Pembinaan, Pelatihan, dan Pemagangan	Perencanaan Integral dan Sistem Pengendalian; Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Sistem Komunikasi;

		Tenaga Kerja Bidang Lattas	MSDM dan Kultur Organisasi Pemagangan Dalam Negeri
5.	Eka Saputra, S.E.	Analisis Rencana Program dan Kegiatan Disnakerprov. Lampung	Perencanaan Integral dan Sistem Pengendalian
6.	Wahyu Purwadi, S.T.	Instruktur Ahli Pertama BLK Bandar Lampung	Perencanaan Operasional, MSDM dan Kultur Organisasi
7.	Ir. S. Hariyanto, MRE	Direktur Utama PT. Hari Karya (Ketua FKJP)	Operasional Pemagangan Dalam Negeri, Komunikasi Disnakerprov. Lampung, Sistem Pengendalian
8.	Dian	HRD Holland Bakery Raden Intan	Operasional Pemagangan Dalam Negeri, Komunikasi Disnakerprov. Lampung, Sistem Pengendalian
9.	Novia Friska Anggraeny	Legal dan Personalia GABOVIRA (Alumni Pemagangan Dalam Negeri tahun 2019)	Operasional Pemagangan Dalam Negeri, Komunikasi Disnakerprov. Lampung, Sistem Pengendalian
9.	Safira	Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi COA	Operasional PBK, Komunikasi Disnakerprov. Lampung terhadap sasaran
10.	Risa	Peserta Pelatihan Pemagangan Dalam Negeri 2021	Operasional Pemagangan Dalam Negeri, Komunikasi Disnakerprov. Lampung terhadap sasaran, sistem pengendalian

---

*Sumber: Diolah peneliti, 2022*

Data yang didapatkan kemudian dianalisis sesuai dengan teknik analisis data.

## 2. Observasi

Adapun observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan dan partisipan. Observasi non partisipan artinya penulis tidak ambil bagian/tidak terlihat langsung dalam kegiatan orang-orang yang di observasi. Sedangkan dalam observasi partisipan yaitu peneliti terjun langsung dalam melihat bagaimana jalannya pelatihan berbasis kompetensi. Dalam pengamatan (observasi) yang dilakukan adalah mengamati implementasi strategi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga

Kerja Provinsi Lampung dalam menekan angka pengangguran di era Covid-19 meliputi data-data terkait pelaksanaan pemagangan dalam negeri dan pelatihan berbasis kompetensi melalui laporan akhir, melihat sosial media dan *website* Disnakerprov. Lampung terkait pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi dan pemagangan dalam negeri, sarana prasarana pelatihan berbasis kompetensi di BLK Bandar Lampung.

### 3. Dokumentasi

Metode ini dapat diartikan sebagai cara pengumpulan data menggunakan cara memanfaatkan data-data berupa buku, catatan (dokumen) sebagaimana dijelaskan oleh Faesal (2007). Pengumpulan data hanya perlu mentransfer item tertulis terkait ke lembaran yang telah dibuat untuk mereka sesuai dengan prosedur ini (Gautama 2017). Dokumentasi merupakan teknik non interaksi yang dilakukan oleh peneliti agar data yang diperoleh semakin kuat. Untuk memperoleh data ini dengan cara melakukan suatu pengamatan berkas dari ruangan kerja para Sub Bagian maupun para karyawan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

**Tabel 3. Dokumen dalam penelitian**

No.	Dokumen
1	Rencana Strategi Disnakerprov. Lampung Tahun 2019-2024
2	Rencana Kerja Disnakerprov. Lampung 2020
3	Rencana Kerja Disnakerprov. Lampung 2021
4	Laporan Realisasi Program PBK APBD 2020
5	Dokumen daftar nominatif peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi 2021
6	Surat Pengumuman Seleksi Penerimaan Calon Peserta Pemagangan Dalam Negeri Disnakerprov. Lampung bersama FKJP Prov. Lampung 2022
7	Laporan Program Pemagangan Dalam Negeri 2020
8	Laporan Program Pemagangan Dalam Negeri 2021
9	Silabus Magang 2020 Lotte Grosir
10	Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri
11	Permenaker Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelatihan Berbasis Kompetensi

*Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022*

### 3.6 Teknik Analisis Data

Jika data empiris yang diperoleh merupakan data kualitatif berupa kumpulan kata-kata gamblang bukan rangkaian angka dan tidak dapat dibagi ke dalam kategori/struktur klasifikasi, maka dilakukan analisis data kualitatif. Analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang sering terstruktur dalam teks yang diperbesar sebagai instrumen analisis, dibandingkan perhitungan teknis atau statistik. Menurut Miles dan Huberman (Fatmawati 2013), tiga aliran simultan yang membentuk kegiatan analisis adalah reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan/verifikasi.

Berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti:

#### 1. Reduksi Data

Kegiatan reduksi data, atau klasifikasi dan rangkuman data mentah yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, dikategorikan dan diringkas untuk memudahkan interpretasi. Reduksi data ini merupakan jenis analisis yang mencoba menajamkan, menyeleksi, memfokuskan, dan menyusun data sehingga dapat dicapai kesimpulan akhir penelitian dan divalidasi (Gautama 2017). Peneliti melakukan reduksi data dengan cara mengumpulkan data mentah hasil dari penelitian lalu dipertajam atau difokuskan sesuai dengan keperluan penelitian yaitu yang berkaitan dengan pemagangan dalam negeri dan pelatihan berbasis kompetensi, membuang data data yang tidak perlu, lalu mengorganisasi data tersebut kemudian difokuskan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

#### 2. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang tersusun memberi kemungkinan untuk adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (Fatmawati 2013). Dengan menampilkan data, lebih mudah untuk memahami apa yang terjadi dan kemudian melakukan analisis

lebih lanjut berdasarkan pengetahuan yang lebih baik tentang fakta. Hasilnya, data yang peneliti dapatkan disajikan dalam bentuk tabel, naratif, foto atau gambar, dan bagan yang menjelaskan pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi dan program pemagangan dalam negeri. Diharapkan dengan penyajian seperti itu, informasi akan terorganisasi dengan baik dan akurat ke dalam bentuk yang padat dan mudah dijangkau sehingga dapat ditarik kesimpulan (Gautama 2017).

### 3. Verifikasi Data

Penarikan kesimpulan dan validasi/verifikasi kesimpulan merupakan kegiatan analisis ketiga. Saat mengumpulkan data, seorang analis kualitatif mencari pola, penjelasan, konfigurasi alternatif, jalur sebab akibat, dan proposisi untuk membantu mereka memahami apa yang mereka lihat (Fatmawati 2013). Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih abu-abu atau gelap, sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesa atau teori (Ida 2017). Verifikasi data menurut peneliti merupakan kesimpulan yang ditarik setelah beberapa tahap dan dapat dipertanggungjawabkan kredibilitasnya.

## 3.6 Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dalam suatu penelitian yang meliputi observasi, studi pustaka, wawancara, dan pendokumentasian memerlukan penggunaan alat bantu sebagai instrumen. Dengan peneliti sebagai *key instrument* atau alat peneliti yang utama, diharapkan bahwa peneliti harus bisa mengungkapkan makna, berinteraksi terhadap lingkungan sekitar di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, dan lainnya. Kehadiran peneliti di lokasi penelitian diperlukan sesuai dengan prinsip penelitian kualitatif yaitu peneliti harus menciptakan hubungan baik dengan subjek penelitian, yaitu para pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

### 3.7 Teknik Keabsahan Data

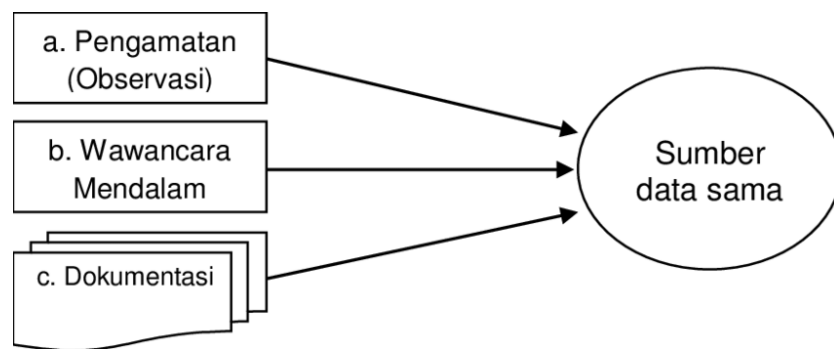
Moleong (2012) mengungkapkan bahwa pemeriksaan terhadap keabsahan data dapat digunakan sebagai sanggahan balik tuduhan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan bahwa tidak ilmiah, dan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari bagian penelitian kualitatif. Keabsahan data dijadikan alat untuk pembuktian apakah penelitian tersebut merupakan suatu penelitian ilmiah sekaligus sebagai alat pengujian data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Yaitu masing-masing akan dijelaskan berikut ini.

#### a. *Credibility*

Uji *credibility* (kredibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah dilakukan. Kegiatan yang akan dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

##### 1. Triangulasi

Triangulasi adalah pendekatan multi-metode yang digunakan oleh peneliti ketika mengumpulkan dan menganalisis data. Penggunaan multimetode (triangulasi) pada keilmuan sosial-humaniora sebagaimana dikatakan Olsen (Yeasmin dan Rahman 2012). Terkait dengan pemeriksaan data, triangulasi berarti suatu teknik pemeriksaan keabsahan data yang dilakukan dengan cara memanfaatkan hal-hal (data) lain untuk pengecekan atau perbandingan data.



**Gambar 2. Triangulasi Teknik**

*Sumber: Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*

Triangulasi yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Triangulasi teknik merupakan triangulasi yang menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode untuk sumber data yang sama. Selain melalui wawancara kepada narasumber dan observasi ke lapangan, peneliti juga melakukan dokumentasi seperti melihat dari Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, arsip, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto. Serta melakukan pengecekan ulang di lapangan dan beberapa dokumentasi yang ada. Triangulasi sumber sendiri merupakan suatu teknik untuk menguji data tersebut dengan cara mengecek data yang diperoleh dari beberapa sumber, contohnya dengan mewawancarai narasumber yang berbeda untuk memperoleh perbandingan data.

**b. Transferability**

Pada penelitian kualitatif, nilai transferabilitas tergantung pada pembaca, sampai sejauh mana hasil penelitian tersebut dapat diterapkan pada konteks dan situasi sosial yang lain (Augina 2020). Sugiyono menjelaskan bahwa uji transferabilitas (*transferability*) adalah suatu teknik untuk menguji validitas eksternal didalam penelitian kualitatif (Dayanti dan Sumaryanto 2019). Untuk menerapkan uji transferabilitas didalam penelitian ini, peneliti nanti akan memberikan uraian yang rinci,



jelas, dan juga secara sistematis terhadap suatu hasil penelitian. Dengan hasil penelitian yang diuraikan secara rinci, jelas dan sistematis memiliki tujuan agar penelitian ini dapat dengan mudah dipahami oleh orang lain dan hasil penelitiannya dapat dipertanggungjawabkan dan menjadi sumber informasi sebagaimana tujuan penelitian ini diambil.

c. *Dependability*

Uji dependabilitas di dalam penelitian kualitatif dilakukan menggunakan cara audit terhadap keseluruhan proses didalam penelitian. Dijelaskan juga oleh Sugiyono bahwa uji dependabilitas dilakukan dengan mengaudit segala keseluruhan proses penelitian (Dayanti dan Sumaryanto 2019). Pada penelitian ini nantinya peneliti melakukan audit dengan cara berkonsultasi kembali kepada pembimbing, kemudian pembimbing mengaudit keseluruhan proses penelitian. Peneliti berkonsultasi terhadap pembimbing untuk mengurangi kekeliruan-kekeliruan dalam penyajian hasil penelitian dan proses selama pelaksanaan penelitian.

d. *Confirmability*

Konfirmabilitas merupakan suatu proses kriteria pemeriksaan, yaitu langkah apakah yang dipilih oleh peneliti dalam melakukan konfirmasi hasil temuannya (Augina 2020). Untuk menjaga objektivitas peneliti, penelitian ini dilakukan melalui pengamatan yang cermat, berbagai metode pengumpulan data, dan analisis data yang spesifik konteks. Dalam menentukan obyektifitas penelitian ini berbasis kepada proses.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Strategi Pemerintah Provinsi Lampung Dalam Menekan Angka Pengangguran (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja), jika ditinjau dengan tiga indikator, yaitu perencanaan integral; kepemimpinan, motivasi, dan sistem komunikasi; manajemen sumber daya manusia dan kultur organisasi dapat disimpulkan bahwa:

1. Strategi Disnakerprov. Lampung selaku SKPD Provinsi Lampung dalam menekan angka pengangguran di era Covid-19, Pelatihan Berbasis Kompetensi beserta perencanaan operasionalnya, seperti pelaksanaan pendaftaran dan beberapa penyeleksian dari Pelatihan Berbasis Kompetensi yang dilakukan secara *online*. Pemagangan Dalam Negeri juga tetap dilakukan dengan sosialisasi yang dilaksanakan secara *online* dan dilaksanakan dengan mengakomodir perusahaan yang masih bertahan dan memfasilitasi seluruh kegiatan yang dibiayai oleh pemerintah.

Berdasarkan hasil *monitoring* yang direncanakan terhadap berjalannya program PBK sudah tercapai sesuai target yaitu 100% dan Pemagangan Dalam Negeri terserap 70%.

Hasil tersebut dicapai dikarenakan gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan, serta motivasi positif maupun negatif yang turut diberikan dalam pelaksanaan program. Sistem komunikasi juga diselenggarakan, baik kepada pihak dalam organisasi (secara *collaborative*) maupun kepada pihak luar organisasi

Manajemen sumber daya terselenggara melalui tiga indikator praktiknya yaitu rekrutmen, pengembangan dan pelatihan SDM, serta pemeliharaan SDM, serta kultur organisasi yang mengutamakan komunikasi antar pegawai.

2. Faktor yang menjadi penghambat dalam pengimplementasian program ini adalah sebagai berikut.
  - a. Anggaran yang di-*refocusing* membuat beberapa kegiatan harus dihentikan sementara.
  - b. Sulitnya dalam melaksanakan sosialisasi di Covid-19 membuat bidang Lattas merencanakan cara alternatif yaitu menghubungi perusahaan secara pribadi yang memakan waktu lebih banyak.
  - a. Lalu komunikasi dua arah dari khalayak kepada organisasi yang dimiliki oleh BLK Bandar Lampung dan Bid. Lattas tidak berjalan dengan baik.

## 5.1 Saran

1. Perlu adanya inovasi atau langkah terbaru dari Disnakerprov. Lampung khususnya Bidang Lattas mengatasi hambatannya di era Covid-19 agar tidak kesulitan dalam mengakomodir perusahaan-perusahaan untuk bekerjasama dalam Program Pemagangan Dalam Negeri, serta melakukan perencanaan evaluasi akhir terhadap program-program yang dilaksanakan, tidak hanya merencanakan demi kepentingan dokumen pelaporan saja.
2. Untuk program-program beserta kegiatan yang dilakukan, diharapkan Disnakerprov. Lampung dapat menyediakan kolom rekomendasi/saran baik dari sosial media atau di kantor Disnakerprov. Lampung guna menampung kritik/saran peserta kegiatan agar dapat menjadi acuan perbaikan di masa depan.

3. Meningkatkan jumlah sumber daya manusia khususnya BLK Bandar Lampung dengan mengajukan penambahan instruktur baik honorer atau CPNS untuk mengajar dalam Program Pelatihan Berbasis Kompetensi, agar tidak terjadi lagi kesulitan dalam pencarian instruktur.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- Amirullah. 2015. Populasi Dan Sampel (67) Dalam Buku Metode Penelitian Manajemen. Malang: Bayumedia Publishing.
- Armstrong, Michael. 2009. Armstorng's Handbook of Performance Management. 4th ed. London: Kogan Page.
- Badu, Syamsu Q, and Novianty Djafri. 2017. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. ed. Ideas. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, and Abdul Rahmat. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Donelly, Gibson. 1996. Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Erlangga.
- Effendi, Uchjana Onong. 2000. 1 Dimensi-Dimensi Komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M.S. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2006. Pemimpin Dan Kepemimpinan. 1st ed. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. 2006. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi . Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rahim, H. Abd. Rahman, and Enny Radjab. 2016. Manajemen Strategi. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rangkuti, Freddy. 2017. Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Salusu. 2015. Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik Dan Organisasi Non Profit. Jakarta: Grasindo.
- Savitri, Enni. 2018. Penganggaran Perusahaan. Riau: Universitas Riau.

- Simanjuntak, Payaman. 2005. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soepardi, Eddy Mulyadi. 2018. Pengaruh Perumusan Dan Implementasi Strategi Terhadap Kinerja Keuangan (Survei Pada Bumh Yang Menderita Kerugian).
- Sugiyono. 2010. Statistik Untuk Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sutiah, Muhaimin, and Sugeng Listyo Prabowo. 2009. Manajemen Pendidikan. Jakarta: Kencana .
- Suwarsono. 2016. Pengantar Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Syafri, Wirman, and Alwi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik. Sumedang: IPDN PRESS.
- Taufiqurokhman. 2008. 1 Konsep Dan Kajian Ilmu Perencanaan. 1st ed. Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Utomo, Hargo, and E Tandelilin. 2010. Manajemen Strategik.
- W, Karebet, and Ismail Yusanto. 2002. Pengantar Manajemen Syariah. Jakarta: Gramedia.
- Wahyudi, Agustinus Sri. 1996. Manajemen Strategik Pengantar Proses Berpikir Strategik. 1st ed. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Watunglawar, Balthasar. 2021. Manajemen Strategik Sektor Publik. Yogyakarta: Griya Pustaka Utama.
- Yunus, Eddy. 2016. Manajemen Strategis. ed. Eddy Yunus. Surabaya: Andi.

**Jurnal:**

- Ananta Gautama, Wahyu. 2017. "Faktor-Faktor Penyebab Anak Putus Sekolah Dari MI Mathla'ul Anwar Kota Jawa Kecamatan Way Khilau Kabupaten Pesawaran." Thesis (Undergraduate). UIN Raden Intan. <http://repository.radenintan.ac.id/1788/>.
- Anshori, Zulkifli. 2018. "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Jumlah Angkatan Kerja, Dan Inflasi Terhadap Tingkat Pengangguran Di Jawa Timur. Undergraduate Thesis." Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Arnild Augina. 2020. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat." *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat* 12(33): 145–51.

- Aziz, Abdul. 2020. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Berorientasi Pada Keunggulan Karakter Di Pondok Pesantren Provinsi Lampung." Thesis. UIN Raden Intan.
- Boangmanalu, Satria Julia, Susilo, and Y. Sri. 2017. "Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran Terbuka Provinsi Di Pulau Jawa Tahun 2004-2015." *Seminar Nasional Manajemen Ekonomi Akuntansi (SENMEA) 2017 – UNPGRI KEDIRI*. <http://e-journal.uajy.ac.id/12843/1/Senmea-Julia S -Y. Sri Susilo.pdf>.
- Chitrawanty. 2014. "GAYA KOMUNIKASI PROJECT OFFICER STIE MAHARDIKA SURABAYA."
- Dayanti, Jutri, and Sumaryanto. 2019. "Manajemen Sarana Dan Prasarana Penjasorkes SD Negeri Di Kota Bengkulu." Universitas Neger Yogyakarta.
- Fatmawati, Ega. 2013. "Studi Komparatif Kecepatan Temu Kembali Informasi Di Depo Arsip Koran Suara Merdeka Antara Sistem Simpan Manual Dengan Foto Repro." Thesis (Undergraduate). Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/40650/>.
- Fatoni, Ahmad. 2015. "Analisis Strategi Pemasaran Dalam Upaya Meningkatkan Jumlah Anggota BMT Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Suska." Universitas Islam Negeri Sultas Syarif Kasim Riau.
- Fitria, Ihdina Saumiatul. 2017. "Identifikasi Autokorelasi Spasial Persentase Pengangguran Terbuka Dan Penduduk Miskin Di Indonesia Tahun 2016 Menggunakan Indeks Moran."
- Ida, Ardilla. 2017. "Peran Guru Pai Dalam Membentuk Karakter Peserta Didik Di SMA Global Madani Bandar Lampung." UIN Raden Intan.
- Jasmani. 2016. "Implementasi Strategik Dalam Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Hijriyah II Palembang." Thesis (Undergraduate Thesis). UIN Raden Fatah Palembang. <http://repository.radenfatah.ac.id/11831/>.
- Linggawati, Amulia. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD Abizar Bakery Trenggalek."
- Mardiati. 2016. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Manajemen Kelas Di Sekolah Dasar Negeri Dan Swasta Se-Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan." 1.
- Masruroh, Ana. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT PG Candi Baru Sidoarjo."

- Mony, Reny. 2019. "Analisis Anggaran Material Proyek Sebagai ALat Pengendalian Biaya Pada Perusahaan Konstruksi (Studi Kasus Pada CV Niny Pratama)." Universitas Muhammadiyah Malang.
- Nia, Munarika. 2018. "Strategi Dalam Meningkatkan Kepuasan Anggota Penabung Dengan Akad Wadi'ah Di Kantor Pusat Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Pahlawan Tulungagung." Skripsi. IAIN TULUNGAGUNG. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/8443/>.
- Oktabela, Maria Evani. 2019. "Pelaksanaan Pembangunan Kawasan Industri Di Piyungan Kabupaten Bantul Berdasarkan Peraturan Daerah Bantul Nomor 4 Tahun 2011." Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Prasetia, Hendra Gilang. 2016. "Hubungan Gaya Komunikasi Pemimpin Dengan Kinerja Pegawai Di Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Lampung." *eJournal Ilmu Komunikasi*. <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/5696> (September 30, 2022).
- Rahardian, Bagus Ryan. 2015. "Korelasi Antara Perubahan Organisasi Dengan Stres Kerja Di Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang." <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/1844> (September 30, 2022).
- Rahman, Aan, and Siti Marfina Esterina. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai." *Seminar Nasional Inovasi dan Tren (SNIT)*.
- salsabila, bunga. 2019. "Dampak Pengangguran Terhadap Tingkat Kemiskinan." (19058046).
- Sari, Shinta, and Fitri Sari. 2020. "Gaya Kepemimpinan Situasional Di Perpustakaan Jaringan Dokumentasi Dan Informasi Hukum Kabupaten Sleman." *Pustaka Ilmiah* 6(1).
- Untoro, Yonas Armando. 2011. "Skala Volume Penjualan Jasa Pada Bengkel Sepeda Motor Ahass Di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta Ditinjau Dari Strategi Bisnis Dan Faktor Kunci Sukses." Universitas Atma Jaya Yogyakarta. <http://e-journal.uajy.ac.id/1574/>.
- Walujan, Brenda C, Silvy Mandey, and Willem Tumbuan. 2016. "Gaya Kepemimpinan, Delegasi Wewenang, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Air Manado)." *EMBA* 4(5): 489–500.
- Yanuarita, Lusi Widhiyanti. 2012. "Strategi PT Kereta Api Indonesia (KAI) Dalam Meningkatkan Pelayanan Transportasi Kereta Ap." Thesis (S1). Universitas Negeri Yogyakarta. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/8632>.



Yudiatmaja, Fridayana. 2019. "Kepemimpinan: Konsep, Teori, Dan Karakternya." *Media Komunikasi FIS* 12.

Zulkarnain, Deki, Djoko Poernomo, and Wahjuni. 2016. "Pemeliharaan Sumberdaya Manusia Pada Perusahaan Jasa Angkutan Taksi E-SOSPOL." 1: 14–21.

**Lainnya:**

Isworo, Triyadi. 2021. "39,9 Ribu Warga Lampung Pengangguran Akibat Covid-19." <https://m.lampost.co/berita-39-9-ribu-warga-lampung-pengangguran-akibat-covid-19.html> (January 26, 2021).

Pradana, Aditya. 2021. "Jumlah Penduduk Indonesia Terkini Mencapai 271,34 Juta." *kompas.com*.

<https://money.kompas.com/read/2021/01/22/090554926/jumlah-penduduk-indonesia-terkini-mencapai-27134-juta?page=all> (June 26, 2022).