

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN KERJA BAGI
PENGANGGURAN OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDAR
LAMPUNG TAHUN 2023
(Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung)**

Skripsi

Oleh

FAIRUZ ALFAREL

2156021027



**JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
2025**

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN KERJA BAGI
PENGANGGURAN OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDAR
LAMPUNG TAHUN 2023**

(Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung)

Oleh

Fairuz Alfarel

Skripsi

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

Pada

Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung



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

2025

ABSTRAK

EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN KERJA BAGI PENGANGGURAN OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDAR LAMPUNG

(Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung)

Oleh :

FAIRUZ ALFAREL

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja bagi pengangguran yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung. Permasalahan pengangguran di Kota Bandar Lampung merupakan isu yang kompleks, berdampak pada aspek sosial, ekonomi, dan kesejahteraan masyarakat. Upaya pemerintah daerah dalam menekan angka pengangguran salah satunya diwujudkan melalui program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang telah dilaksanakan sejak tahun 2001. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif untuk mengevaluasi sejauh mana program pelatihan tersebut mampu meningkatkan keterampilan, kapabilitas, serta kesiapan peserta dalam memasuki dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya tren penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Bandar Lampung dari 8,85% pada tahun 2022 menjadi 7,43% pada tahun 2024, yang mengindikasikan adanya kontribusi positif dari pelaksanaan program pelatihan kerja. Namun demikian, efektivitas program masih menghadapi beberapa hambatan, seperti kurangnya pemahaman kebutuhan industri, rendahnya minat peserta, serta keterbatasan sumber daya. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan kolaborasi antara pemerintah, industri, dan lembaga pelatihan agar program pelatihan kerja dapat berjalan lebih optimal dan relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, sehingga dapat menekan angka pengangguran secara lebih signifikan di masa mendatang.

Kata Kunci : Efektivitas, Pelatihan Kerja, Pengangguran, Dinas Tenaga Kerja

ABSTRACT

EFFECTIVENESS OF THE IMPLEMENTATION OF JOB TRAINING PROGRAMS FOR THE UNEMPLOYED BY THE MANPOWER OFFICE OF BANDAR LAMPUNG CITY

(A STUDY AT THE MANPOWER OFFICE OF BANDAR LAMPUNG CITY)

By :

FAIRUZ ALFAREL

This study aims to analyze the effectiveness of the implementation of job training programs for the unemployed organized by the Manpower Office of Bandar Lampung City. The issue of unemployment in Bandar Lampung is a complex problem, impacting social, economic, and community welfare aspects. One of the local government's efforts to reduce the unemployment rate is realized through competency-based job training programs that have been implemented since 2001. This research uses a descriptive approach with qualitative methods to evaluate the extent to which these training programs can improve the skills, capabilities, and readiness of participants to enter the workforce. The results show a downward trend in the Open Unemployment Rate (OUR) in Bandar Lampung City from 8.85% in 2022 to 7.43% in 2024, indicating a positive contribution from the implementation of the job training program. However, the program's effectiveness still faces several obstacles, such as a lack of understanding of industry needs, low participant interest, and limited resources. This study recommends strengthening collaboration between the government, industry, and training institutions so that job training programs can run more optimally and be relevant to labor market needs, thus reducing the unemployment rate more significantly in the future.

Keywords: *Effectiveness, Job Training, Unemployment, Manpower Office*

Judul Skripsi

**: EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM
PELATIHAN KERJA BAGI PENGANGGURAN
OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA
BANDAR LAMPUNG TAHUN 2023 (Studi Pada
Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung)**

Nama Mahasiswa

: Fairuz Alfarel

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2156021027

Program Studi

: S-1

Jurusan

: Ilmu Pemerintahan

Fakultas

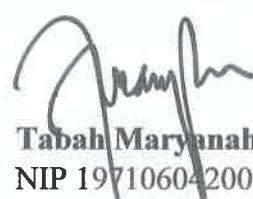
: Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Budi Harjo, S.Sos., M.IP.
NIP 1968011219980210001

2. Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan


Tabah Maryanah
NIP 197106042003122001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Budi Harjo, S.Sos., M.IP**



Penguji Utama : **Himawan Indrajat, S.IP., M.SI**

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik




Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si
NIP. 19760821200032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **1 Agustus 2025**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Bandar Lampung, 22 Juli 2025

Yang Membuat Pernyataan



Fairuz Alfarel
NPM 2156021027

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Fairuz Alfarel, dilahirkan di Lampung tepatnya di Kecamatan Tanjung Karang Pusat, Kota Bandar Lampung pada hari Rabu tanggal 15 Januari 2003. Penulis merupakan anak Pertama dari dua bersaudara, putra dari pasangan Bapak Anton Yunanto dan Ibu Rina Susanti. Penulis memiliki satu orang Adik Laki-Laki yang bernama Pascal Alghifari.

Jenjang pendidikan Penulis dimulai dari tahun 2009-2015 di Sekolah Dasar (SD) Negeri 2 Rawa Laut. Setelah lulus jenjang pendidikan tingkat Sekolah Dasar (SD), Penulis menempuh pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Bandar Lampung pada tahun 2015-2018. Kemudian Penulis melanjutkan jenjang pendidikannya ke Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 10 Bandar Lampung pada tahun 2018-2021. Pada tahun 2021 Penulis melanjutkan jenjang pendidikannya ke tingkat Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Mandiri Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SMMPTN) dan dinyatakan lulus pada Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung tahun 2021.

Selama Penulis melaksanakan studi pada Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, beberapa kegiatan diikuti oleh Penulis demi menunjang kapasitas diri Penulis. Penulis mulanya bergabung karir di dunia kemahasiswaannya di Organisasi Kemahasiswaan (ORMAWA) Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung sebagai Anggota Biro 4 Periode 2023/2024. Kemudian penulis juga pernah mengikuti kegiatan Survey ke Masyarakat yang diselenggarakan oleh Citra Research Center (CRC) Tahun 2023/2024 tentang

Survey Popularitas Bakal Calon Gubernur dan Walikota serta Menanyakan Tentang Seberapa Paham Masyarakat dengan Pemilihan Umum (PEMILU).

Pada saat menjadi mahasiswa Penulis pernah mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2024 di Desa Ujung Gunung Ilir, Kecamatan Menggala, Kabupaten Tulang Bawang selama 40 hari. Selanjutnya Penulis ikut serta dalam Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Lampung selama 6 bulan, dimulai dari tanggal 26 Februari 2024 sampai 2 Agustus 2024.

Demikian sekelumit aktivitas Penulis sejak rentang tahun 2021 hingga 2025. Seluruh aktivitas dan pencapaian usaha juga kinerja Penulis bertujuan sebagai wahana pencapaian diri, sangat jauh dari rekayasa untuk kedigdayan diri. Obat yang selalu berharap Penulis dalam berbagai aktivitas adalah untuk mendukung perolehan pengembangan kapasitas diri, ilmu pengetahuan, dan juga sebagai upaya realisasi Tri Dharma Perguruan Tinggi yang sudah menjadi kewajiban diri Penulis sebagai insan akademis, pencipta dan pengabd.

MOTTO HIDUP

”Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah: 6)

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S. Al-Baqarah : 286)

“When Allah with you, nobody can break you.”

(Khabib Nurmagomedov)

“Belajar dari kesalahan, tumbuh dari setiap pengalaman.”

(Fairuz Alfarel)

PERSEMBAHAN



Alhamduillahirabbil'alamiin, telah engkau ridhoi Ya Allah langkah hambaMu, sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Teriring Shalawat serta Salam kepada Nabi Muhammad SAW. Semoga kelak skripsi ini dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

dan

Saya persembahkan karya sederhana ini kepada :

Kedua Orang Tua Ku Ayah Tersayang

Anton Yunanto

Ibu Tersayang

Rina Susanti

Adik ku tercinta

Pascal Alghifari

Terimakasih untuk segala bentuk doa dan dukungan yang kalian berikan kepadaku, terima kasih untuk tetap mempercayai mimpiku disaat semua orang mencoba menghancurkannya, dalam setiap helaan nafas dan tulusnya perjuangan, semoga menjadi amal baik yang tidak terhapuskan.

Dosen Pembimbing, Dosen Penguji dan seluruh Bapak/Ibu Dosen di Jurusan Ilmu Pemerintahan

Terimakasih atas segala bimbingan, arahan, kritik dan saran, kesabaran dan ilmu yang telah Bapak/Ibu berikan selama masa studi saya. Semoga segala kebaikan dan dedikasi Bapak/Ibu menjadi amal jariyah yang tak terputus.

SANWACANA

Assalamualaikum,Wr.Wb.

Dengan mengucapkan Bismillaahirrohmaanirrohim.

Rasa syukur Penulis haturkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan nikmat iman, nikmat ilmu, nikmat amal dan nikmat segala-galanya, serta anugerah dan hidayahnya yang sangat luar biasa sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Bagi Pengangguran Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung)”.

Sanjungan shalawat serta salam tak khilaf selalu tersampaikan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW sang revolusioner sejati yang telah mengubah sejarah kehidupan kegelapan menjadi alam yang terang benderang, sang pemberi suri tauladan bagi umat manusia dan peradabannya.

Skripsi ini merupakan karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang Penulis miliki. Data yang tersaji dalam skripsi ini masih perlu digali lebih mendalam dan dikonfirmasi kebenarannya secara lebih ilmiah melalui teori yang ada.

Tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini mustahil dapat terwujud dengan baik. Suatu kehormatan dan kebanggan bagi Penulis melalui sanwacana ini mengucapkan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah

berkenan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Allah SWT atas segala apa yang telah Engkau berikan kepada hambamu yang selalu khilaf terhadap segala nikmat-Mu. Terimakasih atas segala limpahan nikmat iman, nikmat ilmu dan nikmat amal yang selalu tercurah dalam setiap proses hidup yang hamba jalani.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung.
3. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP., M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung sekaligus dosen di Jurusan Ilmu Pemerintahan. Terimakasih atas ilmunya yang diberikan selama menempuh perkuliahan, semoga Bapak selalu dalam lindungan Allah SWT dan dilancarkan dalam mengemban amanah hingga selesai masa bakti. Aamiin.
5. Ibu Dr. Tabah Maryanah, S.IP., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan. Terimakasih atas bantuannya selama menempuh perkuliahan, dan terkhusus bantuan penyelesaian persoalan akademik. Semoga Allah SWT selalu melindungi setiap langkah Ibu dan semoga selalu diberikan kesehatan, serta dalam menjalankan kepemimpinan di Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung dapat membawa Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung menjadi nomor satu sesuai jargon kita. Fisip Bersatu, Pemerintahan Nomor 1.
6. Bapak Bendi Juantara, S.IP., M.A., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Terimakasih atas bantuannya selama di kampus dalam menyelesaikan

persoalan kehidupan kemahasiswaan. Sehat selalu Bang, semoga keinginan melanjutkan jenjang pendidikan dilancarkan oleh Allah SWT. Aamiin Allohumma Aamiin.

7. Bapak Budi Harjo, S.Sos., M.IP., selaku Dosen Pembimbing Akademik Penulis, Dosen Pembimbing Lapangan semasa mengikuti Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) dan sekaligus selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu selama proses bimbingan skripsi dari awal sampai terselesaikannya skripsi ini, yang telah memberikan waktu luangnya. Memberikan saran dan masukan demi keberhasilan dalam penyelesaian skripsi dengan baik, selalu mengingatkan untuk harus segera menyelesaikan skripsi sebagai bentuk tanggungjawab dengan diri sendiri dan memberi pembelajaran betapa pentingnya kedisiplinan. Terimakasih sebanyak-banyaknya Penulis haturkan, semoga Bapak selalu sehat dan setiap langkah Bapak selalu dalam lindungan Allah SWT. Aamiin.
8. Bapak Himawan Indrajat, S.IP., M.Si., selaku Dosen Pembahas Penulis. Terimakasih atas segala kritik dan saran membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan perlindungan disetiap langkah Bapak. Aamiin.
9. Seluruh dosen-dosen Penulis di Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Pak Sigit, Ibu Ari Darmastuti, Bu Feni, Bu Kris Ari, Bu Lilih, Bu Tabah, Bu Dwi Wahyu, Pak Darma, (Alm) Pak Denden, Pak Pitojo, Pak Budi Harjo, Pak Arizka, Pak Robi, Pak Syarif dan Pak Bendi. Penulis sangat merasa bersyukur dapat mengenal dan berkomunikasi dengan Bapak dan Ibu dosen semua. Terimakasih telah menjadi perantara Penulis dalam merengguh ilmu pengetahuan di Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung kita tercinta.
10. Staf Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Mba Shela dan Ibu Mertayana. Terimakasih sudah mau direpotkan oleh Penulis dalam hal administrasi perkuliahan, yang sabar-sabar

ya Mba Shela dan Ibu Mertayana dalam menghadapi mahasiswa-mahasiswa akhir. Semoga selalu sehat dan selalu dalam lindungan Allah SWT. Aamiin.

11. Kedua orang tua Penulis Anton Yunanto dan Ibu Rina Susanti yang sangat Penulis cintai, yang tak hentinya bertanya “kapan wisuda?” Alhamdulillah dan terimakasih. Betapa buah hatimu tak mampu membalas setiap tetesan keringat dan do’a yang tak terhenti terpanjat demi membesarkan putra sulungmu tersayang menjadi insan yang berguna sesuai harapan Ayah dan Ibu. Tak pernah terpikir oleh Farel bahwa kita bisa selesai dan sampai pada titik ini. Dengan ini Farel bisa menyelesaikan kuliah ini Farel bangga bisa mewujudkan salah satu impian Ayah Ibu untuk bisa memiliki anak yang menempuh pendidikan hingga sarjana. Bersimpuh kata maaf atas semua perilaku yang tak pantas dan terwujud. Berjuta terimakasih tak akan mampu membayar jasa Ayah dan Ibu pada anakmu ini. Teruntuk Ayah Penulis, kata terimakasih senantiasa diucapkan kepada engkau atas didikan engkau kepada Penulis dalam membentuk karakter anakmu ini untuk menjadi lelaki tangguh yang selalu siap bertanggung jawab atas semua tindakan yang dilakukan. Kepada Ibu Penulis, maaf Bu anak sulungmu ini selalu buat khawatir dan membuat Ibu sedih karena tindakan anakmu ini, berjuta kata terimakasih Penulis haturkan atas semua do’a dan segalanya yang telah engkau berikan kepada Penulis. Semoga setiap langkahku selalu membawa kebaikan dan kebahagiaan untuk Ayah dan Ibu. Semoga Allah SWT selalu memberikan limpahan kesehatan dan melindungi kepada kita. Aamiin Allohmmaa Aamiin.
12. Adik Penulis Pascal Alghifari yang sangat penulis sayangi, Penulis berterimakasih atas sarannya dan dukungannya untuk mendorong Penulis agar mendaftar kuliah, kata maaf tidak henti-hentinya Penulis haturkan atas semua tindakan dan perkataan yang menyinggung hati Adik. Terimakasih adikku, semoga kakakmu ini bisa membangkitkan kejayaan dan mempererat keluarga kita. Semoga kita berempat selalu sehat dan selalu dalam lindungan Allah SWT. Aamiin.

13. Kepada informan penelitian Penulis, Ibu Rina Suanti, S.Kom., M.M., Ibu Lili Halida, SE., M.M., Bapak Ahmad Yusman Mara, S.H., Ibu Bulan Surya Ramadhani., Ibu Herlita Anggraini. Terimakasih atas bantuannya dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan Penulis dalam menyelesaikan penelitiannya, dan terimakasih atas waktu luangnya. Semoga kalian semua selalu sehat dan senantiasa dalam lindungan Allah SWT. Aamiin.
14. Kepada Kesya Athira Febriani terimakasih untuk selalu memberikan semangat dan dukungan dalam setiap pengerjaan skripsi ini dalam senang maupun susah dan terimakasih sudah mau direpotkan dan menemani.
15. Untuk sahabat-sahabatku Wan Abal, Bowo, Emduan, yang selalu senantiasa memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi serta yang telah menjadi tempat Penulis dalam berkeluh kesah dan selalu memberi solusi atas keluh kesah Penulis.
16. Untuk sahabat-sahabatku “Rumbow” Bowo, Wan Abal, Emduan, Aa Rafly, Ery, Bernad, Rama, Dan yang lainnya, yang selalu ada dalam senang maupun susah.
17. Sahabat Penulis semasa perkuliahan “REKSATEQ”, Pun Iyok, BomBom, Gipsy, Rapli Cendol, Bisma Herex, Rehan Legob, Wahyu, Capt Sisy, Paniici, Biya, Bela, Nitnit Reborn, Iren, Jahdir, dan Gianin. Sudah banyak hal yang di lalui bersama-sama dalam masa perkuliahan baik senang maupun susah saling merangkul satu sama lain kalian keren. Tetap semangat semuanya dalam menggapai impian masing-masing. Meski nanti kita tidak bisa berkumpul dikarenakan satu dan dua hal namun Penulis tetap mengucapkan terimakasih atas warna yang pernah kalian berikan dalam kehidupan Penulis serta jangan pernah putus komunikasi ya sahabat-sahabatku. Semoga kalian semua selalu sehat dan senantiasa dalam lindungan Allah SWT. Aamiin.
18. Kepada Teman-temanku Paniici, Nitnit dan Rafli yang selalu menemani,memberikan dukungan moral dan semangat kepada penulis saat penulis merasa kurang semangat.

19. Untuk Sahabat Penulis Muhammad Andhika rasanya sudah cukup untuk kita mengulangi mata kuliah Partai Politik sampai 3 kali, terimakasih atas perjalanan semasa kuliah dan sudah saatnya untuk kita perjuangkan masa depan yang cerah itu.
20. Keluarga KKN Desa Ujung Gunung Ilir yang selalu bersama sejak kegiatan KKN dan selalu ada dalam setiap langkah dalam menyelesaikan pendidikan, Haris, Tegar, Komang, Dila, Monik, Netty.
21. Teman-teman Ilmu Pemerintahan angkatan 2021 terima kasih atas kebersamaan dan dukungan selama perkuliahan.
22. Kepada seluruh pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan pendidikan. Tanpa mengurangi rasa hormat, penulis ucapkan terima kasih dan memohon maaf atas keterbatasan tidak bisa menyebutkan satu persatu.

Bandar Lampung, 1 Agustus 2025

Penulis,

Fairuz Alfarel

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR SINGKATAN.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Tinjauan Pelatihan Kerja.....	12
2.1.1 Tujuan Pelatihan Kerja.....	13
2.1.2 Metode Pelatihan.....	13
2.2 Tinjauan Dinas Ketenagakerjaan.....	14
2.2.1 Fungsi Dinas Tenaga Kerja.....	16
2.2.2 Peran Dinas Tenaga Kerja dalam pelatihan kerja pengangguran.....	17
2.3 Tinjauan Pengangguran.....	17
2.3.1 Jenis Pengangguran.....	18
2.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pengangguran.....	20
2.3.3 Dampak Pengangguran.....	20
2.4 Kerangka Pemikiran.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Tipe Penelitian.....	28
3.2 Lokasi Penelitian.....	29

3.3 Fokus Penelitian.....	29
3.4 Sumber Data.....	30
3.5 Informan Penelitian.....	31
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.7 Teknik Pengelolaan Data.....	34
3.8 Teknik Penyajian Data.....	36
3.9 Teknik Validasi Data.....	38
IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	39
4.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.....	39
4.2 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.....	39
4.2.1 Tugas.....	39
4.2.2 Fungsi.....	39
4.3 Susunan Organisasi.....	40
4.4 Uraian Unsur Tugas Dinas.....	41
V. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
5.1 Aspek Tugas atau Fungsi.....	55
5.2 Aspek Rencana atau Program.....	59
5.3 Aspek Ketentuan dan Peraturan.....	60
5.4 Aspek Tujuan dan Kondisi Idea.....	68
VI. SIMPULAN DAN SARAN.....	73
6.1 Simpulan.....	73
6.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Di Kota Bandar Lampung.....	3
Tabel 2. Penelitian Terdahulu.....	7
Tabel 3. Informan Penelitian.....	31
Table 4. Daftar Nama Peserta Pelatihan Menjahit Tahun 2023.....	64
Table 4. Daftar Nama Peserta Pelatihan Tata Rias Tahun 2023.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian.....	27
Gambar 2. Dokumen Pelaksanaan Anggaran.....	57

DAFTAR SINGKATAN

Disnaker	: Dinas Tenaga Kerja
BPS	: Badan Pusat Statistik
TPT	: Tingkat Pengangguran Terbuka
SDM	: Sumber Daya Manusia
PDB	: Produk Domestik Bruto
KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
PBK	: Pelatihan Berbasis Kompetensi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem disebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapain tujuan perusahaan.

Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah aspek pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

Salah satu masalah yang dihadapi Indonesia yaitu masalah pengangguran. Pengangguran yang tinggi brdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah sosial politik yang juga semakin meningkat . dengan jumlah angkatan kerja yang cukup besar, arus migrasi yang terus mengalir , serta dampak krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini, membuat permasalahan tenaga kerja menjadi sangat besar dan kompleks.

Besarnya angka pengangguran dapat dikatakan sangat penting dalam mengukur keberhasilan pembangunan ekonomi. Hal ini dikarenakan pengangguran dinyatakan penyakit yang dimiliki oleh setiap Negara, bahkan Negara yang sudah maju sekalipun. Layaknya tubuh manusia apabila terkena

penyakit maka tidak akan maksimal dalam menjalankan aktivitas. Demikian juga dengan suatu Negara, karena Negara merupakan suatu system dimana semua komponennya saling terhubung satu sama lain. Salah satu komponen tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Pengangguran yang terjadi di berbagai daerah di Indonesia merupakan masalah yang lama dan tidak bisa terlepas dengan keterlibatan perekonomian khususnya pada kota Bandar Lampung, karena pengangguran akan memicu tindak kejahatan atau kriminalitas, karena sesungguhnya pengangguran yaitu orang yang belum mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kebutuhannya. Kebutuhan ekonomi di era globalisasi saat ini memang sangat tinggi namun hal ini tidak didukung dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tidak memadai untuk bekerja.

Menurut Sadono Sukirno (1994), pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Pengangguran adalah keadaan dimana orang ingin bekerja namun tidak mendapat pekerjaan.

Masalah pengangguran di Indonesia, termasuk di Bandar Lampung, merupakan tantangan yang kompleks dan memerlukan perhatian serius dari berbagai pihak, terutama pemerintah. Tingginya angka pengangguran dapat berdampak negatif pada stabilitas sosial dan ekonomi, sehingga perlu adanya upaya yang efektif untuk menguranginya.

Salah satu unsur yang menentukan kemakmuran suatu masyarakat adalah tingkat pendapatan. Pendapatan masyarakat mencapai maksimum apabila kondisi tingkat penggunaan tenaga kerja penuh (full employment) dapat terwujud. Pengangguran akan menimbulkan efek mengurangi pendapatan masyarakat, dan itu akan mengurangi tingkat kemakmuran yang telah tercapai. Semakin turunya tingkat kemakmuran akan menimbulkan masalah lain yaitu kemiskinan (Sukirno,2000).

Permasalahan pengangguran memang sangat kompleks untuk dibahas dan merupakan isu penting, karena dapat dikaitkan dengan beberapa indikator. Indikator-indikator ekonomi yang mempengaruhi tingkat pengangguran antara

lain pertumbuhan ekonomi negara bersangkutan, tingkat inflasi, serta besaran upah yang berlaku. Apabila di suatu negara pertumbuhannya mengalami kenaikan, diharapkan akan berpengaruh pada penurunan jumlah pengangguran. Jika tingkat upah naik akan berpengaruh pada penurunan jumlah pengangguran pula. Sedangkan tingkat inflasi yang tinggi akan berpengaruh pada kenaikan jumlah pengangguran (Sukirno, 2008).

Dengan adanya UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka pemerintah berkewajiban dalam memperkecil angka pengangguran. Dimana pekerja mempunyai hak mendapatkan posisi yang layak ditempat kerja dan mendapatkan intensif dengan baik. Karena pencari kerja pada saat sekarang ini terus meningkat disetiap wilayahnya. Untuk mendapatkan hasil produktivitasnya yang baik maka pemerintah harus bias mencari sumber daya manusia yang handal dan professional, dimana dapat dilihat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 dimana kompetensi kerja merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Di Kota Bandar Lampung

NO	KEGIATAN	TAHUN 2022	TAHUN 2023	TAHUN 2024
1	Angkatan Kerja	560.107	567.038	608.229
2	Bekerja	510.511	522.166	563.037
3	Pengangguran Terbuka	49.596	44.872	45.192
4	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	8,85%	7,91%	7,43%

(Sumber data : Bandar Lampung Dalam Angka yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung).

Dari tabel yang disajikan di atas, dapat dianalisis bahwa terdapat penurunan signifikan dalam Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Bandar Lampung selama periode 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022, TPT tercatat sebesar 8,85%, yang menunjukkan adanya tingkat pengangguran yang cukup tinggi pada waktu itu. Namun, pada tahun 2023, TPT menurun menjadi 7,91%, yang mencerminkan perbaikan kondisi pasar kerja di kota tersebut. Penurunan ini berlanjut pada tahun 2024, di mana TPT mencapai angka 7,43%, mengindikasikan tren positif dalam penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kota Bandar Lampung telah berhasil mengurangi pengangguran dalam periode tersebut, yang mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti peningkatan sektor ekonomi tertentu, kebijakan pemerintah daerah, dan program pengembangan lapangan kerja yang lebih efektif.

Pengangguran terbuka adalah jumlah orang dalam angkatan kerja yang belum memiliki pekerjaan namun sedang aktif mencari pekerjaan. Sementara itu, tingkat pengangguran terbuka merupakan persentase pengangguran terbuka dibandingkan dengan total angkatan kerja, yang menggambarkan proporsi pengangguran dalam suatu wilayah. Dengan kata lain, pengangguran terbuka menunjukkan angka absolut orang yang menganggur, sedangkan tingkat pengangguran terbuka memberikan gambaran relatif tentang seberapa besar masalah pengangguran tersebut terhadap keseluruhan tenaga kerja yang tersedia. Angkatan kerja, yang mencakup kelompok penduduk berusia antara 15 hingga 64 tahun yang mampu dan bersedia bekerja, memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian suatu negara. Mereka terlibat dalam berbagai kegiatan produksi barang dan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Angkatan kerja tidak hanya terdiri dari mereka yang telah memiliki pekerjaan, tetapi juga mencakup individu yang sedang mencari pekerjaan. Dalam konteks ekonomi, angkatan kerja merupakan salah satu faktor utama yang mendukung pertumbuhan ekonomi, karena keberadaan mereka memungkinkan adanya produktivitas yang berkelanjutan. Namun, tantangan besar yang dihadapi oleh angkatan kerja di Indonesia adalah ketidaksesuaian

antara jumlah pencari kerja dan lapangan kerja yang tersedia. Hal ini sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingkat pendidikan, keterampilan, dan kesesuaian antara keahlian yang dimiliki dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Salah satu langkah strategis yang diambil oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung adalah pelaksanaan program pelatihan kerja bagi pengangguran. Program ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kapabilitas calon tenaga kerja khususnya di kota Bandar Lampung agar lebih siap menghadapi persaingan di pasar kerja.

Program yang telah di implementasikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung adalah Program pelatihan berbasis kompetensi, program ini telah diselenggarakan pada tahun 2001 dan masih terlaksanakan hingga sekarang, dalam pelaksanaan program tersebut pastinya memiliki beberapa hambatan sehingga program tersebut belum beroperasi secara optimal. Oleh karena itu dalam pelaksanaan nya harus melihat apakah program tersebut berjalan secara efektif atau tidak. Menurut Ravianto (2014) “Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif”.

Program pelatihan kerja bagi pengangguran dapat diketahui masyarakat melalui beberapa mekanisme yaitu pihak disnaker melakukan kolaborasi dengan balai latihan kerja kota Bandar Lampung dan menginformasikan pada kecamatan yang dilanjutkan ke kelurahan masing masing untuk memberikan informasi tentang pelatihan tersebut kepada masyarakat yang belum bekerja.

Sementara itu dalam meningkatkan sumberdaya manusia Indonesia dihadapkan oleh berbagai kendala seperti kesempatan kerja yang masih menjadi masalah utama. Hal ini terjadi karena adanya kesenjangan atau ketimpangan untuk mendapatkannya. Ketimpangan dalam mendapatkan kesempatan kerja akan berdampak pada meningkatnya angka pengangguran. Pengangguran di negaranegara sedang berkembang pada umumnya di

dominasi oleh pengangguran usia muda dan berpendidikan (Todaro dan Smith, 2010).

Menurut Ambar Teguh dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2010).

Pelatihan kerja memiliki peranan penting dalam membekali individu dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Menurut Kaswan (2011:2), “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pengangguran maupun karyawan.” Dalam konteks ini, pelatihan tidak hanya membantu peserta dalam memperoleh keterampilan teknis, tetapi juga meningkatkan soft skills yang diperlukan dalam dunia kerja. Dinas Tenaga Kerja di Bandar Lampung diharapkan dapat menjalankan program pelatihan yang tidak hanya relevan, tetapi juga efektif dalam menjawab tantangan ketenagakerjaan.

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2012) menyatakan, “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Meskipun program pelatihan kerja telah dilaksanakan, efektivitasnya sering kali menjadi bahan pertanyaan. Beberapa tantangan yang dihadapi antara lain kurangnya pemahaman akan kebutuhan industri, rendahnya minat peserta, dan keterbatasan sumber daya dalam pelaksanaan program. Oleh karena itu, analisis efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja menjadi sangat penting untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai seberapa baik program ini berjalan, serta untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

Sebagai bahan referensi atas penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja bagi pengangguran diharapkan dapat menjadi acuan, bahan

pertimbangan, dan bahan referensi dalam mengadopsi konsep, teori, serta pembangunan kerangka pikir, penelitian terdahulu diantaranya sebagai berikut;

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	(Wahyudi dkk., 2023) “Efektivitas Program Pelatihan Tenaga Kerja Dalam Upaya Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi”	Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.	hasil penelitian yang telah dilakukan masalah pengangguran bisa mengakibatkan dampak yang buruk bagi perekonomian dan menambah angka kemiskinan di negara Indonesia. Hasil observasi dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi mengenai masalah pengangguran dari tahun 2017 sampai 2021. Ada beberapa program pelatihan dan jumlah pencari kerja yang lulus atau dilatih di balai latihan kerja pada tahun 2021. Jumlah yang dijadikan sampel berjumlah 4 orang yaitu Kepala Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dan 3 orang merupakan peserta yang mengikuti program pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi

2.	(Khalimatus Sa'diyah, 2019) "EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA TERHADAP PENURUNAN PENGANGGURAN DI KOTA SURABAYA (STUDI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA SURABAYA"	Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif.	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja kurang efektif dilihat dari banyaknya data pengangguran di Kota Surabaya. Meskipun pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja kurang efektif ada beberapa peran yang sudah mampu meningkatkan kualitas guna untuk mengurangi angka pengangguran di kota Surabaya yaitu dengan menambah skill, pengetahuan, keterampilan dan pendidikan angkatan kerja kota Surabaya.
3.	(Irvan, 2019) "EFEKTIVITAS PROGRAM BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENGURANGI TINGKAT PENGANGGURAN DI KECAMATAN TANA LILI KABUPATEN LUWU UTARA"	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan program UPTD BLK Luwu Utara dalam mengurangi tingkat pengangguran belum sepenuhnya berjalan dengan efektif, bahwa dari lima ukuran efektivitas UPTD BLK Luwu Utara hanya satu yang berjalan efektif. Empat ukuran efektifitas UPTD BLK Luwu Utara yang lainnya belum sepenuhnya berjalan efektif, tetapi walaupun ukuran efektivitas

			BLK Luwu Utara belum berjalan efektif atau belum berjalan sepenuhnya, namun UPTD BLK Luwu Utara sudah mampu mengurangi tingkat pengangguran.
4.	(Andi Ulfiani Umar, 2021) ”EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA PADA DINAS PENANAMAN MODAL, PTSP DAN TENAGA KERJA DALAM RANGKA MENURUNKAN TINGKAT PENGANGGURAN DI KABUPATEN BULUKUMBA PROVINSI SULAWESI SELATAN”	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis penulisan deskriptif induktif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program memberikan pelatihan bagi tenaga kerja di Kabupaten Bulukumba yang dijalankan sejak tahun 2016 di Balai Latihan Kerja Kabupaten Bulukumba sudah terlaksana dengan baik namun belum sepenuhnya efektif.
5.	(Ferri dkk, 2022) “EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN KERJA PADA UPT PELATIHAN KERJA	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif.	Hasil dari penelitian membuktikan bahwasannya program pelatihan ini memberikan efek yang positif terhadap para peserta untuk bisa mendapatkan pekerjaan. Dalam hal pelayanan yang diberikan

SINGOSARI
DALAM
PENGEMBANGAN
KUALITAS
SUMBER DAYA
MANUSIA”

oleh UPT Pelatihan Kerja sendiri juga cukup memuaskan untuk bisa mengangkat kebutuhan yang diperlukan peserta untuk bisa mendapatkan pekerjaan dan juga meningkatkan kualitas SDM nya. Dengan banyaknya mitra kerja dari UPT Pelatihan Kerja Singosari ini menjadikan peserta pelatihan mempunyai peluang yang besar juga untuk mendapatkan pekerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimanakah Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Bagi Pengangguran Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan yang ingin dicapai ialah untuk mengetahui Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Bagi Pengangguran Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis Penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu sosial dan politik, khususnya

dalam bidang ketenagakerjaan dengan Peran Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Bagi Pengangguran Oleh Dinas Ketenagakerjaan Bandar Lampung.

b. Manfaat Praktis

Secara Praktis Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi dan informasi, ataupun masukan kepada Dinas Ketenagakerjaan khususnya pada pelatihan kerja bagi masyarakat yang mengalami pengangguran akibat kurangnya lapangan pekerjaan serta kemauan untuk bekerja, terkait bagaimana cara mengatasi pengangguran tersebut dengan pelatihan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pelatihan Kerja

Pelatihan (*training*) adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Singkatnya bahwa pelatihan kerja adalah proses mengajarkan pengetahuan dan keterampilan bekerja serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Menurut Gomes (2003) dalam Jumawan & Mora (2018), pelatihan merupakan setiap usaha dalam memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sudah menjadi tanggung jawab perusahaan. Sasaran yang ingin dicapai pada Pelatihan adalah peningkatan kinerja pengangguran/pegawai, sedangkan pengembangan cenderung lebih bersifat formal yang mana kemampuan dan keahlian individu harus dipersiapkan bagi kepentingannya dalam memperoleh jabatan yang akan datang.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diambil benang merah bahwa, pelatihan kerja ini sangat penting dalam konteks pengembangan kinerja bagi karyawan maupun masyarakat terkhususnya bagi pengangguran yang cukup banyak jumlahnya di kota Bandar Lampung karena membantu masyarakat Bandar Lampung dalam menghadapi tantangan keterbatasan lapangan pekerjaan karena minimnya keterampilan bagi kebutuhan tenaga kerja agar lebih efektif. Dengan peran pelatihan kerja yang kuat, masyarakat dapat

dikendalikan menuju keberhasilan yang berkelanjutan dan berdaya guna untuk masa depan.

2.1.1 Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Wexley dan Latham dalam Marwansyah (2016) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kesadaran diri individu.

Meningkatkan kesadaran diri individu merupakan kemampuan individu untuk bisa mengidentifikasi dan memahami dirinya secara utuh, baik dari sifat, karakter, emosi, perasaan, pikiran dan cara adaptasi dengan lingkungan.

2. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih.

Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih disebut pelatihan keahlian atau skill training. Pelatihan keahlian merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memperkenalkan dan memperdalam keterampilan individu, kelompok, organisasi, atau lembaga.

3. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan.

Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan adalah salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi kerja. Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan karier, karyawan akan merasa lebih dihargai serta memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam pekerjaan yang dilakukannya.

2.1.2 Metode Pelatihan

Metode pelatihan sangat banyak ragamnya menurut (Suparyadi, 2015), namun demikian tidak semua jenis metode pelatihan itu cocok untuk menyajikan semua materi pelatihan dan tidak semua sesuai dengan level posisi jabatan dan pekerjaan karyawan. Berikut metode pelatihan :

1. Metode *Hands-on* Metode *Hands-on* pada dasarnya adalah pelatihan yang berpusat pada para peserta. Mereka harus aktif berpartisipasi dalam program pelatihan baik yang bersifat manajerial maupun operasional. Pelatihan dengan menggunakan metode *Hands-on* ini merupakan suatu sarana yang lebih efektif daripada pelatihan yang diberikan secara tradisional di dalam ruang kelas. Metode ini sangat bermanfaat karena memberikan praktik sebenarnya yang membuat lebih mudah dipahami tentang apa yang dipikirkan oleh peserta pelatihan.
2. Metode *On job training* (OJT) Metode pelatihan *On job training* (OJT) merupakan salah satu metode yang paling baik untuk memberikan ketrampilan atau kecakapan yang tinggi kepada karyawan, karena metode ini direncanakan, diorganisasikan, dan dilakukan di tempat kerja, serta para karyawan dilatih sebagaimana mereka melakukan tugas-tugas pekerjaannya di mana mereka di gaji untuk itu.

Dengan demikian metode ini mampu memberikan gambaran nyata baik dari aspek situasi dan kondisi lingkungan kerja sehari-hari maupun dari aspek perilaku kerja yang harus ditampilkan oleh setiap karyawan maupun bagi pengangguran khususnya bagi masyarakat yang masih tergolong dalam kategori pengangguran di Kota Bandar Lampung.

2.2 Tinjauan Dinas Ketenagakerjaan

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) adalah Lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai Membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja

Payaman Simanjuntak (2000:24), mengartikan Departemen Tenaga Kerja adalah suatu lembaga pemerintah yang mengupayakan setiap warga negara dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang dijabarkan dalam tiga tugas pokok yaitu melakukan pelayanan terhadap

tenaga kerja dalam rangka memasuki persiapan kerja, pelayanan selama bekerja, dan pelayanan setelah tidak bekerja.

Pengertian Simanjuntak berarti bahwa Departemen Tenaga Kerja merupakan lembaga pemerintah yang turut serta memperjuangkan hak-hak warga negaranya untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak dengan memberikan pelayanan sejak persiapan masuk dunia kerja hingga setelah keluar dari dunia kerja. Berdasarkan dua pendapat tersebut, Departemen Tenaga Kerja memiliki pengertian sebagai suatu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas dan wewenang untuk memberikan pelayanan sebagai upaya dalam membantu setiap warga negara memperoleh pekerjaan dan penghidupan layak.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung memiliki visi dan misi yang jelas untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan menciptakan peluang kerja, yaitu “Terwujudnya tenaga kerja yang berkualitas, mandiri, produktif, profesional, dan sejahtera.” Visi ini mencerminkan komitmen Dinas Tenaga Kerja untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah dan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan kualitas tenaga kerja. Untuk mendapatkan visi tersebut maka misi yang diemban oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung adalah :

- a) Menciptakan perluasan kesempatan kerja dan pengurangan pengangguran melalui penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri.
- b) Meningkatkan keterampilan tenaga kerja agar menjadi produktif, profesional, dan mandiri secara menyeluruh, konsisten, dan berkesinambungan.
- c) Serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis untuk kemajuan usaha dan kesejahteraan pekerja.

Misi ini bertujuan untuk tidak hanya meningkatkan jumlah tenaga kerja yang tersedia tetapi juga kualitas dan profesionalisme mereka, serta memastikan adanya hubungan yang baik antara pengusaha dan pekerja. (Sumber: RENSTRA Dinas Tenaga Kerja kota Bandar Lampung 2010 – 2014)

Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja serta memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat, selain itu Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung yaitu meningkatkan kualitas Tenaga Kerja untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, mandiri, profesional, dan sejahtera yang dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan keterampilan. Perluasan kesempatan kerja juga menjadi salah satu fokus utama yang bisa menciptakan lebih banyak peluang kerja dan mengurangi angka pengangguran melalui penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun luar negeri. Dan membangun hubungan industrial yang harmonius untuk menciptakan hubungan industrial yang baik antara pekerja dan pengusaha untuk kemajuan usaha serta kesejahteraan pekerja.

2.2.1 Fungsi Dinas Tenaga Kerja

Dinas tenaga kerja memiliki beberapa fungsi utama yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan ketenagakerjaan, yaitu :

Dinas tenaga kerja bertugas menetapkan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, serta melaksanakan dukungan teknis dalam bidang tersebut. Dinas tenaga kerja juga berperan dalam penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja, termasuk perluasan kesempatan kerja dan pengembangan informasi pasar kerja. Fungsi lainnya juga mencakup pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan, serta pembinaan teknis fungsi pelaksanaan urusan pemerintahan daerah.

Dinas tenaga kerja juga menyelenggarakan pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan pasar. Selain itu dinas tenaga kerja bertanggung jawab atas pembinaan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, Dinas Tenaga Kerja memiliki peran strategis dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan kualitas tenaga kerja, serta menjaga hubungan yang harmonis antara pekerja dan perusahaan.

2.2.2 Peran Dinas Tenaga Kerja dalam pelatihan kerja pengangguran

Peran yang dapat dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja antara lain:

1. Menciptakan tenaga kerja yang profesional sesuai kebutuhan pasar dan terampil, serta menciptakan lapangan pekerjaan, dan menjadi fasilitator untuk memberikan informasi pekerjaan bagi para pencari kerja.
2. Menciptakan tenaga kerja yang profesional serta terampil, Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas untuk melatih masyarakat yang tidak punya keahlian menjadi masyarakat yang berkeahlian.

Hal ini sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terdiri dari Bab XVIII dan Pasal 193 dijelaskan bahwa “pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang jabatan atau pekerjaan”. Dengan memberikan pelatihan dan keterampilan maka dapat membentuk skill atau keahlian yang dimiliki oleh para pencari kerja sesuai yang dibutuhkan oleh pasar kerja atau perusahaan, serta membantu menyerap jumlah pengangguran, dan juga agar para pencari kerja bisa mandiri dalam mencari pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. (Mariono, 2017)

2.3 Tinjauan Pengangguran

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran adalah penduduk yang tidak bekerja namun sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja. Menurut Hasyim (2017) pengangguran merupakan masalah strategi dalam perekonomian secara makro, karena berpengaruh langsung kepada standar kehidupan dan tekanan psikologis masyarakat. Sedangkan menurut Nanga (2001) pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam kategori angkatan kerja tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif tidak sedang mencari pekerjaan.

Pengangguran atau bisa disebut juga tunakarya adalah istilah untuk orang yang tidak bekerja sama sekali, atau sedang mencari pekerjaan. Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja atau para pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Pengangguran merupakan masalah dalam perekonomian, karena dengan adanya pengangguran produktivitas dan pendapatan masyarakat berkurang sehingga menyebabkan timbulnya kemiskinan dan masalah-masalah sosial lainnya.

2.3.1 Jenis Pengangguran

Menurut Sukirno (2007) terdapat beberapa kelompok pengangguran yang dilihat dari jam kerja dan penyebab terjadinya pengangguran.yaitu:

- 1) Jenis pengangguran menurut lama waktu kerja :
 - a) Pengangguran Terbuka Pengangguran terbuka adalah tenaga kerja yang tidak mempunyai pekerjaan dan telah berusaha mencari pekerjaan secara maksimal, sementara lapangan kerja yang tersedia tidak cocok dengan latar belakang pendidikannya atau malas mencari pekerjaan.
 - b) Setengah Menganggur Setengah menganggur adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena ketiadaan lapangan kerja atau pekerjaan dan bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu.
 - c) Pengangguran Terselubung Pengangguran terselubung adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
- 2) Jenis pengangguran menurut penyebab terjadinya :

Pengangguran Friksional (*Frictional Unemployment*) Pengangguran friksional adalah pengangguran yang sifatnya sementara yang disebabkan adanya kendala waktu, informasi dan kondisi geografis antara pelamar kerja dengan pembuka lamaran pekerja tidak mampu memenuhi persyaratan yang ditentukan pembuka lapangan kerja. Semakin maju suatu perekonomian suatu daerah akan meningkatkan kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang lebih baik dari sebelumnya.

- 1) Pengangguran Konjungtural (*Cycle Unemployment*) Pengangguran konjungtural adalah pengangguran yang diakibatkan oleh perubahan gelombang naik turunnya kehidupan perekonomian atau siklus ekonomi.
- 2) Pengangguran Struktural (*Structural Unemployment*) Pengangguran struktural adalah pengangguran yang disebabkan karena ketidakcocokan antara struktur para pencari kerja dengan keterampilan, bidang keahlian, maupun daerah lokasinya dengan struktur permintaan tenaga kerja yang belum terisi.
- 3) Pengangguran Musiman (*Seasonal Unemployment*) Pengangguran musiman adalah keadaan menganggur karena adanya fluktuasi kegiatan ekonomi jangka pendek yang menyebabkan seseorang harus menganggur. Contohnya seperti petani yang menanti musim tanam dan pedagang durian yang menanti musim durian.
- 4) Pengangguran Siklikal Pengangguran siklikal adalah pengangguran yang menganggur akibat imbas naik turun siklus ekonomi sehingga permintaan tenaga kerja lebih rendah daripada penawaran kerja.
- 5) Pengangguran Teknologi Pengangguran teknologi adalah pengangguran yang terjadi akibat perubahan atau pergantian tenaga manusia menjadi tenaga mesin-mesin.
- 6) Pengangguran Siklus Pengangguran siklus adalah pengangguran yang diakibatkan oleh menurunnya kegiatan perekonomian karena resesi. Pengangguran siklus juga disebabkan oleh kurangnya permintaan masyarakat.

2.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pengangguran

Tingginya angka pengangguran disebabkan oleh beberapa faktor, terutama jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia tidak memadai atau tidak sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang ada. Menurut Franita (2016) faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran adalah sebagai berikut:

1. Besarnya angkatan kerja yang tidak seimbang dengan kesempatan kerja (sedikitnya lapangan pekerjaan yang menampung para pencari kerja).
2. Struktur lapangan kerja yang tidak seimbang (kurang meratanya lapangan pekerjaan).
3. Kurangnya keahlian yang dimiliki oleh para pencari kerja.
4. Kebutuhan jumlah dan jenis tenaga terdidik dan penyediaan tenaga terdidik tidak seimbang.
5. Meningkatnya peranan dan aspirasi angkatan kerja wanita dalam seluruh struktur angkatan kerja.
6. Penyediaan dan pemanfaatan tenaga kerja antar daerah tidak seimbang.
7. Kegiatan ekonomi yang menurun.
8. Kemajuan teknologi.
9. Kemunduran perkembangan suatu industri.
10. Kurangnya informasi yang dimiliki oleh para pencari kerja.
11. Masih belum maksimalnya upaya pemerintah dalam memberikan pelatihan untuk meningkatkan *soft skill*.
12. Budaya malas yang masih menjangkit para pencari kerja yang membuat para pencari kerja mudah menyerah.

2.3.3 Dampak Pengangguran

Pengangguran sangat berdampak pada kehidupan perekonomian dan kehidupan sosial masyarakat. Pertumbuhan ekonomi yang menurun, dan bahkan tingkat kesejahteraan masyarakat yang menurun adalah salah satu dampak pengangguran. Berikut beberapa dampak pengangguran terhadap perekonomian dan kehidupan sosial (Ishak, 2018). Antara Lain :

- 1) Menurunkan aktivitas perekonomian. Pengangguran menyebabkan daya beli masyarakat menurun. Daya beli masyarakat yang menurun menyebabkan turunnya permintaan terhadap barang dan jasa. Hal ini

menyebabkan para pengusaha dan investor tidak bersemangat melakukan perluasan dan mendirikan industri baru sehingga aktivitas perekonomian menjadi turun.

- 2) Menurunkan pertumbuhan ekonomi dan pendapatan perkapita. Orang yang tidak bekerja (menganggur) tidak akan menghasilkan barang dan jasa. Itu berarti semakin banyak orang menganggur maka PDB (Produk Domestik Bruto) yang dihasilkan akan menurun. PDB yang menurun akan menyebabkan turunnya pertumbuhan ekonomi sekaligus turunnya pendapatan perkapita. Jika pendapatan perkapita turun maka tingkat kesejahteraan masyarakat juga ikut turun.
- 3) Biaya sosial meningkat. Pengangguran juga mengakibatkan meningkatnya biaya sosial. Karena, pengangguran mengharuskan masyarakat memikul biaya-biaya, seperti biaya perawatan pasien yang stress (depresi) karena menganggur, biaya keamanan dan biaya pengobatan akibat meningkatnya tindakan kriminal yang dilakukan oleh penganggur, serta pemulihan dan renovasi beberapa tempat akibat demonstrasi dan kerusakan yang dipicu oleh ketidakpuasan dan kecemburuan sosial para penganggur.
- 4) Menurunkan tingkat keterampilan. Dengan menganggur tingkat keterampilan seseorang akan menurun. Semakin lama menganggur, semakin menurun pula tingkat keterampilan seseorang.
- 5) Penerimaan negara menurun. Orang yang menganggur tidak memiliki penghasilan. Itu artinya semakin banyak orang yang menganggur maka akan semakin turun pula penerimaan negara yang diperoleh dari pajak penghasilan.
- 6) Bertambahnya tindakan kriminal. Seseorang pasti dituntut untuk memenuhi kebutuhan pokok dalam hidupnya terutama makan agar bisa bertahan hidup. Seorang yang tidak memiliki pekerjaan bisa saja melakukan kriminal seperti mencuri, mencopet, menjambret atau bahkan sampai membunuh demi mendapatkan sesuap nasi.
- 7) Meningkatnya pengamen dan pengemis. Tak berbekal pendidikan dan keterampilan seorang pengangguran tidak jarang memilih untuk mengandalkan belas kasihan orang lain dengan cara mengemis.

2.4 Kerangka Pemikiran

Efektivitas adalah suatu keadaan atau kondisi yang menyatakan seberapa besar upaya pada kegiatan yang dilakukan memberikan dampak keberhasilan dalam proses dan hasilnya terhadap apa yang hendak dicapai atau yang ditargetkan, baik oleh seseorang (individu) maupun organisasi. Kurniawan (2005), mendefinisikan efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan di antara pelaksanaannya.

Kemudian, menurut Mahmudi (2015), efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Lebih lanjut, efektivitas merupakan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan atau sasaran, atau sebagai ukuran berhasil atau tidaknya suatu organisasi dan pemerintahan dalam mencapai tujuan (Serlin, Qomariyah & Manguntara, 2021).

Untuk menjelaskan lebih lanjut mengenai efektivitas, penelitian ini diukur menggunakan indikator dari berbagai aspek efektivitas. Berdasarkan pendapat Muasaroh (2010: 13), efektivitas suatu program dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain:

1. Aspek Tugas atau Fungsi merupakan salah satu elemen utama yang menjadi tolok ukur dalam menilai tingkat efektivitas sebuah lembaga maupun suatu program pembelajaran. Sebuah lembaga dapat dikatakan efektif apabila mampu melaksanakan seluruh tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya secara optimal, terstruktur, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, efektivitas lembaga sangat bergantung pada seberapa baik lembaga tersebut menjalankan peran dan kewajibannya dalam rangka mencapai sasaran yang diharapkan. Dalam konteks program pelatihan, efektivitas dapat diukur dari kemampuan program tersebut dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Tugas utama program pelatihan meliputi penyampaian materi secara sistematis,

pengembangan kompetensi peserta didik, serta evaluasi hasil belajar yang dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Fungsi program pelatihan tidak hanya terbatas pada proses transfer pengetahuan, tetapi juga mencakup pembinaan sikap, keterampilan, serta pengembangan potensi peserta didik secara menyeluruh. Suatu program pelatihan dapat dikatakan efektif apabila seluruh tugas dan fungsi yang melekat pada program tersebut dapat berjalan dengan lancar, terorganisasi dengan baik, dan menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang telah dirancang. Hal ini mencakup kemampuan program dalam mengelola sumber daya, metode pembelajaran, serta evaluasi yang tepat sehingga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian kompetensi peserta. Secara keseluruhan, aspek tugas dan fungsi menjadi landasan fundamental dalam menilai efektivitas baik lembaga maupun program pembelajaran. Efektivitas baru dapat tercapai apabila pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut dilakukan secara konsisten, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan serta tantangan yang dihadapi. Dengan demikian, keberhasilan lembaga atau program pelatihan sangat bergantung pada bagaimana tugas dan fungsi tersebut dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme.

2. Aspek rencana atau program merupakan salah satu faktor krusial yang sangat menentukan tingkat keberhasilan dan efektivitas suatu kegiatan, lembaga, maupun program pembelajaran. Rencana yang terprogram dengan baik mencakup perencanaan yang matang, sistematis, dan terstruktur sehingga setiap langkah yang akan dilaksanakan sudah dipersiapkan secara detail dan terukur. Dengan adanya rencana yang jelas dan terprogram, pelaksanaan kegiatan menjadi lebih terarah dan terkontrol sehingga meminimalisir kemungkinan terjadinya kesalahan maupun hambatan yang tidak diinginkan. Suatu rencana atau program dapat dikatakan efektif apabila seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, tepat waktu, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan yang sesuai dengan rencana menunjukkan bahwa proses perencanaan tidak hanya sekadar dokumen formal, melainkan benar-benar menjadi pedoman nyata dalam menjalankan

aktivitas sehari-hari. Hal ini mencerminkan tingkat kedisiplinan, koordinasi, dan komitmen yang tinggi dari seluruh pihak yang terlibat dalam pelaksanaan program. Selain itu, efektivitas rencana atau program juga dapat dilihat dari kemampuan dalam mengantisipasi perubahan dan tantangan yang mungkin muncul selama pelaksanaan. Rencana yang baik biasanya juga mencakup strategi pengelolaan risiko dan penyesuaian yang fleksibel agar tujuan akhir tetap dapat dicapai meskipun terdapat dinamika di lapangan. Dengan demikian, efektivitas sebuah rencana atau program tidak hanya diukur dari kesesuaian pelaksanaan terhadap rencana awal, tetapi juga dari kemampuan adaptasi dan responsif terhadap situasi yang berkembang. Secara keseluruhan, apabila seluruh rencana yang telah disusun secara terprogram dapat dilaksanakan dengan baik, terorganisasi, dan memberikan hasil yang sesuai dengan harapan, maka rencana atau program tersebut dapat dinilai sebagai suatu program yang efektif. Keberhasilan ini tentunya menjadi indikator penting dalam meningkatkan kualitas kinerja lembaga maupun keberhasilan suatu program pembelajaran dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

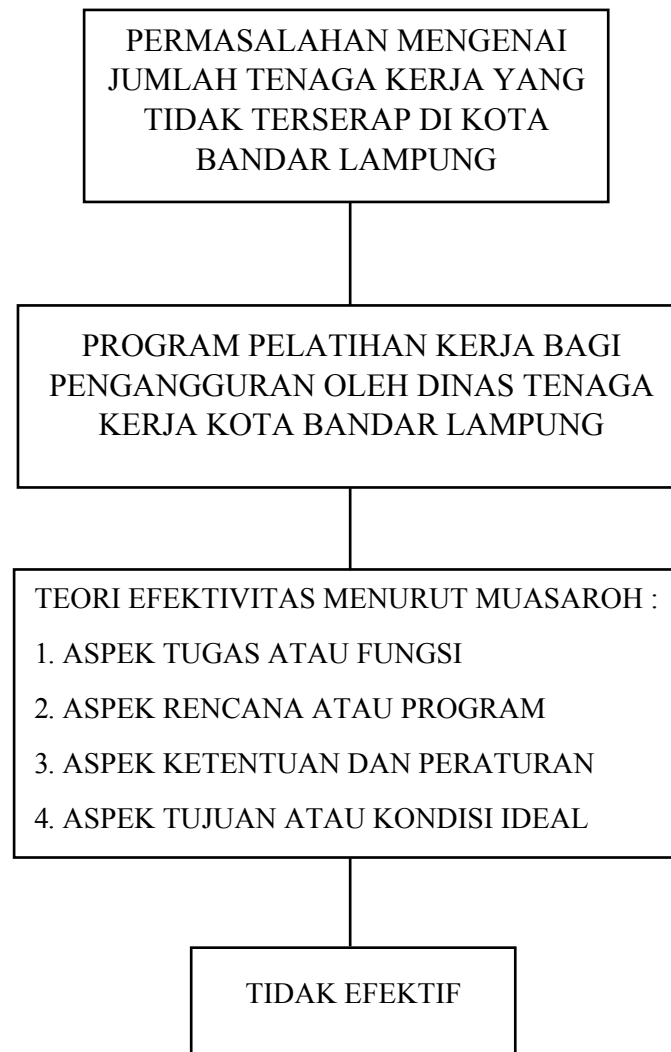
3. Aspek ketentuan dan peraturan merupakan salah satu faktor penting dalam menilai efektivitas suatu program. Efektivitas program dapat dilihat dari sejauh mana aturan-aturan atau ketentuan yang telah dibuat benar-benar berfungsi dan dijalankan dengan baik dalam rangka menjaga keberlangsungan serta kelancaran proses kegiatan yang sedang berlangsung. Aturan yang dibuat tidak hanya sekadar menjadi pedoman tertulis, tetapi harus mampu mengatur dan mengendalikan pelaksanaan program agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Ketentuan dan peraturan ini mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan seluruh pihak yang terlibat, baik itu pengelola, pelaksana, maupun peserta program. Jika aturan-aturan tersebut dapat diterapkan secara konsisten dan efektif, maka program akan berjalan dengan tertib, terstruktur, dan minim gangguan yang dapat menghambat pencapaian hasil. Sebaliknya, apabila aturan tidak berfungsi dengan baik atau tidak ditaati, maka proses pelaksanaan program akan terganggu, sehingga mengurangi tingkat keberhasilan dan efektivitas program tersebut. Selain itu, keberfungsian ketentuan dan peraturan juga berperan dalam menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, di mana setiap individu memahami peran dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan demikian, ketentuan dan peraturan yang efektif akan membantu menjaga disiplin, mengurangi konflik, serta memastikan bahwa seluruh proses kegiatan dapat berjalan secara berkesinambungan dan sesuai dengan rencana. Secara keseluruhan, efektivitas suatu program sangat bergantung pada berfungsinya ketentuan dan peraturan yang telah disusun. Aturan yang mampu mengatur dan mengarahkan pelaksanaan program dengan baik akan menjamin kelangsungan proses kegiatan serta pencapaian tujuan program secara optimal. Oleh karena itu, aspek ketentuan dan peraturan menjadi salah satu tolok ukur utama dalam menilai keberhasilan dan efektivitas sebuah program.

4. Aspek tujuan atau kondisi ideal merupakan salah satu tolok ukur utama dalam menilai efektivitas suatu program kegiatan. Suatu program dikatakan efektif dari sudut hasil apabila tujuan yang telah dirumuskan secara jelas dan kondisi ideal yang diharapkan dari pelaksanaan program tersebut dapat tercapai dengan baik dan optimal. Dengan kata lain, keberhasilan sebuah program tidak hanya diukur dari proses pelaksanaannya saja, tetapi juga dari sejauh mana hasil akhir atau output program mampu memenuhi sasaran dan harapan yang telah ditetapkan sejak awal. Dalam konteks pelaksanaan program peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, efektivitas program dapat dikatakan tercapai apabila hasil pengukuran menggunakan indikator-indikator aspek efektivitas menunjukkan hasil yang positif dan memuaskan. Indikator tersebut meliputi pencapaian aspek tugas atau fungsi, aspek rencana atau program, aspek ketentuan atau peraturan, serta aspek tujuan atau kondisi ideal itu sendiri. Jika seluruh aspek ini dapat terpenuhi dengan baik, maka program tersebut dapat dinilai berhasil dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja secara signifikan. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang dihasilkan dari program ini sangat penting karena berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan strategis, seperti pengurangan tingkat pengangguran. Dengan kompetensi yang lebih baik, tenaga kerja menjadi lebih siap dan mampu

menghadapi tuntutan pasar kerja yang semakin kompetitif, sekaligus meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja mereka. Hal ini tidak hanya berdampak positif bagi individu tenaga kerja, tetapi juga bagi organisasi dan perekonomian secara keseluruhan. Selain itu, efektivitas program peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja juga dapat dilihat dari keberlanjutan dampak positif yang dihasilkan, seperti peningkatan motivasi, kepuasan kerja, serta kemampuan adaptasi tenaga kerja terhadap perubahan dan perkembangan teknologi maupun kebutuhan industri. Dengan demikian, program yang efektif akan mampu menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki sikap profesional dan etos kerja yang tinggi. Secara keseluruhan, efektivitas pelaksanaan program peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja sangat bergantung pada terpenuhinya berbagai aspek efektivitas, mulai dari pelaksanaan tugas dan fungsi, perencanaan yang matang, penerapan ketentuan dan peraturan yang berlaku, hingga tercapainya tujuan atau kondisi ideal yang telah ditetapkan. Keberhasilan program ini menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengurangi angka pengangguran, sehingga memberikan kontribusi nyata bagi pembangunan ekonomi dan sosial di tingkat nasional maupun regional.

Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian.



Sumber Diolah Peneliti 2024

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian terhadap Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Dalam Pelaksanaan Program Pelatihan Tenaga Kerja menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendapat Saryono (2010) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif dirancang untuk menyelidiki, menemukan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari dampak sosial yang tidak dapat dijelaskan melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk meneliti hal-hal yang berkaitan dengan penelitian perilaku, sikap, motivasi, persepsi dan tindakan subjek. Dengan kata lain, jenis penelitian tersebut, tidak bisa menggunakan metode kuantitatif. Melalui penelitian kualitatif penulis dapat mengeksplorasi secara mendalam terkait Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

Berbeda dengan pendapat Sugiono (2005) yang mengartikan bahwa penelitian kualitatif lebih cocok digunakan untuk jenis penelitian yang memahami tentang fenomena sosial dari perspektif partisipan. Secara sederhana, dapat pula diartikan sebagai penelitian yang lebih cocok digunakan untuk meneliti kondisi atau situasi si objek penelitian. Menurut Saryono, metode penelitian kualitatif selain digunakan untuk menyelidiki, menemukan dan menggambarkan objek yang diteliti. Ternyata juga dapat digunakan untuk menjelaskan atau menuliskan keistimewaan dari pengaruh sosial yang kemudian dijelaskan dan diukur menggunakan pendekatan kuantitatif.

Metode penelitian kualitatif menurut Danim (2002) mengartikan bahwa kualitatif termasuk konstruktivisme yang beranggapan bahwa realita memiliki

dimensi jamak dan interaktif. Dapat pula diartikan sebagai upaya pertukaran pengalaman sosial yang dapat didefinisikan lewat hasil penelitian. Jadi, penelitian kualitatif beranggapan bahwa kebenaran itu bersifat dinamis dan dapat ditemukan melalui kajian terhadap orang melalui interaksi ataupun lewat situasi sosial.

Alasan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif ialah dalam menganalisis sebuah fenomena sangat membutuhkan data pendukung, yaitu seperti data yang diperoleh dengan teknik wawancara. Analisis penelitian yang berdasarkan fakta yang ada dilapangan nantinya menjadi teori pembahasan, metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan makna yang mendalam yaitu data yang sebenarnya terkait pada peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung. Peneliti memilih lokasi tersebut karena lokasi yang strategis serta Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung juga memiliki pengalaman dan keterampilan yang luas dalam melaksanakan Program Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kerja.

3.3 Fokus Penelitian

Louis Cohen, Lawrence Manion, dan Keith Morrison (2018) mengemukakan fokus penelitian diartikan sebagai pernyataan jelas tentang apa yang akan diteliti dan mengapa hal tersebut bisa penting. Ini berfungsi sebagai panduan bagi peneliti untuk mempersempit lingkup penelitian mereka. Peneliti menetapkan fokus penelitian ini sesuai dengan penelitian yang berdasarkan nilai temuan serta berdasarkan permasalahan yang terkait dengan teori dan informan. Fokus penelitian ini memegang peranan yang sangat penting dalam memandu dan mengarahkan jalannya suatu Penelitian. Fokus memberikan

batas dalam studi dan batasan dalam pengumpulan data, sehingga peneliti fokus memahami masalah yang menjadi tujuan penelitian.

Fokus penelitian ini melihat bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Dalam Mendampingi Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Bandar Lampung) dengan teori efektivitas merujuk pada kemampuan suatu organisasi, program, atau kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Teori efektivitas mencakup berbagai dimensi, mulai dari pencapaian target hingga pemanfaatan sumber daya secara optimal. Efektivitas diukur melalui perbandingan antara hasil yang dicapai dan tujuan yang telah ditetapkan, serta melibatkan berbagai faktor internal dan eksternal organisasi dalam proses pencapaian tersebut.

3.4 Sumber Data

Lexy J.Moleong (2014) Dalam penelitian kualitatif, sumber data adalah subjek dari mana informasi atau data dapat dikumpulkan untuk menjawab masalah penelitian. Sumber data ini meliputi kata-kata, tindakan, dokumen, serta kondisi lingkungan yang relevan. Menurut Ridwan (2008), sumber data dalam penelitian dapat dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data Primer Data utama yang di peroleh secara langsung dari tangan pertama dilapangan berdasarkan hasil wawancara. Data Primer diperoleh langsung dengan mewawancarai Ibu Rina Susanti, S.Kom.,M.M selaku Pejabat Fungsional Perencana Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.
2. Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data ini akan dikutip dari sumber lain dalam bentuk dokumen seperti literatur, brosur dan karangan para ahli yang dianggap mempunyai hubungan dengan masalah yang diteliti serta diperoleh dari proses belajar mengajar dan beberapa dokumen berupa data penunjang.

3.5 Informan Penelitian

Informan penelitian yang digunakan peneliti adalah informan terpercaya yang mengetahui dan paham mengenai permasalahan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Dalam Pelaksanaan Program Pelatihan Tenaga Kerja.

Tabel 3. Informan Penelitian

NO	Nama	Jabatan	Alasan Pemilihan
1	Rina Susanti	Pejabat Fungsional Perencana	Pejabat fungsional perencana memiliki peran utama dalam menyusun, merumuskan, dan mengembangkan rencana program pelatihan kerja yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja serta tujuan pengentasan pengangguran
2	Lili Halida	Kasubag Keuangan dan Aset	Kasubag Keuangan dan Aset bertanggung jawab mengelola administrasi keuangan dan aset yang menjadi dasar pendanaan dan kelancaran pelaksanaan program pelatihan

kerja, sehingga wawancara dapat mengungkap bagaimana anggaran dialokasikan dan dikelola secara efisien.

- | | | | |
|---|----------------------|---|---|
| 3 | Ahmad Yusman
Mara | Kepala UPT BLK | Kepala BLK memiliki peran sentral dalam mengelola dan mengarahkan program pelatihan kerja yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan kualitas tenaga kerja, sehingga dapat memberikan gambaran langsung tentang strategi dan efektivitas pelatihan yang dijalankan. |
| 4 | Bulan
Ramadhani | Surya
Peserta Pelatihan
Tata Rias Tahun
2023 | Sebagai peserta pelatihan tahun 2023 karena telah memiliki pengalaman langsung dalam mengembangkan keterampilan praktis dan pengetahuan yang relevan dengan bidang Tata Rias |

5	Herlita Anggraini	Peserta Pelatihan Tata Busana Tahun 2023	Sebagai peserta pelatihan tahun 2023 karena telah memiliki pengalaman langsung dalam mengembangkan keterampilan praktis dan pengetahuan yang relevan dengan bidang Tata Busana
---	-------------------	--	--

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengambilan data yang dapat dilakukan, adapun teknik pengambilan data yang akan dilakukan oleh penulis, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab lisan secara sepihak, berhadapan muka, dan dengan arah serta tujuan yang telah ditentukan (Anas Sudijono, 2010). Wawancara merupakan cara yang digunakan untuk tugas tertentu, mencoba mendapatkan informasi dari responden secara lisan, dan untuk berkomunikasi tatap muka (Koentjaraningrat). Wawancara menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah tanya jawab dengan seseorang pejabat dan sebagainya yang diperlukan untuk dimintai keterangan atau pendapatnya mengenai suatu hal, untuk dimuat dalam surat kabar, disiarkan melalui radio, atau ditayangkan pada layar televisi. Wawancara diartikan sebagai bentuk komunikasi langsung antara Peneliti dan responden. Komunikasi terjadi secara langsung dalam bentuk tatap muka sehingga gerak dan mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata verbal (Gulo, 2002). Wawancara adalah alat yang sangat baik untuk mengetahui tanggapan, pendapat, keyakinan, perasaan, motivasi, serta proyeksi seseorang terhadap masa depannya (Sutrisno Hadi, 1989).

Dari berbagai definisi di atas, wawancara dapat dipahami sebagai metode pengumpulan data yang melibatkan dialog antara pewawancara dan narasumber untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Wawancara dapat dilakukan dalam berbagai format (terstruktur, semi terstruktur, atau tidak terstruktur) tergantung pada kebutuhan penelitian dan konteks situasi. Wawancara ini dilakukan secara mendalam dengan terlebih dahulu menentukan informan sesuai dengan kompetensi dan tugasnya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung serta Partisipan Program Pelatihan Kerja yang terlibat dalam program pelatihan tenaga kerja yang didampingi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur yaitu proses wawancara yang menggunakan panduan berasal dari pengembangan topik dan mengajukan pertanyaan, dalam pelaksanaannya lebih *fleksibel* dan bertujuan untuk menemukan permasalahan lebih terbuka.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan dokumen yang berisi informasi yang relevan mengenai pertanyaan penelitian. Tujuan dari dokumentasi adalah untuk mengumpulkan data tentang latar belakang dan konteks sejarah penelitian. Dokumentasi dapat berupa laporan, foto, gambar, buku harian, surat, dan sebagainya (Julmi, 2020). Alasan Peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan dokumentasi yaitu sebagai bahan bukti yang akurat dalam Penelitian. Dokumentasi juga menjadi bahan acuan peneliti untuk melihat data-data berupa fenomena yang diabadikan dalam waktu yang belum begitu lama.

3.7 Teknik Pengelolaan Data

Saat data telah diperoleh, maka selanjutnya yaitu teknik pengelolaan data. Teknik pengolahan data menurut Efendi dkk dalam Singarimbun (2008) terdiri dari beberapa langkah penting yang dirancang untuk memastikan data yang telah dikumpulkan dapat diolah dan dianalisis dengan efektif, diantaranya ialah:

1. Editing Data

Menurut Zainal Arifin (2013) Editing adalah proses pemeriksaan dan perbaikan terhadap naskah tulisan untuk memastikan keakuratan, konsistensi, dan kesesuaian dengan pedoman penulisan yang berlaku. Editing bertujuan untuk memperbaiki tata bahasa, ejaan, format, dan isi agar lebih berkualitas dan mudah dipahami. Dalam proses ini, Peneliti mengolah data hasil wawancara dengan disesuaikan pada pertanyaan-pertanyaan pada fokus pedoman wawancara dan memilih serta menentukan data-data yang diperlukan untuk Penelitian.

Mengolah kegiatan observasi yaitu Peneliti mengumpulkan data-data yang menarik dari hasil pengamatan sehingga dapat ditampilkan dengan baik. Editing bertujuan untuk menghilangkan kesalahan dalam pencatatan, memastikan bahwa semua jawaban telah diisi dengan benar, dan memperbaiki keterbacaan tulisan (Singarimbun, 2008).

2. Interpretasi Data

Interpretasi data adalah proses memaknai dan memberikan arti pada kumpulan data yang telah diolah. Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola, tren, dan hubungan antara variabel yang ada dalam data tersebut, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang bermanfaat dan relevan dengan tujuan penelitian. Interpretasi penelitian juga dilakukan dalam menampilkan data yang diperoleh dari cerita-cerita yang bersifat rahasia, peneliti memilih kata-kata terbaik sehingga tidak menimbulkan kesan yang dapat merugikan banyak pihak.

Hasil Penelitian akan dijabarkan dengan lengkap pada lampiran. Lampiran juga ditentukan agar relevan dengan hasil Penelitian. Interpretasi data menjadi langkah yang krusial dalam proses penelitian karena memungkinkan peneliti untuk memberikan makna pada informasi yang telah dikumpulkan dan dianalisis. Proses ini melibatkan pengumpulan, analisis, dan penyajian hasil dengan cara yang dapat dipahami dan digunakan untuk pengambilan keputusan.

3.8 Teknik Penyajian Data

Analisis data merupakan proses mengatur data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar (Patton 1980). Komarudin menggambarkan analisis data sebagai kegiatan yang meliputi proses untuk berpikir, merinci, dan menguraikan sesuatu untuk dijadikan komponen sehingga masing-masing bisa dimengerti dengan mudah. Baik itu tentang hubungan antara komponen, fungsi dari masing-masing komponen, maupun fungsinya secara keseluruhan (Great Nusa, 2023).

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono (2018) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Miles dan Huberman menawarkan pola umum analisis dengan mengikuti model interaktif sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Menurut Sugiyono (2018), reduksi data adalah proses merangkum, memilih hal-hal yang pokok, dan memfokuskan pada hal-hal yang penting dari data yang diperoleh di lapangan. Reduksi ini membantu peneliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah pengumpulan data selanjutnya serta pencarian informasi jika diperlukan. Sedangkan menurut Miles dan Huberman mendefinisikan reduksi data sebagai suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, dan membuang data yang tidak perlu. Proses ini juga melibatkan

pengorganisasian data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat ditarik dan diverifikasi. Reduksi data juga merupakan suatu proses berfikir kritis yang memerlukan kecerdasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah reduksi data, tahap selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data ini merupakan suatu langkah yang penting dalam proses penelitian yang berfungsi untuk menyampaikan hasil analisis kepada pembaca dengan cara yang jelas dan terstruktur, termasuk penggunaan tabel, grafik, dan diagram.

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa penyajian data dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk menyusun informasi yang telah dikumpulkan secara sistematis sehingga memudahkan analisis dan interpretasi. Penyajian ini bisa dilakukan dalam bentuk deskripsi naratif atau tabel. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir yang dilakukan dalam penelitian kualitatif ialah penarikan kesimpulan. Miles dan Huberman menjelaskan bahwa penarikan kesimpulan dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah penuh. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Menurut Sugiyono (2018) kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

Dalam hal ini, peneliti sangat berharap dan berusaha kesimpulan yang dicapai mampu menjawab rumusan-rumusan masalah yang telah

dirumuskan sejak awal yang berkaitan dengan Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam Melaksanakan Program Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung).

3.9 Teknik Validasi Data

Moleong (2010) menyatakan bahwa validasi data dalam penelitian kualitatif mencakup kepercayaan terhadap hasil penelitian yang diperoleh melalui berbagai teknik pengumpulan data dan analisis yang sistematis. Penelitian kualitatif melibatkan beberapa aspek penting untuk memastikan keabsahan dan kredibilitas data yaitu:

1. Uji Kredibilitas (*Credibility*) atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat dan analisis kasus negatif. Agar hasil data dapat dipercaya, peneliti melakukan triangulasi, yaitu berusaha untuk meninjau kebenaran data tertentu dan membandingkan dengan data yang diperoleh dari sumber lain dengan menggunakan metode yang berlainan dan pada waktu yang berlainan.

Untuk memeriksa keabsahan data, peneliti melakukan peninjauan dalam berbagai sumber yaitu dengan mewawancarai lebih dari satu informan yang berasal dari elemen yang berbeda. Selain itu peneliti melakukan pendalaman dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan dokumentasi (Sugiyono, 2019).

2. Uji keteralihan (*Transferability*) Dalam membuat laporannya, peneliti akan memberikan uraian yang rinci, jelas, dan sistematis dan dapat dipercaya. Dengan demikian maka pembaca akan menjadi lebih jelas atas hasil penelitian tersebut. Bila pembaca laporan penelitian memperoleh gambaran yang sedemikian jelasnya, semacam apa suatu hasil penelitian dapat diberlakukan (*transferability*), maka laporan tersebut memenuhi standar transferabilitas (Sugiyono, 2019).

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 07 Tahun 2016 mengenai Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Selanjutnya, hal ini diperkuat dengan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 43 Tahun 2016 yang mengatur Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja. Dinas Tenaga Kerja berfungsi sebagai unsur pelaksana Otonomi Daerah yang mengelola urusan pemerintahan, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

4.2 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

4.2.1 Tugas

Dinas Tenaga Kerja bertugas mendukung Walikota dalam merancang dan melaksanakan kebijakan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

4.2.2 Fungsi

Dalam melaksanakan tugas yang disebutkan pada pasal 3, Dinas Tenaga Kerja menjalankan fungsi-fungsi berikut:

- a. Menyusun kebijakan sesuai dengan ruang lingkup tugasnya;
- b. Melaksanakan tugas sesuai dengan ruang lingkup yang ditetapkan;
- c. Melakukan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan ruang lingkup tugasnya.
- d. Melaksanakan administrasi dinas sesuai dengan ruang lingkup tugasnya.
- e. Menjalankan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

4.3 Susunan Organisasi

1. Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekertariat:
 - 1) Sub Bagian Program dan Informasi
 - 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 3) Sub Bagian keuangan dan Aset
 - c. Bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja :
 - 1) Seksi Pelatihan Kerja
 - 2) Seksi Kompetensi dan Sertifikasi
 - 3) Seksi Bina Lembaga Pelatihan Kerja
 - d. Bidang Produktivitas dan Transmigrasi
 - 1) Seksi Pengembangan Produktifitas Tenaga Kerja
 - 2) Seksi Pemagangan Tenaga Kerja
 - 3) Seksi Penataan dan Pengembangan Transmigrasi
 - e. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
 - 1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri
 - 2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri
 - 3) Seksi Informasi Pasar Kerja dan Perluasan Kersempatan Kerja
 - f. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja
 - 1) Seksi Hubungan Industrial
 - 2) Seksi Syarat Kerja dan Jamsostek
 - 3) Seksi Pembinaan Organisasi dan Kelembagaan Tenaga Kerja
 - g. Unit Pelaksanaan Teknis
 - h. Kelompok Jabatan Fungsional
2. Bagian Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Sebagai Mana Tercantum pada Lampiran Yang Merupakan Bagian Tidak Terpisahkan dari Peraturan ini.

4.4 Uraian Unsur Tugas Dinas

1. Kepala Dinas

- 1) Kepala Dinas Tenaga Kerja bertugas untuk memimpin, mengoordinasikan, dan melaksanakan sejumlah urusan Pemerintahan Daerah di bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, serta Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja.
- 2) Dalam menjalankan tugas yang disebutkan pada ayat (1), Kepala Dinas Tenaga Kerja memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut:
 - a. Menyusun kebijakan teknis di bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian yang mencakup Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja, produktivitas, Transmigrasi, serta Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja.
 - b. Memberikan dukungan terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian sesuai dengan ruang lingkup tugasnya.
 - c. Melakukan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian di bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja, pelatihan dan keterampilan tenaga kerja, produktivitas, Transmigrasi, serta hubungan industrial dan perlindungan Tenaga Kerja
 - d. Mengkoordinasikan dan bekerja sama dengan lembaga/instansi serta masyarakat terkait kegiatan di bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja, Produktivitas, Transmigrasi, serta Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja.
 - e. Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pelaporan.
 - f. Menjalankan tugas lain yang diberikan oleh Walikota.

2. Sekertariat

1. Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dalam menjalankan tugasnya.
2. Sekretaris memiliki tugas untuk melaksanakan sebagian tugas dinas di bidang kesekretariatan, yang mencakup Penyusunan Program Informasi Urusan Umum dan Kepegawaian, serta Pengelolaan Keuangan dan Aset.

3. Dalam melaksanakan tugas yang disebutkan pada ayat (2), Sekretaris memiliki tanggung jawab sebagai berikut:
 - a. Mengkoordinasikan kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja.
 - b. Mengumpulkan dan menyusun program kegiatan serta memberikan informasi.
 - c. Menyelenggarakan urusan ketatausahaan terkait administrasi umum dan kepegawaian, hukum, organisasi, hubungan masyarakat, serta keuangan dan aset.
 - d. Mengelola kegiatan monitoring, evaluasi, dan pelaporan terkait pelaksanaan program kegiatan Dinas.
 - e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
- 4) Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) sekretaris dibantu oleh:
 - a. Sub Bagian Program dan Informasi
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - c. Sub Bagian Keuangan dan aset
- 5) Masing-masing Sub Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Sekretaris.

3. Bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja

- 1) Bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga kerja dipimpin oleh seorang kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas
- 2) Bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja bertugas untuk merumuskan dan melaksanakan kebijakan serta kewenangan di bidang pelatihan kerja, kompetensi, sertifikasi, dan pembinaan lembaga pelatihan kerja.
- 3) Dalam menjalankan tugas yang disebutkan pada ayat (2), Bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut:
 - a. Merumuskan kebijakan teknis di bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja.
 - b. Melaksanakan kebijakan dan kewenangan di bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja.

- c. Melakukan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian terhadap kegiatan dan tugas di Bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja.
 - d. Mengkoordinasikan dan bekerja sama dengan lembaga/instansi terkait di bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja.
 - e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK).
 - f. Melaksanakan verifikasi informasi regulasi di bidang pelatihan kerja yang akan disebarakan kepada lembaga pelatihan kerja swasta.
 - g. Mengkoordinasikan peningkatan kompetensi sumber daya manusia di lembaga pelatihan kerja swasta.
 - h. Pelaksanaan bimbingan Lembaga pelatihan kerja swasta ataupun pemerintah dan kursus-kursus keterampilan
 - i. Prnyusunan ketetapan Metode Sertifikasi dan kompetensi Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kerja Swasta ataupun Pemerintah dan Kursus-Kursus Keterampilan
 - j. Pelaksanaan peningkatan SDM Tenaga Kerja melalui pelatihan dan program pemangangan pada perusahaan baik dalam negeri maupun luar negeri
 - k. Penerbitan izin penyelenggaraan pelatihan bagi Lembaga Pelatihan Kerja dan Kursus-kursus keterampilan
 - l. Pemberian tanda daftar Lembaga Pelatihan Pemerintah dan Lembaga Pelatihan perusahaan
 - m. Pelaksanaan Kerjasama dengan pihak ketiga di Bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja
 - n. Pelaksanaan pemantauan monitoring dan evaluasi terhadap pemagangan tenaga kerja
 - o. Pelaksanaan monitoring evalusi dan pelaporan
 - p. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan
- 4) Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) Bidan Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja dibantu oleh
- a. Seksi Pelatihan Kerja
 - b. Seksi Kompetensi dan Sertifikasi
 - c. Seksi Bina Lembaga dan pelatihan kerja

5) Masing-masing seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

4) Bidang Produktifitas dan Transmigrasi

- 1) Bidang Produktivitas dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
- 2) Bidang Produktivitas dan Transmigrasi mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan serta kewenangan di Bidang Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja, Pemagangan Tenaga Kerja serta Pnaatan dan Pengembangan Transmigrasi.
- 3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Bidang Produktivitas dan Transmigrasi mempunyai fungsi:
 - a. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja, Pemagangan Tenaga Kerja serta Pnaatan dan Pengembangan Transmigrasi.
 - b. Pelaksanaan kebijakan serta kewenangan di Bidang Pengembangan Produktivitas tenaga Kerja, Pemagangan Tenaga Kerja serta Pnaatan dan Pengembangan Transmigrasi.
 - c. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan/tugas Bidang Pengembangan Pengembangan Transmigrasi.
 - d. Pengordinasian dan kerjasama antar lembaga/instansi terkait kegiatan Bidang Pengembangan Produktivitas tenaga Kerja, Pemagangan Tenaga Kerja serta Pnaatan dan Pengembangan Transmigrasi.
 - e. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan.
 - f. Pelaksanaan fasilitas dan konsultasi tentang produktivitas kepada perusahaan.
 - g. Pengoordinasi pengukuran produktivitas tingkat kota.
 - h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan.
 - i. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan atasan.
 - j. Pelaksanaan peningkatan SDM Tenaga Kerja melalui pelatihan dan program pemanganan pada perusahaan baik dalam negeri maupun luar negeri

- k. Penerbitan izin penyelenggaraan pelatihan bagi Lembaga Pelatihan Kerja dan Kursus-kursus keterampilan
- l. Pemberian tanda daftar Lembaga Pelatihan Pemerintah dan Lembaga Pelatihan perusahaan
- m. Pelaksanaan Kerjasama dengan pihak ketiga di Bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja
- n. Pelaksanaan pemantauan monitoring dan evaluasi terhadap pemagangan tenaga kerja
- o. Pelaksanaan monitoring evaluasi dan pelaporan
- p. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan

4. Bidang Produktifitas dan Transmigrasi

- 1) Bidang Produktivitas dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
- 2) Bidang Produktivitas dan Transmigrasi mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan serta kewenangan di Bidang Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja, Pemagangan Tenaga Kerja serta Pnaatan dan Pengembangan Transmigrasi.
- 3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Bidang Produktivitas dan Transmigrasi mempunyai fungsi:
 - a. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja, Pemagangan Tenaga Kerja serta Pnaatan dan Pengembangan Transmigrasi.
 - b. Pelaksanaan kebijakan serta kewenangan di Bidang Pengembangan Produktivitas tenaga Kerja, Pemagangan Tenaga Kerja serta Pnaatan dan Pengembangan Transmigrasi.
 - c. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan/tugas Bidang Pengembangan Produktivitas tenaga Kerja, Pemagangan Tenaga Kerja serta Pnaatan dan Pengembangan Transmigrasi.
 - d. Pengordinasian dan kerjasama antar lembaga/instansi terkait kegiatan Bidang Pengembangan Produktivitas tenaga Kerja, Pemagangan Tenaga Kerja serta Pnaatan dan Pengembangan Transmigrasi.

- e. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan.
 - f. Pelaksanaan fasilitas dan konsultasi tentang produktivitas kepada perusahaan.
 - g. Pengoordinasi pengukuran produktivitas tingkat kota.
 - h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan.
 - i. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan atasan.
- 4) Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana dimaksud ayat (2) dan (3). Bidang Produktivitas dan Transmigrasi dibantu oleh:
- 1. Seksi Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja
 - 2. Seksi Pemagangan Tenaga Kerja
 - 3. Seksi Penataan dan Pengembangan Transmigrasi
- 5) Masing-masing seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

5. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

- 1) Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas;
- 2) Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan serta kewenangan di Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri serta informasi Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- 3) Dalam Melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada (2), Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:
 - a. Perumusan kebijakan teknis di bidang penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, serta informasi pasar kerja dan perluasan kesempatan kerja.
 - b. Pelaksanaan kebijakan serta kewenangan di bidang penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, serta informasi pasar kerja dan perluasan kesempatan kerja.
 - c. Pengoordinasian pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, serta perantaraan kerja dalam

pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.

- d. Pelaksanaan verifikasi penerbitan izin kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta.
 - e. Penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat.
 - f. Pengoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon TKI.
 - g. Pengoordinasian pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon TKI serta penandatanganan perjanjian kerja ke luar negeri, koordinasi penyelesaian permasalahan TKI, pra dan purna penempatan serta pemulangan dan kepulangan TKI.
 - h. Pelaksanaan pemberdayaan TKI purna;
 - i. Pelaksanaan penerbitan perpanjangan ijin memperkerjakan tenaga kerja asing (IMTA) yang lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah kota;
 - j. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan/tugas bidang penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, serta informasi pasar kerja dan perluasan kesempatan kerja.
 - k. Pengoordinasian dan kerja sama antar lembaga/instansi terkait kegiatan bidang penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, serta informasi pasar kerja dan perluasan kesempatan kerja.
 - l. Pelaksanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
 - m. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
- 4) Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana dimaksud ayat (2) dan (3). Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dibantu oleh;
- a. Seksi Penempatan Kerja Dalam Negeri;
 - b. Seksi Penempatan Kerja Luar negeri;
 - c. Seksi informasi Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- 5) Masing-masing seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

6) Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja

- 1) Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
- 2) Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan serta kewenangan di bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jamsostek, serta Pembinaan Organisasi dan Kelembagaan Tenaga Kerja.
- 3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2), Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai fungsi;
 - a. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jamsostek, serta Pembinaan Organisasi dan Kelembagaan Tenaga Kerja;
 - b. Pelaksanaan kebijakan serta kewenangan di Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jamsostek, serta Pembinaan Organisasi dan Kelembagaan Tenaga Kerja;
 - c. Pelaksanaan verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah kota;
 - d. Pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah kota;
 - e. Pengoordinasian dengan instansi/lembaga lain dalam rangka proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kota.
 - f. Pengoordinasian dengan instansi/lembaga lain dalam rangka pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan perusahaan;
 - g. Pelaksanaan fasilitas pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
 - h. Pengoordinasian dengan instansi/lembaga lain terkait pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
 - i. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan/tugas Bidang Hubungan Industrial, Syarat kerja dan Jamsostek, serta Pembinaan Organisasi dan kelembagaan Tenaga Kerja;

- j. Pengoordinasian dan kerjasama antara lembaga/instansi terkait kegiatan Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jamsostek, serta Pembinaan Organisasi dan Kelembagaan Tenaga Kerja;
 - k. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan palaporan;
 - l. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
- 4) Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana dimaksud ayat (2) dan (3), Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja dibantu oleh;
- a. Seksi Hubungan Industrial;
 - b. Seksi Syarat Kerja dan Jamsostek;
 - c. Seksi Pembinaan Organisasi dan Kelembagaan Tenaga Kerja;
- 5) Masing-masing seksi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

7) Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Pembentukan, Nomenklatur Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis pada Dinas tenaga Kerja akan ditentukan dan ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

8) Kelompok Jabatan Fungsional

- 1) Kelompok Jabatan Fungsional dilingkungan Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis dinas sesuai dengan bidang keahlian dan kebutuhan;
- 2) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud Ayat (1) dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior selaku ketua kelompok yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas;
- 3) Jenis, jenjang dan jumlah jabatan fungsional ditetapkan dengan peraturan Walikota berdasarkan kebutuhan dan beban kerja, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

2. Penentuan Isu-Isu Strategis

Isu-isu strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung merupakan perwujudan dan upaya untuk mencapai tujuan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Masing-masing isu strategis akan dijabarkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dibagi dalam:

1. Isu strategis pengembangan struktur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung merupakan arahan pengembangan wilayah terakit dengan hierarki pelayanan kota serta sistem prasarana utama kota yang akan ditetapkan untuk mencapai tujuan tenaga kerja.
2. Isu strategis pengembangan program mewujudkan dan mengeluarkan tenaga kerja yang produktif, dan mampu berdaya saing, mandiri dan sejahtera serta dapat mendorong kemitraan dan Kerjasama antara swasta dan masyarakat.

3. Permasalahan, Strategi dan Arah Kebijakan

Permasalahan dalam bidang Ketenagakerjaan:

1. Kualitas tenaga kerja yang relative rendah, belum mempunyai kompetensi untuk bersaing di pasar kerja sehingga tidak dapat mengisi kesempatan kerja yang ada.
2. Masih rendahnya kompetensi TKI yang bekerja di luar negeri serta rendahnya perlindungan bagi pekerja di luar negeri.
3. Rendahnya kesempatan pekerja dan perluasan kerja yang dapat disiapkan untuk pencari kerja. Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung:

- A. Menciptakan kemitraan yang kuat antara pemerintah daerah, pusat pelatihan kerja, dan pihak swasta/ BUMN.
- B. Meningkatkan perlindungan dan pengawasan system ketenagakerjaan.
- C. Peningkatan jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan berbasis masyarakat.
- D. Meningkatkan peluang kerja usia produktif dan peluang lapangan usaha di daerah. Arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung:
 - 1) Meningkatkan akses masyarakat terhadap informasi lapangan pekerjaan, peningkatan pelatihan, dan penyaluran tenaga kerja.
 - 2) Peningkatan upaya pemenuhan standar aturan ketenagakerjaan.
 - 3) Peningkatan dan pembaharuan keterampilan tenaga kerja.
 - 4) Peningkatan daya saing dan kompetensi tenaga kerja.

4. Rencana Program Kegiatan

Berdasarkan strategi dan kebijakan, selanjutnya ditetapkan sejumlah program prioritas yang akan dilaksanakan sesuai dengan peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Adapun rekapitulasi program dan kegiatan meliputi:

1. Program peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur
 - a. Pendidikan dan Pelatihan Formal
2. Program pelayanan administrasi perkantoran
 - a. Penyediaan jasa komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - b. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional
 - c. Penyediaan jasa administrasi keuangan
 - d. Penyediaan alat tulis kantor
 - e. Penyediaan barang cetakan dan pengadaan
 - f. Penyediaan komponen instakasi listrik/ penerangan bangunan kantor
 - g. Penyediaan peralatan rumah tangga
 - h. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
 - i. Penyediaan makanan dan minuman
 - j. Rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah
 - k. Penyediaan jasa administrasi perkantoran
3. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur

- a. Pengadaan perlengkapan gedung kantor
 - b. Pengadaan peralatan gedung kantor
 - c. Pengadaan mebeleur
 - d. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
 - e. Pemeliharaan rutin/berkala mobil jabatan
 - f. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
 - g. Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor
 - h. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor
 - i. Pemeliharaan rutin
4. Program peningkatan pengembangan system pelaporan capaian kinerja dan keuangan
- a. Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
 - b. Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun
5. Program pengembangan data dan informasi ketenagakerjaan
- a. Penyusunan dan penyempurnaan profil ketenagakerjaan
 - b. Pengumpulan data dan penyebaran informasi ketenagakerjaan
6. Program peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja
- a. Pendidikan dan pelatihan keterampilan montir sepeda motor bagi para pencari kerja
 - b. Pendidikan dan pelatihan keterampilan menjahit bagi para pencari kerja
 - c. Pendidikan dan pelatihan keterampilan tata kecantikan bagi para pencari kerja
 - d. Pendidikan dan pelatihan keterampilan sulam usus bagi para pencari kerja
 - e. Pendidikan dan pelatihan keterampilan tata boga bagi para pencari kerja
 - e. Pendidikan dan pelatihan keterampilan las listrik bagi para pencari kerja
 - f. Pendidikan dan pelatihan keterampilan service AC bagi para pencari kerja
 - g. Pendidikan dan pelatihan keterampilan service komputer bagi para pencari kerja
 - h. Pendidikan dan pelatihan keterampilan service handphone bagi para pencari kerja
 - i. Monitoring dan evaluasi Lembaga pelatihan kerja/unit usaha
 - j. Pembinaan produktivitas tenaga kerja di perusahaan
 - k. Sosialisasi peraturan pemagangan dalam dan luar negeri

7. Program pengembangan masyarakat melalui transmigrasi
 - a. Penjaringan animo peserta transmigrasi antar provinsi
 - b. Sosialisasi peraturan ketransmigrasian
8. Program penempatan dan perluasan kesempatan kerja
 - a. Pengembangan informasi pasar kerja online (IKPOL-Bandar Lampung)
 - b. Expo ketenagakerjaan
 - c. Monev Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (PTKDN)
 - d. Monev Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PTKLN)
 - e. Pameran kesempatan kerja (*Job Fair*)
 - f. Pembinaan kewirausahaan Jejaring Angkatan Kerja Muda (JEJAKMU)
9. Program pengembangan hubungan industrial dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja
 - a. Penetapan dan sosialisasi Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung
 - b. Pemberdayaan Lembaga Kerja (LK) Sama Tripartite
 - c. Penyuluhan kasus perselisihan hubungan industrial
 - d. Sosialisasi peraturan dan implementasi Hubungan Industrial perlindungan tenaga kerja
 - e. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial

VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti uraikan di bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dalam menganalisis menggunakan aspek dalam mengukur efektivitas menurut Muasaroh secara umum yaitu :

1. Pada indikator tugas atau fungsi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja sebagai upaya pengurangan pengangguran di Kota Bandar Lampung dilihat dari indikator aspek tugas atau fungsi berjalan dengan hasil yang belum efektif dikarenakan Indikator ini menilai sejauh mana program mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan utama yang telah ditetapkan, yaitu meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja sekaligus mengurangi pengangguran. Tugas pokok program adalah menyediakan pelatihan yang relevan dan berkualitas agar peserta siap membuka usaha sendiri atau siap kerja. Sedangkan dalam pelatihan masih menggunakan teknik dasar dalam mengembangkan peningkatan keterampilan peserta pelatihan, sehingga peserta tidak dapat mempelajari teknik lebih lanjut dan juga belum adanya pelatihan yang mengembangkan teknik pemasarannya sehingga program tersebut hanya sebatas pembelajaran teknik saja. Dengan begitu para peserta hanya bisa membuat keterampilannya saja dan tidak sampai ke tahap penjualan, sedangkan program pelatihan ini dibuat agar bisa mengurangi pengangguran yang ada di Kota Bandar Lampung.
2. Pada indikator rencana atau program, menunjukkan hasil yang tidak efektif. Pelaksanaan program peningkatan dan produktivitas tenaga kerja

yang telah dibentuk sesuai dengan rencana kegiatan tersebut menghasilkan hasil yang tidak efektif dikarenakan program yang telah disusun berdasarkan Renstra Dinas, perencanaan tersebut belum sepenuhnya mencerminkan kebutuhan aktual pasar tenaga kerja sehingga terdapat kesenjangan antara materi pelatihan dan permintaan industri, yang menyebabkan peserta yang sudah mengikuti kurang optimal terserap di dunia kerja. Selain itu, rencana program kurang fleksibel sehingga sulit diadaptasi dengan perubahan dinamika ekonomi dan kebutuhan pasar yang terus berkembang, sehingga responsivitas program menjadi rendah. Penetapan sasaran dan indikator keberhasilan program juga belum cukup spesifik dan terukur, sehingga pengukuran efektivitas sulit dilakukan secara objektif dan pelaksanaan program kurang maksimal. Keterlibatan pemangku kepentingan seperti industri dan lembaga pelatihan dalam perencanaan juga kurang optimal, menyebabkan program kurang sesuai dengan kebutuhan nyata para peserta dan pasar kerja. Perencanaan yang tidak didukung oleh sumber daya manusia, fasilitas, dan anggaran yang memadai turut menghambat pelaksanaan program secara optimal. Akhirnya, kurangnya mekanisme monitoring dan evaluasi yang efektif selama tahap perencanaan menyebabkan masalah dan kekurangan tidak terlihat dan tidak segera diperbaiki sehingga berdampak negatif pada efektivitas pelaksanaan program. Dengan demikian, perencanaan yang kurang tepat dan dukungan yang terbatas menjadi alasan utama indikator rencana atau program dinilai tidak efektif dalam mencapai tujuan peningkatan kompetensi peserta dan penurunan pengangguran secara signifikan.

3. Pada indikator ketentuan atau peraturan, menunjukkan hasil yang tidak efektif dikarenakan tahapan program dalam upaya pengurangan pengangguran di Kota Bandar Lampung. Meskipun peraturan dan ketentuan telah disusun sebagai pedoman, penerapan dan pengawasan aturan tersebut belum berjalan konsisten dan ketentuan yang ada bisa menurunkan efektivitasnya. Kurangnya sosialisasi dan pemahaman serta pemantauan terhadap aturan oleh pengelola, pelaksana, dan peserta mengakibatkan aturan tidak menjadi pedoman efektif dalam pelaksanaan.

Selain itu, peraturan yang masih kurang spesifik dan jelas menyebabkan interpretasi berbeda dan kebingungan antar pelaksana, Pengawasan dan monitoring yang belum optimal juga menyebabkan penyimpangan tidak terdeteksi. Selain itu tidak ada pengawasan yang lebih lanjut setelah pelaksanaan pelatihan tersebut sehingga tidak ada evaluasi lebih lanjut oleh Dinas tenaga Kerja Kota Bandar Lampung terhadap peserta yang sudah pernah mengikuti pelatihan, apakah peserta tersebut sudah mengembangkan lagi keterampilannya atau belum dan apakah sudah bisa sampai memasarkannya agar bisa mengurangi tingkat pengangguran atau tidak. Dengan demikian peraturan tidak dapat menjadi pilar kuat untuk memastikan pelaksanaan program berjalan tertib, terstruktur, dan mencapai tujuan yang diharapkan.

4. Pada indikator tujuan atau kondisi ideal, hasil menunjukkan bahwa pelaksanaan program peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja belum efektif. Oleh karena itu, program ini sebagai upaya mengurangi pengangguran di Kota Bandar Lampung belum mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini dinyatakan tidak efektif karena pada tahun 2024, program tersebut tidak dapat berjalan dengan baik akibat kondisi sektor ketenagakerjaan yang buruk, meskipun program berjalan dan peserta mendapat pelatihan, dampak nyata dalam menurunkan pengangguran masih kecil dan belum mencapai target signifikan. Kompetensi peserta kurang sesuai kebutuhan pasar kerja sehingga lulusan sulit bersaing. Kurangnya kolaborasi intensif dengan industri menghambat penyerapan tenaga kerja, ditambah motivasi peserta yang variatif dan monitoring pasca pelatihan yang kurang maksimal menyulitkan evaluasi keberhasilan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan ideal belum optimal dan perlu perbaikan kolaborasi, materi pelatihan, dan penguatan monitoring agar hasil program lebih efektif

6.2 Saran

Berdasarkan uraian yang telah peneliti jabarkan dalam kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk kemudian dapat dijadikan pertimbangan sebagai bahan masukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung di tahun selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. diharapkan bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung untuk dapat memaksimalkan kembali tugas dan fungsi pokoknya dengan baik. Sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan serta meningkatkan kualitas dari tugas pokok tersebut, per jelas dan tegaskan peran dan tanggung jawab setiap unit atau individu yang terlibat dalam pelaksanaan program pelatihan kerja agar koordinasi lebih efektif. Kembangkan materi lebih lanjut agar peserta bisa memasuki pasar kerja atau membuka usaha mandiri serta memasukkan pelatihan pemasarannya didalam target pasarnya agar memudahkan peserta bisa membuka usaha mandiri dan bisa mengurangi tingkat pengangguran di Kota Bandar Lampung.
2. Dinas Tenaga Kerja diharapkan untuk melaksanakan kembali rencana program yang telah disusun sebelumnya agar dapat mengoptimalkan pelaksanaannya. Selain itu, diharapkan juga dapat menciptakan program alternatif baru dengan memanfaatkan teknologi yang berkembang, sehingga angka pengangguran dalam situasi darurat dapat ditekan melalui program-program tersebut, Susun rencana program pelatihan yang terperinci dan berbasis data kebutuhan pasar kerja serta evaluasi hasil pelatihan sebelumnya sebagai dasar pengembangan program selanjutnya,
3. Dinas Tenaga Kerja diharapkan dapat mencapai tujuan dengan baik dalam pelaksanaan kegiatan serta dapat mencapai tujuan yang baik pula pada kondisi darurat dengan program alternatif lainnya, Tinjau dan perbarui ketentuan maupun peraturan yang mengatur pelatihan kerja agar selaras dengan kebutuhan industri dan mencakup standar pelatihan yang berkualitas agar sesudah mengikuti pelatihan tersebut bisa bersaing dengan pasar kerja serta selalu mengadakan pemantauan setelah

pelatihan agar bisa mengevaluasi bagian dari pelatihan yang masih belum efektif

4. Disnaker Kota Bandar Lampung diharapkan lebih teliti dalam menyusun laporan kegiatan pelatihan. Setelah pelatihan selesai, diharapkan segera menyusun laporan yang lebih rinci sebagai arsip yang membuktikan, tetapkan tujuan program yang terukur dan dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu, serta rancang indikator keberhasilan yang jelas untuk memantau pencapaian tujuan tersebut. bahwa program tersebut telah dilaksanakan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson.
- Franita, R. (2016). *Analisa Pengangguran Di Indonesia*. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 1
- Sukirno, (1994), *Pengantar Teori Makro Ekonomi*. Rajawali Pers. Jakarta
- Swanson, Richard A and Elwood F. Holton III. 2001. *Foundations of Human Resource Development*. Berrett-Koehler Publisher, Inc (BK): San Francisco.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Hasyim, A. I. (2017). *Ekonomi Makro*. Jakarta: Kencana.
- Ishak, K. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran Dan Inflikasi Terhadap Indeks Pembangunan Di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita.
- Kaswan, (2011), *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- kurniawan, Agung. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Mariono, B. P. (2017). *Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran di Kabupaten Minahasa*. Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintah, 2(2).
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Bandung: Alfabeta.
- Muana, Nanga. 2001. *Makro Ekonomi, Masalah dan Kebijakan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ravianto, J, (2014) *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta, Binaman Askara.

B. JURNAL

Ambar, Teguh Sulistiyan dan Rosidah, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu).

Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi*. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 3(3)

Mutiarin, Dyah dan Arif Zaenudin. (2014). *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan*. Yogyakarta:

Pustaka Pelajar

Serlin, Qomariyah, E. & Manguntara, L. (2021). *Efektivitas Implementasi Program Beras Sejahtera (Rastra) di Kelurahan Konawe Kecamatan Kusambi Kabupaten Muna Barat*. Jurnal Administrasi Negara, Politik-Pemerintahan & Hubungan Internasional, 7(2), 38. Universitas Halu Oleo.

Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Todaro, Michael P. ,Smith, (2010), Stephen C. “*Pembangunan Ekonomi*”. Jakarta: Erlangga.

Tri Anggraini, (2019), *Penempatan Tenaga Kerja Program Antar Kerja Antar Daerah Di Kabupaten Timor Tengah Utara*, Jurnal Poros Politik.