

**PELAKSANAAN PROGRAM PEMAGANGAN DALAM NEGERI
SEBAGAI UPAYA MENANGANI MASALAH PENGANGGURAN
TERBUKA DI PROVINSI LAMPUNG**

(Studi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)

(Skripsi)

Oleh

Sherly Margaretha

NPM 2216011108



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

**PELAKSANAAN PROGRAM PEMAGANGAN DALAM NEGERI
SEBAGAI UPAYA MENANGANI MASALAH PENGANGGURAN
TERBUKA DI PROVINSI LAMPUNG**

(Studi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)

Skripsi

Oleh:

Sherly Margaretha

NPM 2216011108

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA SOSIOLOGI

Pada

Jurusan Sosiologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2025

ABSTRAK

PELAKSANAAN PROGRAM PEMAGANGAN DALAM NEGERI SEBAGAI UPAYA DALAM MENANGANI PENGANGGURAN TERBUKA DI PROVINSI LAMPUNG (Studi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)

Oleh

SHERLY MARGARETHA

Lapangan pekerjaan menjadi wahana untuk dapat menempatkan manusia sebagai posisi sentral pembangunan. Mengingat angka pengangguran masih tergolong tinggi, BPS mencatat Provinsi Lampung pada bulan Agustus 2025 tingkat pengangguran terbuka mencapai 4,21% dengan jumlah 213,017 ribu. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Program pemagangan dalam negeri yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung diharapkan sebagai upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia, memiliki kompetensi siap dalam bekerja di bidang industri dan dapat menangani masalah pengangguran. Tujuan penelitian ini ialah mengkaji secara mendalam mengenai pelaksanaan program pemagangan, mengkaji faktor pendukung serta kendala dan mengetahui dampak pelaksanaan program.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan ialah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan teori jaringan sosial Mark Granovetter yaitu norma dan kepadatan jaringan, BLK yang tidak diikutsertakan hal ini melanggar norma kebijakan yang tidak dijalankan dan longgaranya komunikasi, ikatan lemah tercipta pada peserta pemagangan selama pelaksanaan yang membangun hubungan sosial dengan peserta pemagang serta pada Perusahaan, Disnaker sebagai penghubung antara peserta dan Perusahaan. dan keterlekatan kepercayaan pada peserta dan Perusahaan. Dalam pelaksanaan pemagangan ini belum mampu menyerap peserta ke Perusahaan, sehingga kurang optimalnya tujuan program pemagangan dalam menangani masalah pengangguran terbuka. Terbatasnya sarana prasarana yang menjadi faktor pendukung belum memadai, sehingga sarana dan prasarana menggunakan milik masing Perusahaan. Kendala yang dihadapi ialah variasi tingkat pendidikan, dalam pelaksanaannya terdapat peserta yang tidak linear dengan jurusannya. Dan Pemerintah yang kurang transparasi terkait pelaksanaan program. Adapun dampak positif dalam meningkatkan keterampilan peserta dan dampak negatifnya tidak semua peserta terserap, hal ini menimbulkan peserta tidak tersalurkan dalam penempatan tenaga kerja.

Kata Kunci: Pelaksanaan, Program Pemagangan Dalam Negeri, Pengangguran Terbuka

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF DOMESTIC INTERNSHIP PROGRAMS AS AN EFFORT TO ADDRESS OPEN UNEMPLOYMENT IN LAMPUNG PROVINCE

(Study of the Lampung Provincial Manpower Office)

By

SHERLY MARGARETHA

The job market is a vehicle for placing people at the center of development. Given that unemployment rates are still relatively high, Statistics Indonesia (BPS) recorded that in August 2025, the open unemployment rate in Lampung Province reached 4.21% with a total of 213,017 thousand people. Based on the Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia No. 6 of 2020 concerning the Implementation of Domestic Apprenticeships. The domestic apprenticeship program organized by the Lampung Provincial Manpower Office is expected to be an effort to improve human resources, develop competencies ready for work in the industrial sector, and address unemployment issues. The purpose of this study is to examine in depth the implementation of the apprenticeship program, assess supporting factors and obstacles, and determine the impact of the program's implementation. This study uses a qualitative method with a case study approach. Data collection methods include observation, interviews, and documentation. Data analysis methods include data reduction, data presentation, and conclusion drawing. This study uses Mark Granovetter's social network theory, namely norms and network density. The exclusion of BLK violates policy norms that are not implemented and weakens communication, creating weak ties among apprentices during the program, which builds social relationships with other apprentices and the company, as well as with the Manpower Office as the liaison between the participants and the company, and the attachment of trust between the participants and the company. This internship program has not been able to absorb participants into companies, resulting in the program's suboptimal effectiveness in addressing open unemployment. The limited infrastructure that supports the program is inadequate, so the facilities and infrastructure belong to each company. Another obstacle is the variation in education levels, as some participants are not aligned with their majors. Furthermore, the government lacks transparency regarding the implementation of the program. While there are positive impacts in improving participants' skills, the negative impact is that not all participants are absorbed, leading to participants not being placed in the labor market.

Key Words: Implementation, Domestic Internship Program, Open Unemployment

Judul Skripsi

:PELAKSANAAN PROGRAM PEMAGANGAN DALAM NEGERI SEBAGAI UPAYA DALAM MENAMGANI MASALAH PENGANGGURAN TERBUKA DI PROVINSI LAMPUNG (STUDI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG)

Nama Mahasiswa

: SHERLY MARGARETHA

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2216011108

Jurusan

: Sosiologi

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Damar Wibisono, S.Sos.M.A
NIP. 19850315 201404 1 002

2. Ketua Jurusan Sosiologi

Dr. Bartoven Vivit Nurdin, M.Si.
NIP. 19770401 200501 2 003

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

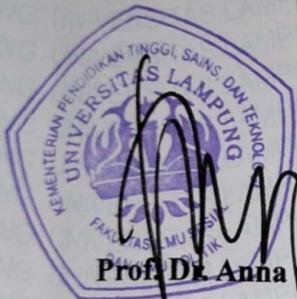
Ketua

: Damar Wibisono, S.Sos.M.A

Penguji Utama

: Drs. Usman Raidar, M.Si

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



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

NIP. 19760821 200003 2 001

Tanggal Ujian Sidang Skripsi: **20 November 2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

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 perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 17 November 2025

Yang membuat pernyataan,



Sherly Margaretha

NPM 2216011108

RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Sherly Margaretha lahir di Pringsewu 12 Agustus 2004, sebagai putri pertama dari Bapak Syamsul Bahri dan Ibu Mulat Sri Rezeki. Memiliki seorang adik perempuan bernama Havizha Tiara Larasati. Riwayat pendidikan yang pertama ditempuh oleh peneliti ialah di TK Paud Laras Hidayah tahun 2009 sampai 2010. Setelah itu, peneliti meneruskan pendidikan di SDN 2 Way Ratai tahun 2010 sampai 2016. Setelah itu, peneliti melanjutkan pendidikan di SMPN 23 Pesawaran tahun 2016 sampai 2019. Kemudian, peneliti melanjutkan pendidikan di SMAN 2 Padang Cermin tahun 2019 sampai 2022.

Tahun 2022, peneliti melanjutkan jenjang pendidikannya pada Perguruan Tinggi Negeri Universitas Lampung Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Sosiologi yang ditempuh melalui jalur SBMPTN pada tahun 2022. Pada tahun 2022, peneliti mengikuti berbagai Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Peneliti bergabung pada UKM Republica sebagai Anggota Reporter Muda tahun 2022-2023. Peneliti juga mengikuti kegiatan UKM Lingkar Studi Sosial Politik (LSSP) Cendekia sebagai anggota cendekia tahun 2022-2023, tahun 2023-2024 sebagai Wakil Bendahara Umum, tahun 2024-2025 sebagai Bendahara Umum. Peneliti juga bergabung dengan UKM Archery tahun 2022-2023 sebagai anggota. Kemudian, peneliti melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kalirejo, Kecamatan Kalirejo, Kabupaten Lampung Tengah tahun 2025. Penulis juga melaksanakan Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung tahun 2025.

MOTTO

”Jangan pernah malu dengan kegagalanmu, belajarlah lebih keras dan mulai kembali”

-Sherly Margaretha-

”Lakukan apapun yang ingin kamu lakukan, impianmu adalah milikmu sendiri.
Jangan pedulikan apa yang orang pikirkan tentangmu”

-Huang Renjun-

PERSEMPAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur Alhamdulilah saya ucapan kepada Allah SWT yang telah memberikan segala nikmat, kekuatan dan kemudahan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini kupersembahkan kepada

Kedua orang tuaku

Papah dan Mama

Untuk adikku

Havizha Tiara Larasati

Terima kasih untuk segala bentuk sayang, doa, perjuangan kalian dan dukungan yang telah diberikan kepadaku.

Almamater

Universitas Lampung

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pelaksanaan Program Pemagangan Dalam Negeri Sebagai Upaya Menangani Masalah Pengangguran Terbuka di Provinsi Lampung (Studi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)". Penelitian ini wajib dilakukan agar bisa meraih gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa selesainya skripsi tidak terlepas dari berbagai pihak. Kemudian, penulis ingin menyampaikan rasa ucapan terima kasih kepada seluruh pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini baik dari bimbingan, waktu, tenaga, serta hal lainnya yang telah memberikan kontribusi di dalam penelitian ini antara lain:

1. Ibu Dr. Bartoven Vivit Nurdin., M.Si selaku Ketua Jurusan Sosiologi yang telah memberikan kemudahan bagi saya dalam menyelesaikan urusan perkuliahan serta skripsi penelitian saya.
2. Bapak Damar Wibisono, S.Sos M.A selaku dosen pembimbing yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.
3. Bapak Drs. Usman Raidar, M.Si selaku dosen pembahas yang telah memberikan saran, masukan dan bimbingannya untuk penulis, sehingga penulis dapat memperbaiki kekurangan penelitian saya.
4. Bapak M. Guntur Purboyo, S.Sos., M.Si yang telah membantu memberikan masukan saya di bidang akademik.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan, serta Staff Jurusan Sosiologi yang telah membantu dibidang administrasi surat-menyurat.
6. Bapak dan Ibu Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang telah membantu memberikan izin dan bantuan penulis dalam menyelesaikan penelitian.

7. Kepada informan Alumni Pemagangan dan Supervisi Perusahaan terima kasih telah bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian Kak Sanie, Kak Alvira, Kak Teguh, Kak Restu, Kak Clara, Kak Naufal, Kak Firda, Kak Satria, Bapak Masrullah dan Bapak Murdi Sidharta.
8. Kepada Orang tua saya, Papah, Mamah dan Adik saya terima kasih telah memberikan semangat serta selalu memberikan kesempatan agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Keluarga besar saya yang selalu mendoakan dan mendukung sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Abang, M. Fashhan Rifqi terima kasih telah hadir dipertengahan kuliah penulis untuk memberikan motivasi, saran, dan support kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada, Idlovi Nanda Lesmana terima kasih selalu mensupport penulis.
12. Sahabat Kober Pisib, Regita, Cindy, Khori, Avril, Valen, Ofi dan Tara. Terima kasih telah memberikan semangat, dukungan dan selalu membantu penulis selama masa perkuliahan.
13. Teman-teman seperjuangan Jurusan Sosiologi angkatan 2022 yang telah memberikan semangat dukungannya kepada penulis.
14. Teman-teman di kepengurusan UKM LSSP Cendekia, Audy, Alfun, Afandi, Mirza, dan Raden. Terima kasih telah membantu dan kebersamaannya selama di kepengurusan.
15. Sahabatku Astrid Melia Putri terima kasih selalu membantu penulis serta mensupport penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
16. Kepada teman-teman KKN Desa Kalirejo Ami, Exsa, Nabila, Reza, Shinta dan Dapa. Terima kasih kebersamaannya selama masa KKN.
17. Kepada teman magang saya Kamila dan Diva, terima kasih kebersamaan diakhir-akhir magang serta selalu memberikan semangat penulis.
18. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
19. Kepada diri sendiri, terima kasih selalu percaya untuk bisa, kuat, disaat orang lain datang untuk menghancurnya, dan mampu bertahan hingga sekarang.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi yang saya tulis ini masih jauh dari kesempurnaan. Akan tetapi, penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan mempunyai manfaat bagi semua.

Bandar Lampung. 15 November 2025
Penulis

Sherly Margaretha
NPM. 2216011108

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR SINGKATAN.....	viii
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Tentang Pelaksanaan	8
2.1.1 Definisi Pelaksanaan	8
2.2 Tinjauan Tentang Program Pemagangan Dalam Negeri	10
2.2.1 Definisi Program.....	10
2.2.2 Program Pemagangan Dalam Negeri.....	12
2.3 Tinjauan Tentang Pengangguran Terbuka	13
2.3.1 Definisi Pengangguran Terbuka.....	13
2.4 Landasan Teori	18
2.5 Penelitian Terdahulu.....	21
2.6 Kerangka Berpikir	26
III. METODE PENELITIAN	29
3.1 Tipe Penelitian.....	29

3.2 Fokus Penelitian	30
3.3 Lokasi Penelitian	30
3.4 Penentuan Informan	31
3.5 Jenis dan Sumber Data	32
3.6 Teknik Pengumpulan Data	33
3.7 Teknik Analisis Data	35
3.8 Teknik Validasi / Kebasahan Data.....	36
IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	40
4.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja	40
4.1.1 Tugas	40
4.1.2 Fungsi.....	40
4.1.3 Struktur Organisasi.....	41
4.2 Gambaran Umum Pemagangan Dalam Negeri	49
4.2.1 Program Pemagangan (Kurikulum dan Silabus).....	49
4.2.2 Dimensi Waktu.....	49
4.2.3 Perjanjian Pemagangan	50
4.2.4 Asuransi.....	50
4.2.5 Hak dan Kewajiban Dalam Pemagangan.....	50
4.2.6 Hakekat Pemagangan	50
4.2.7 Ciri-ciri Program Pemagangan.....	51
4.2.8 Pelaksanaan Program Pemagangan Dalam Negeri	51
4.2.9 Persyaratan Peserta Pemagangan	52
4.2.10 Pesetta Pemagangan Memperoleh.....	52
4.2.11 Peserta Magang Berkewajiban	52\
4.2.12 Manfaat Program Pemagangan	52
4.2.13 Serapan Pesera Magang di Dunia Usaha	53
. V. HASIL DAN PEMBAHASAN	54
5.1 Profil Informan.....	54

5.2 Hasil Penelitian	58
5.2.1 Pelaksanaan Program Pemagangan Dalam Negeri Sebagai Upaya Menangani Masalah Pengangguran Terbuka di Provinsi Lampung	58
5.2.2 Proses Perekrutan Peserta Pemagangan	74
5.2.3 Bentuk Pelatihan	77
5.2.4.Faktor Pendukung Dalam Pelaksanaan Program Pemagangan Dalam Negeri.....	80
5.2.5 Kendala Yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Program Pemagangan Dalam Negeri.....	87
5.2.6 Dampak Pada Peserta Pelaksanaan Program Pemagangan Dalam Negeri	92
5.2.6.1 Dampak Pada Peserta.....	92
5.3 Pembahasan	96
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	105
6.1 Kesimpulan	105
6.2 Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA.....	107
LAMPIRAN.....	115
DOKUMENTASI	162

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Pengangguran Berdasarkan Perbedaannya	2
2. Data Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan.....	3
3. Data Jumlah Penduduk Bekerja & Pengangguran	3
4. Data Daftar Nama Perusahaan Pemagangan Dalam Negeri Tahun 2024....	5
5. Penelitian Terdahulu.....	21
6. Informan	32
7. Tabel Triangulasi Sumber.....	37
8. Tabel Triangulasi Metode.....	38
9. Profil Informan.....	54
10. Data Hasil Penyerapan Kegiatan Magang Tahun 2021.....	62
11. Data Hasil Penyerapan Kegiatan Magang Tahun 2022.....	65
12. Data Hasil Penyerapan Kegiatan Magang Tahun 2023.....	68
13. Data Hasil Penyerapan Kegiatan Magang Tahun 2024.....	70
14. Data Hasil Penyerapan Berdasarkan Jumlah Pengangguran Terbuka Tahun 2021-2024.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berpikir.....	28
2. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Provisni Lampung ...	48
3. Web Aplikasi SiGajah	66
4. Praktik Kerja	68
5. Prasarana	72

DAFTAR SINGKATAN

BLK	: Balai Latihan Kerja
BPS	: Badan Pusat Statistik
Disnaker	: Dinas Tenaga Kerja
FKJP	: Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan
IMTA	: Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
KJF	: Kelompok Jabatan Fungsional
KJI	: Klasifikasi Jabatan Indonesia
KKNI	: Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
LPK	: Lembaga Pelatihan Kerja
LPTKS	: Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta
LSP	: Lembaga Sertifikasi Profesi
NPWP	: Nomor Pokok Wajib Pajak
PKB	: Perjanjian Kerja Bersama
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PP	: Peraturan Pemerintah
PT	: Perseroan Terbatas
RPTKA	: Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing
SKKNI	: Standar Kompetensi Kerja Nasional
SOP	: Standard Operating Procedure

TKA	: Tenaga Kerja Asing
TKI	: Tenaga Kerja Indonesia
TPT	: Tingkat Pengangguran Terbuka
UMK	: Upah Minum Kabupaten atau Kota
UMP	: Upah Minimum Provinsi
UMSK	: Upah Minimum Sektoral Kabupaten atau Kota
UMSP	: Upah Minimum Sektoral Provinsi
UPTD	: Unit Pelaksana Teknis Daerah

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketidakmampuan seorang individu dalam memenuhi kebutuhan kesehariannya dikarenakan tidak memiliki pendapatan yang cukup, hal tersebut akan mengakibatkan individu tersebut berada digaris kemiskinan. Data dari BPS menunjukan bahwa jumlah penduduk miskin pada bulan Maret Tahun 2025 negara Indonesia mencapai 23,8 juta, sedangkan pada Provinsi Lampung pada Maret Tahun 2025 mencapai 887,020 ribu. Permasalahan kemiskinan tersebut ialah masalah sosial yang kompleks dan harus dilakukan secara sistematis, komprehensif untuk mencakup kehidupan masyarakat sehingga dapat dilaksanakan secara terpadu (Munandar & Mahmuddin, 2019).

Menurut Oktavia (2019), jumlah penduduk miskin menjadi salah satu faktor penyebab ditentukan oleh seberapa besar pada jumlah pengangguran di suatu wilayah tersebut. Pengangguran bisa disebabkan karena penduduk tersebut tidak bekerja, merasa tidak mungkin untuk mendapatkan pekerjaan (putus asa), penambahan angkatan kerja yang baru disetiap tahunnya, sementara keterampilan dalam bekerja belum ada. Maka, masalah pengangguran menjadi suatu aspek yang cukup serius. Menurut BPS pengangguran terbuka ialah seorang yang sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, dan sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum memulai bekerja.

Menurut Rojak (2018), dalam ilmu kependudukan, orang yang sedang mencari kerja masuk kedalam penduduk biasa disebut angkatan kerja. Apabila orang yang tidak bekerja masuk kedalam kategori angkatan kerja maka orang tersebut ialah pengangguran. Adapun data pengangguran yang dibedakan menjadi empat macam yakni:

Tabel 1. Data Pengangguran Berdasarkan Perbedaannya

Pengangguran	Jumlah Pengangguran (ribu jiwa)
Pengangguran Terselubung	7.147
Pengangguran Setengah Menganggur	548,05
Pengangguran Terbuka	213,17
Pengangguran Musiman	1.999

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung 2025

Lapangan pekerjaan menjadi suatu wahana untuk dapat menempatkan manusia sebagai posisi sentral pembangunan. Manusia ataupun angkatan kerja merupakan suatu faktor produksi, sehingga timbulnya pengangguran disuatu masyarakat dalam pengalokasian sumber daya serta produksi nasional relatif kurang optimal. Jumlah angkatan kerja Indonesia 154 juta, sedangkan angka pengangguran masih tergolong tinggi. BPS mencatat sebesar 7,4 juta pengangguran di negara Indonesia pada agustus 2025 dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) 4,85% dengan jumlah 7,4 juta. Adapun kesempatan kerja yang menjadikan kesempatan tersebut telah diberikan agar dapat menempati posisi pekerjaan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan (Sumodiningrat, 2003).

Menurut Sholihah & Abdullah (2024), pengangguran dapat menjadi suatu hal yang umum disuatu daerah, dikarenakan pengangguran terjadi pada siapa saja, tidak hanya kepada mereka yang mempunyai latar pendidikan rendah tetapi seseorang yang mempunyai latar pendidikan tinggi dapat berpotensi. Pengalaman, pendidikan, keterampilan menjadi akses untuk dapat memperoleh lapangan pekerjaan. Mempunyai pendidikan yang tinggi tidak berpotensi akan mendapatkan pekerjaan, tetapi pengalaman dan juga keterampilan sehingga berpotensi mendapatkan lapangan pekerjaan. Adapun data menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan sebagai berikut:

Tabel 2. Data Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Jumlah
SD ke Bawah	1.880
Sekolah Menengah Pertama	1.121
Sekolah Menengah Atas	970
Sekolah Menengah Kejuruan	454
Diploma I/II/III/Universitas	454
Jumlah	4.879

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung 2025

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2025, penduduk di negara Indonesia berjumlah 284,4 juta orang dengan jumlah 143,5 juta berjenis kelamin laki-laki dan 140,8 juta perempuan. Adapun Provinsi Lampung dengan jumlah penduduk 9,5 juta jiwa. Jumlah jenis kelamin laki-laki 4,8 juta dan 4,6 juta perempuan. Provinsi Lampung dengan pengangguran berjumlah 213,017 ribu dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) bulan Agustus sebesar 4,21% dengan jumlah 213,017 ribu, serta jumlah yang bukan angkatan kerja (BAK) mencapai 26,052 ribu. Adapun jumlah pencari kerja pada aplikasi siapkerja pada tahun 2025 sebanyak 10,248 ribu. Hal tersebut menjadi peningkatan permasalahan dalam ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan terjadi tidak terlepas dari pengangguran. Berikut data jumlah penduduk bekerja dan pengangguran pada Agustus 2025 yakni:

Tabel 3. Data Jumlah Penduduk Bekerja & Pengangguran

Angkatan Kerja	Jumlah Penduduk Bekerja & Pengangguran (ribu jiwa)
Bekerja	4.853,38
Pengangguran	213,17
Angkatan Kerja	5.066,55

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung 2025

Pemerintah perlu dalam membantu penyusunan perencanaan program mengenai permasalahan sosial, yakni pengangguran terbuka khususnya di wilayah Provinsi Lampung. Menurut Sholihah & Abdullah (2024), negara Indonesia mempunyai peluang dalam memberdayakan sumber daya manusia (SDM) seperti halnya di bidang ketenagakerjaan. Melalui pelatihan kerja yang dapat menambah pengalaman, pengetahuan, keterampilan bekerja. Salah satu program dari Disnaker ialah program pemagangan kerja dalam negeri. Pemerintah Provinsi Lampung cukup memperhatikan peningkatan dalam kompetensi tenaga kerja dalam menangani masalah pengangguran.

Melalui program tersebut pada tahun 2024 sebanyak 191 tenaga kerja yang memiliki kompetensi siap dalam bekerja di bidang industri yang telah memiliki keahlian setelah mengikuti program pemagangan. Seluruh peserta pemagangan mengikuti program pemagangan selama 5 bulan dengan peserta keseluruhan 191 pada tahun 2024. Setiap satu bulan sekali diberikan uang saku sebesar Rp1.000.000. Adapun sebanyak 22 perusahaan pemagangan dalam negeri di tahun 2024 yakni:

Tabel 4. Data Daftar Nama Perusahaan Pemagangan Dalam Negeri Tahun 2024

No	Nama Perusahaan	Kejuruan	Lokasi Pemagangan
1	PT. Fermentch Indonesia	Operator Produksi	Lampung Timur
2	Pt. Lotte Shopping Indonesia	Dry Food, Fresh Food, Non Food, Cashier	Lampung Selatan
3	PT. Lautan Teduh	Mekanik Sepeda Motor	Bandar Lampung
4	PT. Seapi	Mekanik & Elektrik, Civil & Infrastruktur, HSE Inspector	Lampung Selatan
5	PT. Holand Bakery	Pemasaran	Bandar Lampung
6	PT. Fajar Agung	Pemasaran	Bandar Lampung
7	PT. Barokah Rekayasa Teknik	Teknisi	Bandar Lampung
8	PT. Manggala Cipta Pratama	Jasa Konstruksi Elektrikal Dan Mekanikal	Bandar Lampung
9	PT. Hari Raya	Jasa Konstruksi Bangunan Dan Survey Pemetaan	Bandar Lampung
10	PT. Ramayana Lestari Sentosa	Pramuniaga Dan Kasir	Bandar Lampung
11	PT. Ramayana	Pemasaran	Bandar Lampung
12	Deandra Batik	Membatik Tulis	Bandar Lampung
13	Andanan Batik	Membatik Tulis	Pesawaran
14	RS. Graha Husada	Keperawatan	Bandar Lampung
15	RS. Urip Sumaharjo	Keperawatan	Bandar Lampung
16	Hotel Nusantara Syari'ah	Perhotelan	Bandar Lampung
17	Hotel Radisson (Graha Kedaton Lestari)	Perhotelan Dan Administrasi	Bandar Lampung

18	CV. Experta Utama	Sanitasi Dan Plumbing	Bandar Lampung
19	Hotel Kyriad M2 Lampung	Perhotelan	Bandar Lampung
20	Elephant Inn And Suite	Perhotelan	Bandar Lampung
21	PT. Dukonst Sinergi Perdana	Recruitment Dan Administrative Assistant	Bandar Lampung
22	Hotel Holiday Inn Lampung	Perhotelan	Bandar Lampung

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Tahun 2024

Pelaksanaan program tersebut sebagai salah satu upaya dalam membantu dalam menangani masalah pengangguran serta meningkatkan keterampilan kerja peserta pemagangan. Pelaksanaan program tersebut cukup penting untuk dikaji lebih lanjut, karena berkaitannya dengan program Disnaker dalam membantu menangani masalah pengangguran terbuka. Pengangguran terbuka menjadi salah satu permasalahan yang penting untuk ditangani dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagaimakah pelaksanaan program pemagangan dalam negeri sebagai upaya menangani masalah pengangguran terbuka di Provinsi Lampung?
2. Apa faktor pendukung dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program pemagangan dalam negeri?
3. Bagaimana dampak pelaksanaan program pemagangan dalam negeri pada peserta pemagangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengkaji secara mendalam mengenai pelaksanaan program pemagangan dalam negeri sebagai upaya menangani masalah pengangguran terbuka di provinsi Lampung.
2. Untuk mengkaji faktor pendukung dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program pemagangan dalam negeri.
3. Untuk mengetahui dampak pelaksanaan program pemagangan pada peserta pemagangan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi referensi penelitian yang akan datang terutama di lingkup Sosiologi Perkotaan di sektor pengangguran.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi suatu bahan acuan kepada para pembaca maupun perencana program dalam pembangunan untuk dapat melaksanakan program yang berkelanjutan. Sehingga mengurangi masalah pengangguran terbuka yang dapat meningkatkan kesejahteraan sosial.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Tentang

2.1.1. Definisi Pelaksanaan

Pelaksanaan ialah suatu rencana yang telah disusun secara sistematis dengan tujuan tertentu. Pada perencanaan yang ditetapkan disusun sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal tersebut bertujuan agar sejalan apa yang telah direncanakan maupun yang ditetapkan. Sehingga terwujudnya suatu pelaksanaan yang memberikan dampak yang baik khususnya bagi masyarakat. Dengan demikian, pelaksanaan tersebut dapat diukur keberhasilannya.

Menurut Usman (2002), pelaksanaan ialah suatu aktivitas yang saling menyesuaikan. Pelaksanaan adalah kegiatan ataupun suatu usaha yang dilaksanakan untuk dapat melakukan semua kebijakan dan rencana yang telah dirumuskan serta ditetapkan dengan dilengkapi dengan kebutuhan yang ada. Seperti halnya suatu proses pada rangkaian suatu kegiatan, yang mana tindak lanjut setelah suatu kebijaksanaan yang telah ditetapkan, yang terdiri dari pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional ataupun suatu kebijaksanaan menjadi kenyataan dalam mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pelaksanaan merupakan suatu kegiatan program aktivitas dan program yang dalam penerapannya suatu keputusan kebijakan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada keputusan kebijakan yang ada. Pelaksanaan tersebut akan berdampak kepada keberhasilan kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu kebijakan dapat dikatakan berhasil apabila dapat memberikan pengaruh positif bagi masyarakat. Maka, pemerintah mempunyai kewajiban dalam mengawasi

keterlaksanaannya suatu kebijakan dengan melalui perancangan program dan strukturisasi dalam proses pelaksanaan (Desrinelti et.al., 2021).

Menurut Hernaman et.al., (2015), pelaksanaan adalah suatu hubungan yang dapat memungkinkan pencapaian suatu tujuan yang menjadi sasaran sebagai hasil akhir dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah. Kesalahan maupun kekurangan yang ada dari kebijakan dapat diketahui jika setelah kebijakan tersebut telah dilaksanakan. Maka, suatu keberhasilan dari pelaksanaan kebijakan dapat dilihat setelah dampak yang ditimbulkan dari hasil akhir evaluasi atas suatu pelaksanaan.

Menurut Abdul & Solichin (2008), pelaksanaan ialah suatu tindakan yang dilakukan oleh pihak yang mempunyai wewenang dan berkepentingan baik pemerintah maupun swasta dengan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan biasanya merupakan kebijakan dasar, biasanya di dalam bentuk Undang-undang. Namun, dapat berbentuk pula sebagai perintah-perintah ataupun keputusan eksekutif yang penting ataupun keputus dari badan pengadilan.

Menurut Tjokroadmudjoyo (2011:24), mengemukakan bahwa suatu pelaksanaan ialah keseluruhan pada proses pemberian motivasi dalam bekerja dengan para bawahan yang demikian rupa, mereka mau untuk bekerja secara ikhlas. Sehingga agar tercapai disuatu organisasi dengan efisiensi dan ekonomis. Pelaksanaan merupakan salah satu tahap didalam proses suatu kebijaksanaan di dalam suatu negara yang dimana implementasi merupakan suatu bentuk intervensi ataupun tindakan tertentu organisasi pemerintah yang dirancang untuk mencapai suatu hasil yang telah ditetapkan. Pada dasarnya suatu pelaksanaan yang dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas, termasuk tujuan jangka panjang, menengah dan pendek (Syaukani, et.al. 2012).

2.2 Tinjauan Tentang Program Pemagangan Dalam Negeri

2.2.1 Definisi Program

Program adalah suatu rencana kegiatan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Program dibuat dengan tujuan yang jelas, disusun untuk memenuhi suatu kebutuhan tertentu dan mempunyai tahapan-tahapan yang nantinya dapat mengukur keberhasilan suatu program tersebut. Hal tersebut memiliki jangka waktu dalam pelaksanaan program.

Menurut Wholey et. al, (1994:41), bahwa program adalah dapat mendefinisikan sebagai alat sumber daya disuatu kegiatan yang nantinya akan menjadi tujuan bersama. Menurut Hetzer (2012:11), bahwa program adalah suatu kumpulan rencana kegiatan yang sistematis dan terpadu yang dilaksanakan oleh suatu instansi pemerintah dengan bekerjasama dengan masyarakat ataupun swasta guna mencapai tujuan dan juga sarana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Program adalah rencana yang konkret dan juga jelas dikarenakan di dalam perencanaan tersebut terdiri dari suatu kebijaksanaan, sasaran, prosedur, waktu pelaksanaan kegiatan, dan anggaran yang sudah ditentukan (Hasibuan, 2017). Program juga dapat dikatakan dengan suatu yang digunakan dalam menentukan bagian yang seharusnya diselesaikan dahulu sehingga bisa dapat dimanfaatkan menjadi suatu pedoman para pelaksananya nantinya (Sukarna, 2011).

Menurut Arikunto et. al., (2009:3), bahwa ada dua artian dalam istilah program. Program bisa diartikan secara umum dan khusus. Pengertian program secara umum ialah suatu bentuk rencana yang akan dilakukan. Apabila program dikaitkan secara langsung dengan mengevaluasi program, maka program tersebut dapat diartikan sebagai kesatuan maupun unit kegiatan yang mana merupakan implementasi ataupun realisasi dari suatu kebijakan. Hal tersebut berlangsung dalam suatu

proses yang berkesinambungan serta terjadi didalam suatu organisasi melibatkan sekelompok orang.

Terdapat tiga pengertian penting yang dapat ditekankan dalam menentukan program yang dikatakan oleh Arikunto yakni a) implementasi atau realisasi dari suatu kebijakan, b) terjadi pada waktu yang relatif cukup lama yang berarti bukan kegiatan yang tunggal tetapi jamak berkesinambungan dan c) terjadi didalam suatu organisasi yang dapat melibatkan sekelompok orang. Sehingga program dapat diartikan suatu unit yang kegiatannya dapat disebut sebagai suatu sistem yang didalam proses suatu aktivitas program itu dilakukan tidak hanya satu kali tetapi dapat berkesinambungan.

Menurut Nengsih et al, (2024), masalah dalam ketenagakerjaan dapat melalui program pemagangan. Hal tersebut cukup efektif sehingga dapat membekali mereka dengan keterampilan kerja yang dibutuhkan dalam pasar tenaga kerja. Maka masalah sosial yang mana pengangguran yang belum mendapatkan keterampilan dapat mengembangkan sikap, perilaku serta komptensi yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja. Dengan demikian, program pemagangan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memperoleh keterampilan untuk dapat mampu bersaing dalam dunia kerja .

Menurut Sari & Hamid, (2023), program-program yang dilaksanakan akan menciptakan pengenalan bahwa setiap manusia dapat mampu berdaya juga mempunyai kemampuan keterampilan untuk berkembang. Walaupun, tidak menyeluruh akan tetapi program tersebut mampu mendorong mereka bergerak serta memotivasi membangkitkan kesadaran akan pentingnya keterampilan yang ada di dalam dirinya.

3.2.2 Program Pemagangan Dalam Negeri

Program pemagangan dalam negeri ialah suatu kegiatan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan dilaksanakan oleh Perusahaan atau mitra di dalam wilayah negara Indonesia. Peserta pemagangan dapat berlatih serta belajar langsung dengan arahan instruktur pembimbing dari Perusahaan. Sehingga peserta pemagangan dapat memperoleh pengalaman kerja, keterampilan, pengetahuan, dan meningkatkan kepercayaan diri yang bertujuan mengurangi pengangguran. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, Pemagangan didalam negeri ialah program pemagangan yang diselenggarakan oleh suatu perusahaan yang berdomisili di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Program pemagangan dapat memberikan pembelajaran, serta bagaimana cara berkomunikasi dan berhubungan antar individu didalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain, bahwa suatu rangkaian dari kegiatan pemagangan ialah suatu proses kompetensi untuk individu yang dapat berdampak dan juga berkelanjutan (Fajri, 2018).

Pemagangan merupakan suatu bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan terpadu oleh pelatihan di LPK dengan bekerja secara langsung yang mana dibawah bimbingan serta pengawasan instruktur mapun pekerja yang sudah berpengalaman dalam memproses produksi barang atau jasa yang ada di perusahaan, yang mana hal tersebut dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Program pemagangan dapat dilakukan didalam suatu perusahaan tersebut atau dengan lembaga pelatihan kejuruan baik di dalam maupun di luar negeri (Fatah, 2021).

Menurut Pribadi et al. (2010), secara umum suatu perusahaan didalam kegiatannya berusaha untuk dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan seefektif mungkin. Program pemagangan ialah suatu pelatihan kerja yang diadakan oleh lembaga pelatihan dan dengan

bimbingan serta pengawasan secara langsung oleh seorang yang berpengalaman, agar peserta pemagangan dapat meningkatkan keterampilan tertentu. Sehingga dari program pemagangan tersebut tidak hanya menjadi suatu sarana pelatihan kerja tetapi dapat membentuk individu untuk memiliki kesiapan dalam bekerja di dunia industri (Muspawi & Lestari, 2020).

Untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang terlatih sehingga dapat berdaya saing internasional, tak hanya itu pengembangan keterampilan di tempat kerja ialah upaya agar untuk dapat mempraktikan keterampilan untuk produktivitas tinggi. Dengan demikian, pelatihan serta pendidikan dapat disesuaikan dengan kebutuhan pasar sehingga nantinya dapat terserap dengan baik oleh pasar domestik dan juga internasional (Hilmi et al., 2020).

2.3 Tinjauan Tentang Pengangguran Terbuka

2.3.1 Definisi Pengangguran Terbuka

Pengangguran terbuka ialah seseorang yang sudah masuk ke dalam angkatan kerja yang mana seorang tersebut tidak mempunyai pekerjaan tetapi secara aktif mereka sedang mencari pekerjaan, atau mempersiapkan untuk memasuki dunia kerja. Hal tersebut bisa terjadi karena ketidakcocokan persyaratan dalam pencari kerja dengan apa yang dibutuhkan pasar kerja, atau seseorang tersebut menolak pekerjaan yang tersedia. Menurut Badan Pusat Statistik, pengangguran terbuka adalah seseorang yang sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, merasa bahwa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, dan sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum dimulai bekerja. Adapun, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah suatu indikator yang digunakan untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja yang ada dan menggambarkan kurangnya termanfaatkan pasokan dari tenaga kerja.

Pengangguran adalah dimana suatu seseorang yang tergolong kedalam angkatan kerja yang ingin mendapatkan suatu pekerjaan tetapi belum memperolehnya. Pengangguran dapat juga diartikan seseorang yang sudah tergolong dalam angkatan kerja dan juga secara aktif dalam mencari lapangan pekerjaan dengan suatu tingkatan upah tertentu, tetapi tidak mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Menurut Sumodiningrat (2009:8), masyarakat yang tidak memperoleh peluang memadai untuk bekerja dan juga berusaha, sehingga masyarakat tidak mempunyai pendapatan dan juga tabungan yang cukup dalam menjalani kebutuhan. Dengan banyaknya pengangguran di suatu wilayah tertentu dapat menjadikan masalah sosial. Masalah sosial yakni pengangguran berkaitan dengan hubungannya dengan bidang pendidikan dan juga sosial.

Tingkat pengangguran yang tinggi menjadi suatu indikator yang penting bagi negara yang mempunyai penduduk cukup padat seperti salah satunya negara Indonesia. Indikator tersebut kemudian akan menjadi suatu hal penting. Pengangguran atau juga tunakarya merupakan sebuah istilah untuk angkatan kerja yang tidak bekerja sama sekali, sedang mencari pekerjaan, sedang menunggu proyek pekerjaan selanjutnya atau seseorang yang sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Pengangguran tersebut bisa disebabkan oleh jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan serta berhubungan dengan jumlah penduduk (Markus, 2009).

Menurut Sumodiningrat (2009:8), bahwa pengangguran dapat terjadi jika kesenjangan serta kemiskinan didapat biasanya sebagai suatu lingkaran kemiskinan, yang mana proses kemiskinan tersebut semakin lama akan semakin kronis. Pengangguran merupakan seseorang tenaga kerja yang aktif sedang mencari pekerjaan pada level tertentu dengan tidak mendapatkan pekerjaan yang mereka inginkan. Hal tersebut akan berdampak pada masalah sosial yakni pengangguran. Dengan demikian, masalah pengangguran tersebut merupakan bagian tugas pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran (Solikatun et al., 2014).

Menurut Rasbin (2020), pengangguran adalah suatu masalah yang ada di suatu negara seperti pada negara berkembang yakni Indonesia. Jumlah pencari pekerja lebih banyak dibandingkan dengan kesempatan kerja yang tersedia. Dalam kasus ini, dapat menyebabkan peningkatan jumlah pada arus masuk tenaga kerja yang melebihi jumlah kesempatan kerja. Adapun jenis-jenis pengangguran dapat membedakan jenis pengangguran, terdapat dua cara untuk dapat menggolongkannya, yakni berdasarkan penyebab pengangguran dan berdasarkan ciri-ciri pengangguran. Jenis pengangguran berdasarkan penyebabnya sebagai berikut:

1. Pengangguran Konjungtural (*Cycle Unemployment*)

Pengangguran konjungtural merupakan pengangguran yang diakibatkan dari perubahan gelombang yang mana naik turunnya pada kehidupan ekonomi.

2. Pengangguran Struktural (*Structural Unemployment*)

Pengangguran struktural merupakan pengangguran yang mana diakibatkan oleh suatu perubahan dalam struktur ekonomi dan dalam waktu yang jangka panjang. Pada pengangguran struktural bisa dapat diakibatkan dengan beberapa kemungkinan sebagai berikut:

- a. Mengakibatkan permintaan berkurang
- b. Mengakibatkan pada kemajuan dan juga penggunaan teknologi
- c. Mengakibatkan pada kebijakan pemerintah

3. Pengangguran Friksional (*Frictional Unemployment*)

Pengangguran friksional merupakan pengangguran yang muncul mengakibatkan ketidaksesuaian pada pemberi kerja dan juga pencari kerja. Pengangguran ini juga biasa disebut dengan pengangguran sukarela.

4. Pengangguran Teknologi

Pengangguran teknologi merupakan pengangguran dapat terjadi jika adanya penggantian pada tenaga manusia menjadi tenaga dari mesin.

5. Pengangguran Siklus

Pengangguran siklus merupakan pengangguran yang diakibatkan dengan menurunnya suatu kegiatan perekonomian (yang disebabkan terjadinya resesi). Pengangguran ini biasa disebabkan kurangnya permintaan pada masyarakat (*aggrerat demand*).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pengangguran diartikan sebagai penduduk yang tidak sedang bekerja dan sedang mencari pekerjaan atau mempersiapkan suatu usaha baru, merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan (putus asa), dan sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja. Dengan demikian, berdasarkan dengan pengertian diatas maka pengangguran dibedakan menjadi empat macam yaitu:

1. Pengangguran Terselubung (*Disguised Unemployment*)

Pengangguran terselubung merupakan tenaga kerja yang bekerja kurang dari jam kerja normal biasanya, yaitu kurang dari 35 jam perminggu. Dengan demikian, secara formal tercatat sebagai bekerja tetapi dalam jam kerjanya tidak mencerminkan produktivitas secara penuh.

2. Pengangguran Setengah Menganggur (*Under Unemployment*)

Pengangguran setengah menganggur merupakan penduduk bekerja dengan jam kerja di bawah ambang batas jam kerja normal (kurang dari 35 jam dalam seminggu), dan masih mencari atau menerima pekerjaan tambahan.

3. Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*)

Pengangguran terbuka ialah penduduk angkatan kerja yang tidak bekerja, tetapi sedang aktif mencari pekerjaan atau sedang menyiapkan usaha dan mereka yang tidak bekerja tetapi belum mulai bekerja.

4. Pengangguran Musiman (*Seasonal Unemployment*)

Pengangguran musiman merupakan keadaan seseorang yang menganggur karena adanya fluktuasi kegiatan ekonomi jangka pendek atau pengangguran yang terjadi karena adanya pergantian musim.

Adapun adanya sebab-sebab terjadinya pengangguran yang mana dapat terjadinya masalah pengangguran yakni:

1. Adanya besar pada angkatan kerja yang tidak seimbang dengan kesempatan kerja yang ada. Hal tersebut dapat terjadi apabila pada jumlah angkatan kerja lebih besar daripada dengan kesempatan kerja yang ditawarkan. Kondisi itu sebaliknya jarang terjadi.
2. Struktur lapangan kerja yang tidak seimbang. Ketidakseimbangan pada struktur lapangan kerja biasanya membutuhkan latar belakang tenaga kerja yang sedang mencari kerja. Hal ini menyebabkan terjadinya masalah pangangguran.
3. Kebutuhan dengan jumlah dan juga jenis tenaga terdidik serta penyediaan pada tenaga terdidik tidak seimbang. Apabila pada kesempatan kerja dengan jumlah sama atau bisa lebih besar dengan angakatan kerja, sehingga pengangguran belum tentu tidak terjadi. Karena belum pasti terjadi kesesuaian pada tingkat pendidikan yang tersedia serta yang dibutuhkan. Jika ketidakseimbangan terjadi akan mengakibatkan pada sebagian tenaga kerja yang tersedia tidak dapat mengisi pada kesempatan lapangan pekerjaan yang ada.
4. Dapat meningkatnya suatu peranan dan juga aspirasi. Khususnya pada angkatan kerja wanita dalam seluruh angkatan kerja di Indonesia.
5. Dalam penyediaan dan pemanfaatan tenaga kerja antar daerah dapat tidak seimbang. Pada jumlah angkatan kerja di daerah dapat lebih besar dari angka kesempatan kerja. Dibandingkan di suatu daerah lainnya dapat terjadi sebaliknya. Hal tersebut dapat mengakibatkan persoalan mengenai perpindahan tenaga kerja dari daerah satu ke daerah lainnya, bahkan dari negara satu ke negara lainnya.

Menurut Rasbin, (2020) pengangguran terbuka yang didasarkan pada suatu konsep angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan, yang mana pencari pekerjaan pertama kali ataupun sudah pernah bekerja sebelumnya. Pengangguran dikenal dengan istilah pengangguran terbuka yakni mereka yang sedang mencari lapangan pekerjaan, sedang mempersiapkan usaha, tidak mencari pekerjaan untuk bekerja karena disebabkan tidak memungkinkan mendapatkan pekerjaan. Masalah sosial pengangguran tersebut dapat diatasi melalui kebijakan ataupun perencanaan yang telah dirancang oleh pemerintah. Sehingga masalah sosial yakni pengangguran dapat ditanggulangi (Suharto, 2011).

2.4 Landasan Teori

Mencapai suatu kebijakan dalam pelaksanaan suatu program melalui struktur jaringan sosial, dalam memecahkan suatu permasalahan sosial yang ada disekitar (Damsar, 2009). Sehingga peserta pemagangan akan memperoleh peluang dan informasi terkait pelatihan kerja melalui program pemagangan dalam hubungan sosial yang dijelaskan melalui teori jaringan sosial. Dalam teori ini, jaringan sosial yang dilakukan oleh aktor yakni Disnaker menghubungkan peserta melalui program pemagangan, yang bertujuan untuk mencapai upaya menangani masalah pengangguran. Dengan demikian, untuk memahami Teori Jaringan Sosial Mark Granovetter dalam pelaksaan suatu program. Granovetter menjelaskan empat point antara lain:

1. Norma dan Kepadatan Jaringan

Norma diartikan sebagai suatu ide tentang tata cara dalam bertindak dan berperilaku. Adanya norma ini, maka masyarakat dapat bertindak lebih jelas dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Aktor dalam menjalankan sebuah Jaringan Sosial, terdapat tata aturan dalam berperilaku. Dengan adanya norma aktor tidak bisa semena-mena dalam menjalankan suatu Jaringan Sosial. Sedangkan, kepadatan dalam jaringan memengaruhi penyebaran informasi dalam suatu kelompok (Granovetter, 1973).

Norma atau aturan yang ada di program pemagangan ini penting berkaitan dengan membentuk kepadatan jaringan pada peserta pemagangan. Sehingga mendorong terlaksananya program pemagangan dengan baik serta lingkungan sosial yang kondusif untuk berjalananya pelatihan kerja untuk mempersiapkan calon tenaga kerja yang siap kerja.

2. *Strength Of Weak Ties*

Strength Of Weak Ties atau kekuatan ikatan lemah ialah konsep penting yang ada didalam teori jaringan sosial. Granovetter berpendapat bahwa suatu ikatan lemah justru memiliki peran strategis dalam menyebarkan terkait informasi, inovasi, dan peluang sosial lebih luas serta cepat dibanding ikatan kuat, yang cenderung terbatas dalam lingkungan sosial yang homogen. Di dalam suatu jaringan sosial, seseorang yang terhubung melalui ikatan lemah dapat mengakses sumber daya, informasi, dan mempunyai kesempatan baru yang tidak tersedia dalam kelompok internal mereka.

Program pemagangan tidak hanya menciptakan pelatihan kerja saja tetapi membangun hubungan dengan relasi yang lebih luas seperti rekan-rekan pemagangan dan supervisi. Hal ini dapat membuka akses informasi terkait peluang kesempatan dalam perekrutan kerja sehingga dapat mengurangi pengangguran.

3. Lubang Struktur

Granovetter berpendapat bahwa ikatan lemah menghubungkan individu dengan jaringan sosial yang berbeda dari jaringan mereka sendiri. Maka, lubang struktur dapat diartikan sebagai celah atau jarak antara dua klaster sosial yang tidak saling terhubung secara langsung. Individu yang berada di posisi penghubung antara dua klaster tersebut memainkan suatu peran yang strategis sebagai perantara (*broker*), karena mereka dapat menjembatani lubang

struktur tersebut dan mengalirkan informasi dari satu kelompok ke kelompok lain.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebagai penyelenggara program pemagangan dengan Perusahaan atau Mitra sebagai stakeholder menjembatani peserta pemagangan untuk memperoleh keterampilan, pengalaman kerja, hal tersebut dilakukan untuk menciptakan peluang kesempatan masuk kedalam dunia kerja sehingga mengurangi masalah pengangguran terbuka.

4. Keterlekatan

Embeddeness atau keterlekatan didalam jaringan sosial Granovetter menekankan bahwa suatu aktivitas dan perilaku seorang individu tidak terjadi pada didalam ruangan yang hampa, melainkan terjalin dengan konteks sosial yang ada disekitarnya. Keterlekatan ini mengacu sejauh mana hubungan sosial dapat mempengaruhi tindakan, seperti norma, kepercayaan dan identitas terbentuk melalui interaksi sosial.

Selama proses pemagangan dapat menjadikan hubungan sosial yang baik dari interaksi sosial, maka relasi dan juga menciptakan dampak yang positif antara peserta pemagangan dan supervisi atau pembimbing. Sehingga peserta pemagangan dapat memperoleh hasil atau dampak baik yang diharapkan selama mengikuti pemagangan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut peneliti paparkan beberapa penelitian terdahulu yang berupa skripsi dan jurnal yang menjadi acuan serta referensi peneliti terkait penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti:

Tabel 5. Penelitian Terdahulu

No	Judul	Teori	Metode	Hasil
1.	Evaluasi Program Pemagangan Dalam Negeri Sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Pencari Kerja tahun 2021 (Asmiati, 2022)	Teori yang digunakan adalah Teori Evolusi Program oleh Wirawan	Metode yang digunakan ialah metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif.	Hasil penelitian pada <i>input evaluation</i> khusunya sumber daya manusia penyelenggaraan program pemgangan tim belum efektifnya dalam menjalankan tupoksinya. Sehingga perekrutan perusahaan belum mencapai target. Pada proses evaluation kurang efektif dalam melakukan sosialisasi yang kurang maksimal serta evaluasi pembelajaran peserta menjadikan perhatian pihak penyelenggara. Pada outcome evaluation cukup baik dibuktikan dengan pada jumlah penyerapan peserta menjadi karyawan dengan sebesar 64,50%. Serta pada impact

			evaluation dapat menekan angka pengangguran dari 5,83% turun sebesar 0,43%.
2.	Peran Balai Latihan Kerja Kota Samarinda Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (Hidayat, 2022)	Teori yang digunakan adalah Teori Organisasi oleh Sondang Siagian dengan pendekatan struktural dan organisasi ditelaah dari sudut pandang keprilakuan	Adapun metode penelitian yang digunakan ialah metode deskriptif kualitatif. Dari hasil penelitian bahwa terlepas terlepas dari semua responden lulusan SMA di Balai Latihan Kerja Kota Samarinda mempunyai keunggulan di bidangnya masing-masing. Tetapi Balai Latihan Kerja Samarinda cukup banyak siswa yang sudah lulus mengikuti pelatihan serta cukup berfungsi serta memberikan pelatihan dimana peserta mendapatkan pengetahuan baru dan juga keterampilan tetapi belum optimal yang dilihat dari imperatif yang dialami dari anggota maupun BLK. Hal tersebut guna meningkatkan tuntutan dalam mengasah kemampuan dan keterampilan individu serta mengurangi pengangguran

<p>3. Pelaksanaan Program Pemagangan Dalam Negeri Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekan Baru Tahun 2016 (Hartanti, W., & Mayarni, M. (2018)</p>	<p>Teori yang digunakan adalah Teori Nakamura dan Smallwood tentang Implementasi Kebijakan.</p>	<p>Adapun metode yang digunakan ialah metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif.</p>	<p>sebagaimana jawaban kendala yang dihadapi oleh peserta diklat.</p> <p>Hasil penelitian ialah program pemagangan yang mana dilakukan oleh Disnkaer Kota Pekan Baru yang bekerja sama oleh LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) sudah berjalan efektif. Dimana sebanyak 85% peserta pemagangan terserap baik ke dunia kerja setelah mengikuti pelatihan pemagangan. Hal tersebut didukung oleh faktor koordinasi yang cukup baik antara Disnaker dan LPK swasta, sarana serta prasarana pelatihan yang cukup memadai dan juga pembimbing istruktur yang cukup kompoten dalam memberikan pelatihan baik teori dan praktik. Sehingga hal tersebut mendukung keberhasilan program pemagangan.</p>
--	---	--	--

4.	Implementasi Program Pemagangan dalam Negeri Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau (Nengsih et al., (2024)	Teori yang digunakan Teori Implementasi Kebijakan Publik dari Donald S.Van Meter dan Carl E. Van Horn.	Adapun metode penelitian yang digunakan metode deskriptif kualitatif.	Dari penelitian Program Pemagangan Dalam Negeri telah cukup mampu dalam meningkatkan kualitas peserta magang. Yang mana mereka setelah mengikuti pemagangan mampu bersaing di dunia kerja. Dengan demikian, ada beberapa hambatan baik internal seperti terbatasnya sarana dan juga sdm serta hambatan ekternal seperti kurangnya informasi terkait lowongan dari perusahaan Hal tersebut guna meningkatkan tuntutan dalam mengasah kemampuan dan keterampilan individu serta mengurangi pengangguran sebagaimana jawaban kendala yang dihadapi oleh peserta diklat.
5.	Strategi Komunikasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kabupaten Indragiri Hilir (Andespa, 2019).	Teori yang digunakan adalah Teori Komunikasi oleh Laswell.	Adapun metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif.	Dari hasil penelitian dalam mengatasi pengangguran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi mempunyai strategi

komunikasi dengan menginformasikan yakni pelatihan kerja dengan memanfaatkan Unit Pelaksana Tugas (UPT) untuk sebagai komunikator penyampaian informasi dalam menumbuhkan partisipasi masyarakat yang masih menganggur di Kabupaten Indragiri Hilir. Hal tersebut dengan melakukan strategi komunikasi untuk mengatasi pengangguran dengan menggunakan media cetak yaitu brosur, spanduk, surat edaran dan juga melalui media elektronik yaitu radio lokal dan televisi lokal serta dengan melakukan komunikasi langsung kepada humas pemerintah Indragiri Hilir.

Sumber: Diolah Peneliti, 2025.

Pada penelitian sebelumnya terdapat beberapa peneliti yang sudah mengkaji mengenai evaluasi serta pelaksanaan program pemagangan dalam negeri. Adapun *research gap* penelitian yakni sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada peningkatan sumber daya manusia atau peningkatan kompetensi dalam mencari kerja dan belum mengkaji bagaimana kontribusi program pemagangan sebagai upaya dalam menanggulangi masalah sosial yakni pengangguran terbuka. Pada fokus penelitian ini di Provinsi Lampung dengan mendalami sudut pandang tentang pelaksanaan pemagangan sebagai upaya menangani masalah pengangguran terbuka. Serta adapun *novelty* dari penelitian ini yakni penelitian terdahulu yang masih banyak menggunakan teori tentang Implementasi Kebijakan. Sedangkan, penelitian yang ingin saya kaji menggunakan Teori Jaringan Sosial Mark Granovetter. Dimana penelitian sebelumnya belum menggunakan teori tersebut.

2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Furqan & Karimuddin (2019), pengangguran yang besar dapat membawa efek terhadap permasalahan sosial yang ada di masyarakat seperti meningkatnya kemiskinan, memperlambat proses pembangunan, dan terjadinya kriminalitas dan lainnya. Mereka yang tidak mempunyai pekerjaan pada usia kerja dan masa kerjanya adalah pengangguran. Sehingga permasalahan pengangguran menjadi suatu perhatian khususnya di negara Indonesia.

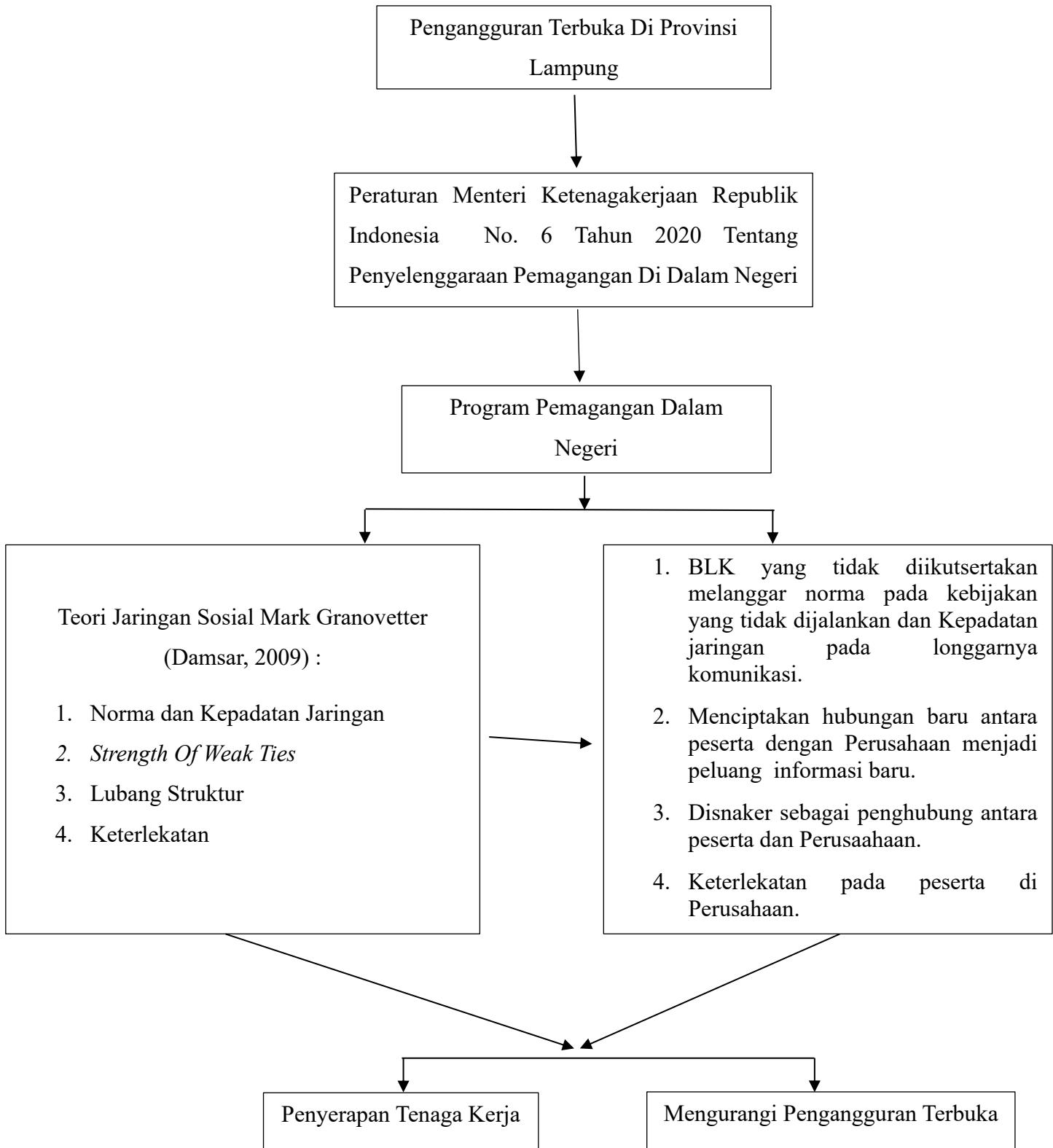
Pada data BPS bulan Agustus tahun 2025 sebanyak 5,066 ribu angkatan kerja, yang mana 4.853 ribu bekerja dan 213,017 ribu pengangguran. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung melalui Program Pemagangan. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebagai penyelenggara kegiatan Pemagangan Dalam Negeri. Hal tersebut cukup menarik untuk dilihat dalam konteks penelitian.

Selain itu, penelitian terdahulu membahas terkait program pemagangan yang bertujuan meningkatkan kompetensi pencari kerja atau sumber daya manusia dan berkaitan dengan pengangguran secara umum serta keterlibatan Pemerintah Daerah atau Dinas Tenaga Kerja. Tetapi dalam penelitian tersebut, belum menunjukkan adanya fokus pada masalah sosial yakni pengangguran terbuka dengan memfokuskan pelaksanaan program secara menyeluruh.

Penyelenggara kegiatan Pemagangan Dalam Negeri yakni Bidang Pelatihan dan Produktivas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sesuai dengan Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Dengan demikian, penyelenggara kegiatan pemagangan bekerja sama dengan Perusahaan untuk melakukan kegiatan pemagangan dengan proses rekrutmen dengan tujuan pemagangan tersebut dapat meningkatkan sumber daya manusia, mendapatkan karyawan yang terampil, mengurangi angka pengangguran, dan menambah keterampilan.

Maka penelitian Pelaksanaan Program Magang Kerja Dalam Negeri Sebagai Upaya Dalam Menangani Masalah Pengangguran Terbuka Provinsi Lampung akan dianalisis dengan menggunakan Teori Jaringan Sosial Mark Granovetter. Sehingga dari hasil analisa tersebut dapat diharapkan dapat mengetahui pelaksanaan program tersebut dengan melalui empat point Granovetter yakni norma dan kepadatan jaringan, *strength of weak ties*, lubang struktur, dan keterlekan dalam upaya menangani masalah pengangguran terbuka. Adapun penelitian ini mempunyai kerangka berpikir yakni:

Gambar 2.6 Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah Peneliti, 2025.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian adalah suatu proses langkah-langkah yang digunakan untuk mengumpulkan serta menganalisis informasi untuk meningkatkan pemahaman terhadap suatu topik atau isu. Metode penelitian suatu kegiatan sistematis di dalam sebuah penelitian yang dimulai dari mencari data, mengolah data dan menganalisis data secara ilmiah yang hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Penelitian kualitatif adalah metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna sejumlah individu atau sekelompok orang yang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan (Creswell, 2015).

Jenis pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini ialah deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif yang berakar pada latar belakang alamiah untuk keutuhan, sehingga mengandalkan manusia untuk sebagai alat penelitian yang memanfaatkan metode kualitatif, analisis data juga secara induktif, dan mengarah pada sasaran penelitian yakni usaha-usaha dalam menemukan teori dasar yang bersifat deskriptif. Dengan demikian, akan lebih mementingkan suatu proses dari pada hasil, juga membatasi studi dari pada fokus, juga mempunyai suatu kriteria dalam memeriksa pada keabsahan data, rancangan penelitian yang bersifat sementara. Hasil dari penelitiannya juga disepakati oleh kedua belah pihak yakni peneliti dan serta subjek peneliti (Moleong, 2010).

Menurut Nasir (2002), metode deskriptif merupakan suatu metode pada penelitian yaitu sekelompok manusia, suatu objek, kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa yang ada pada masa sekarang. Adapun tujuan dari metode penelitian deskriptif ialah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat yang berdasarkan pada fakta-fakta maupun sifat-sifat yang berhubungan antar fenomena yang diteliti. Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang menyampaikan suatu

fakta dengan cara mendeskripsikan dari apa yang dilihat, maupun diperoleh dan dirasakan. Tujuan dari penelitian kualitatif deskriptif ini ialah untuk memberikan gambaran, deskripsi, mengenai fakta-fakta yang berhubungan dengan fenomena sosial.

Alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif ialah mengkaji suatu fenomena yang memerlukan tambahan data yang diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dengan demikian, metode penelitian kualitatif peneliti akan mendapatkan data yang mengenai Pelaksanaan Program Pemagangan Dalam Negeri Sebagai Upaya Dalam Menangani Masalah Pengangguran Terbuka Di Provinsi Lampung.

3.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini ialah untuk mengetahui pelaksanaan program pemagangan dalam negeri sebagai upaya menangani masalah pengangguran terbuka Provinsi Lampung. Kemudian, ingin mengetahui faktor pendukung dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program pemagangan, serta dampak yang didapat oleh para peserta pemagangan setelah mengikuti pemagangan dalam negeri.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Alasan peneliti memilih penelitian di lokasi tersebut karena ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan program pemagangan dalam negeri oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai penanggung jawab serta kewenangan dalam pengelolaan program pemagangan dalam negeri. Selain itu, ingin mengetahui sejauh mana pelaksanaan program pemagangan ini mampu menangani masalah pengangguran terbuka khususnya di Provinsi Lampung.

3.4 Penentuan Informan

Informan dalam penelitian ini pertama adalah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Peneliti juga akan mengambil informasi dari Supervisi atau Pembimbing, serta alumni pemagangan dalam negeri sebagai informan kunci untuk mendapatkan data terkait informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini adapun kriteria informan yang akan dipilih sebagai berikut:

1. Penyelenggara program pemagangan dalam negeri yakni Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Disnaker Provinsi Lampung diharapkan dapat memiliki informasi terkait perencanaan, dalam pelaksanaan program pemagangan kerja baik koordinasi dengan Mitra Perusahaan serta mengatur perekrutmen peserta pemagangan.
2. Pelaksana program pemagangan yaitu Perusahaan atau Mitra yang bekerja sama dengan Disnaker Provinsi Lampung terkait program pemagangan dalam negeri. Hal tersebut merupakan supervisi atau instruktur pembimbing yang ditunjuk oleh perusahaan dan HRD atau manager, diharapkan dapat memiliki informasi terkait pelaksanaan teknis program pemagangan secara langsung serta membimbing peserta pemagangan.
3. Alumni peserta pemagangan yang telah mengikuti serta menyelesaikan program pemagangan ditahun sebelumnya. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan informasi terkait pandangan mereka mengenai pelaksanaan program magang, serta manfaat dan juga dampak setelah mengikuti pemagangan dalam negeri.

Tabel 3.4 Informan

No	Nama	Pekerjaan	Jabatan
1	Novi Yanti Arta T, SE.M.M	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Kepala Seksi Pemangangan
2	Masrullah	Pembatik	Instruktur Pembimbing Deandra Batik
3	Restu Radit	Driver	Alumni Pemagangan
4	Naufal Bintang Rakhsana	Mahasiswa	Alumni Pemagangan
5	Sanie Setiani	Wirausaha	Alumni Pemagangan
6	Clara	Tidak Bekerja	Alumni Pemagangan
7	Teguh Saputra	Pegawai Swasta	Alumni Pemagangan
8	Firda Elistia	Freelance	Alumni Pemagangan
9	Alvira Nabila	Perawat	Alumni Pemagangan
10	Satria	Staff Hotel	Alumni Pemagangan
11.	Drs. Tabrizal Satiya, M.Si	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Sekretaris Disnaker
12.	Meini Ilhamuddin, S.STP.,M.H	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Kepala UPTD BLK Balai Bandar Lampung
13.	Murdi Sidharta	Staff HRD	Staff HRD PT. Dukonst Sinergi Perdana

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

3.5 Jenis dan Sumber Data

Data adalah suatu fakta dari objek yang sedang diamati dapat berupa kata-kata dan juga angka. Data memberikan suatu gambaran yang cukup luas terkait keadaan yang ingin diteliti. Peneliti akan mengambil suatu keputusan umumnya dengan menggunakan data untuk pertimbangan. Dengan adanya data peneliti dapat menganalisis serta menggambarkan suatu keadaan. Selain itu, untuk mengungkapkan suatu fakta yang akan diteliti sehingga menunjukkan bahwa

pentingnya data tersebut. Adapun jenis data yang digunakan peneliti berupa data primer dan data sekunder:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian yang menggunakan pengambilan suatu data. Data primer juga didapatkan langsung oleh peneliti dengan menggunakan data. Dalam proses pengumpulan data primer berdasarkan survei yang ada dilapangan dan juga pengamatan di lokasi penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder bersumber dari eksternal yang didapat dari referensi baik jurnal, artikel dan lainnya. Data sekunder juga bisa didapat berdasarkan data yang ada di suatu instansi dan sumber terkait, termasuk pada data-data yang telah terkumpul didalam penelitian yang sejenis.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Creswell (2015), pengumpulan data ialah cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan suatu informasi atau data penelitian dan juga langkah strategis didalam metodologi penelitian. Untuk mengumpulkan data tersebut peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu pengamatan dan juga pencatatan terhadap fenomena ataupun gejala yang sedang diteliti. Observasi ialah kegiatan pengamatan terhadap suatu perilaku didalam penelitian sosial yang menyertainya. Dengan observasi dapat diketahui suatu perilaku didalam situasi sosial tertentu.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi secara langsung antara peneliti maupun partisipan peneliti. Dalam artian wawancara merupakan teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan secara langsung tatap muka dan tanya jawab antara narasumber maupun peneliti. Wawancara bertujuan dengan memperoleh pemahaman

yang mendalam berbagai pandangan, pengalaman dan juga perspektif individu dengan fenomena yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, ditetapkan informan seperti penyelenggara program Disnaker Provinsi Lampung, supervisi atau instruktur pembimbing Perusahaan, dan alumni pemagangan. Wawancara ini dilakukan secara *offline* di Disnaker Provinsi Lampung serta di Perusahaan dan *online* dikarenakan alumni peserta pemagangan terdapat diluar Bandar Lampung. Wawancara berlangsung sekitar 10 hingga 20 menit. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara terstruktur dengan menyiapkan panduan wawancara secara lengkap yang berkaitan dengan pelaksanaan program pemagangan dalam negeri, serta faktor pendukung dan kendala yang dihadapi oleh pelaksana program pemagangan, dan dampak yang didapat oleh para peserta pemagangan setelah mengikuti pemagangan dalam negeri.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dalam pengumpulan data perlunya melibatkan arsip, dokumen ataupun bahan tertulis yang lainnya yang berkaitan pada fenomena penelitian. Dokumen dapat digunakan seperti laporan, dokumen resmi, surat, ataupun catatan. Dokumentasi salah satu cara yang dapat dilakukan dengan mendapatkan gambaran dari suatu sudut pandang subyek dengan melalui media serta dokumentasi lainnya yang yang ditulis ataupun dibuat oleh subjek yang berkaitan. Dokumen merupakan jenis suatu pengumpulan data yang meneliti dari berbagai macam dokumen yang nantinya dapat berguna sebagai bahan analisis.

Alasan peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah sebagai acuan bukti peneliti untuk melihat data-data terkait fenomena dengan data berupa dokumentasi yang akurat. Dokumentasi ini digunakan sebagai suatu data yang dapat memperkuat informasi dari hasil wawancara terkait pelaksanaan program pemagangan dalam negeri sebagai upaya menangani pengangguran terbuka di Provinsi Lampung.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data ialah suatu usaha dalam menemukan dengan sistematik data hasil wawancara, observasi dan yang lainnya. Sehingga peneliti dapat memahami tentang apa yang sedang diteliti serta dapat disajikan untuk penelitian yang akan datang. Terdapat 3 jenis analisis data kualitatif (Miles & Huberman, 1992) yakni:

1. Reduksi Data

Reduksi data bisa diartikan sebagai merangkum, memilih hal pokok yang memfokuskan pada hal yang suatu penting untuk mencari tema dan juga pola serta membuang yang tidak diperlukan. Hal tersebut reduksi data akan memberikan sebuah gambaran lebih jelas serta mempermudah peneliti dalam melakukan suatu pengumpulan data selanjutnya dan mencari yang diperlukan. Reduksi data ialah suatu proses berfikir yang memerlukan kedalaman wawasan.

Pada penelitian ini, tahap reduksi akan dilakukan peneliti dengan memperoleh data yang berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah dilakukan. Dengan demikian, peneliti menyajikan hasil wawancara dalam bentuk tulisan yang sudah disederhanakan sesuai dengan fokus penelitian ini, yakni pelaksanaan program pemagangan dalam negeri sebagai upaya menangani masalah pengangguran terbuka Provinsi Lampung. Serta faktor pendukung dan kendala yang dihadapi oleh pelaksana program pemagangan, dan dampak yang didapat oleh para peserta pemagangan setelah mengikuti pemagangan dalam negeri.

2. Penyajian Data (*Display*)

Penyajian data merupakan suatu kegiatan ketika sekumpulan informasi yang telah disusun. Sehingga dapat memberikan suatu kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan juga tindakan. Dengan demikian, menyajikan data yang dipaparkan secara teratur dengan menampilkan yang berhubungan data dan digambarkan situasi keadaaan yang terjadi. Hal ini akan memudahkan peneliti untuk membuat sebuah kesimpulan. Pemaparan

data dalam penelitian secara umum ditampilkan berbentuk teks narasi. Dengan demikian, memudahkan peneliti melihat masalah yang terjadi.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan oleh peneliti secara terus menerus selama berada di lapangan. Dari awal dalam mengumpulkan data, seorang peneliti kualitatif sudah mencatat ke dalam teori ataupun keteraturan polanya, konfigurasi yang memungkinkan, penjelasan ataupun proposisi dan alur sebab akibat. Dalam penarikan kesimpulan, kesimpulan tersebut diperoleh berdasarkan data dari jawaban informan dengan dukungan data-data yang lainnya. Peneliti melakukan penarikan kesimpulan berdasarkan dengan rumusan masalah yang peneliti rumuskan, berkaitan dengan pelaksanaan program pemagangan dalam negeri serta faktor pendukung dan kendala yang dihadapi oleh pelaksana program pemagangan, dan dampak yang didapat oleh para peserta pemagangan setelah mengikuti pemagangan dalam negeri melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang didapat selama di lapangan.

3.8 Teknik Validasi / Keabsahan Data

Keabsahan data adalah suatu padanan konsep dari validitas dan realibilitas dalam penelitian kualitatif disesuaikan dengan paradigmnya sendiri. Sehingga untuk menetapkan keabsahan data diperlukannya suatu teknik pemeriksaan dan pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Keabsahan data juga memastikan bahwa hasil penelitian untuk mencerminkan fenomena yang diteliti secara akurat, mendukung generalisasi hasil, memfasilitasi dalam pengambilan keputusan yang tepat, dan meningkatkan integritas ilmiah (Creswell, 2015). Ada empat kriteria yang digunakan dalam uji keabsahan data yakni:

1. Derajat Kepercayaan (*Credibility*)

Pada kriteria kredibilitas juga melibatkan penetapan dari hasil penelitian kualitatif merupakan kredibel ataupun dapat dipercaya dari segi perspektif partisipasi di dalam suatu penelitian. Tujuan dari perspektif bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena yang akan diteliti dari perspektif partisipan. Partisipan adalah seseorang yang dapat menilai kredibilitas pada hasil penelitian tersebut. Dalam menetapkan derajat kepercayaan penelitian salah satunya dengan menggunakan triangulasi.

Triangulasi didalam suatu pengujian *credibility* sebagai suatu pengecekan data yang didapat dari berbagai sumber, cara dan juga waktu. Adapun beberapa cara dalam membedakan triangulasi sebagai teknik dalam pemeriksaaan yang memanfaatkan penggunaan metode, sumber, dan penyidik.

Peneliti menggunakan teknik triangulasi yakni triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber adalah dengan menguji data dan informasi yang sama dengan infroman satu dengan yang lainnya. Seperti contoh tabel berikut:

Tabel 3.8 Tabel Triangulasi Sumber

Alumni Pemagangan, Restu Radit	Alumni Pemagangan, Teguh Saputra
”Dukungan pemerintah baik Dinas Tenaga Kerja, komitmen Perusahaan, fasilitas yang memadai, sistem pengawasan dan evaluasi.”	”Faktor pendukung antara lain dukungan dari pemerintah dan Disnaker. Komitmen dari pihak Perusahaan. Fasilitas pelatihan yang memadai. Pembimbing atau mentor yang kompeten. Pengawasan dan evaluasi berkala.”

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Triangulasi metode peneliti mengecek kembali data dengan metode berbeda seperti hasil wawancara yang dicek dengan hasil dokumentasi peneliti. Seperti contoh tabel berikut:

Tabel 3.8 Triangulasi Metode

Wawancara	Dokumentasi
<p>”Semua pada juknis dari Kemnaker atau peraturan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Sesuai dengan juknis dari Kemnaker misalnya apa jadi apa yang dipenuhi. Semua harus ada administrasinya lengkap. Perusahaan pada saat kami panggil kami ikutkan, peserta magang semua memenuhi semua administrasi persyaratan-persyaratan di Kemnaker. Ada 22 item yang harus dipenuhi. Perusahaannya yang berbadan hukum, mempunyai NPWP dan itu harus dipenuhi dan kalau tidak dipenuhi ya tidak bisa. Tidak bisa jadi peserta pemagangan perusahaanya.”</p>	<p>Juknis</p> 

Sumber: Diolah peneliti, 2025

2. Keteralihan (*Transferability*)

Keteralihan (*Transferability*) adalah kriteria akan menunjukkan derajat dalam ketepatan dari hasil penelitian. Kriteria ini digunakan untuk menilai hasil penelitian yang sudah dilakukan disuatu kelompok tertentu dan dapat diaplikasikan di suatu kelompok lain pada situasi yang sama halnya. Hal ini penting kriteria sebagai menjamin dari keabsahan suatu riset kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti dapat mencapai suatu kriteria keteralihan dengan mendeskripsikan penelitiannya secara terperinci, sistematis dan juga lengkap. Upaya peneliti dalam memenuhi hal tersebut, peneliti melakukannya dengan cara membandingkan hasil penelitian lain dengan hasil penelitian oleh peneliti sendiri, penelitian Hartanti, W., & Mayarni, M. (2018) yang meneliti pelaksanaan program pemagangan dalam negeri oleh

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekan Baru yang didukung oleh para peserta pemagangan, pembimbing atau instruktur pemagangan yang kompeten dalam melatih para peserta pemagangan dengan memberikan materi dan juga praktik. Serta pelaksanaan program ini dapat terserap lebih dari 50%, hal ini bahwa didukung oleh hasil penelitian peneliti di hasil dan pembahasan.

3. Kebergantungan (*Dependability*)

Kebergantungan (*Dependability*) merupakan suatu kriteria yang digunakan untuk menilai sejauh mana hasil dari temuan. Peneliti memperlihatkan sebuah konsistensi dari hasil temuan yang dilakukan ketika peneliti yang berbeda dan juga waktu yang berbeda pula, tetapi dengan melakukan suatu metodologi serta *interview script* yang sama. Kebergantungan juga memiliki artian sebagai suatu realibilitas dengan melakukan replikasi studi, kemudian melakukan auditing melibatkan dalam penelaahan sebuah data dan juga literatur yang sudah mendukung secara menyeluruh serta mendetail.

4. Kepastian (*Confirmability*)

Kepastian (*confirmability*) merupakan suatu proses dalam pemeriksaan sebuah kriteria, yakni dengan cara peneliti melakukan konfirmasi pada hasil temuannya. Umumnya cara yang sering dilakukan ialah peneliti melakukan konfirmasi dari hasil penelitian yang ia lakukan dengan merefleksikan hasil tersebut pada jurnal yang berkaitan.

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung terletak di jalan Gatot Subroto No. 28 Pahoman Bandar Lampung. Berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor : 59 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

4.1.1 Tugas

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan provinsi di bidang tenaga kerja berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.1.2 Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan, pengaturan, perencanaan dan penetapan standar atau pedoman bidang ketenagakerjaan.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahaan dan pelayanan umum bidang ketenagakerjaan.
3. Penyelenggaraan urusan ketatausahaan dan administrasi umum
4. Penyelenggraan pelayanaan sistem informasi ketenagakerjaan.
5. Pembinaan dan penyelenggaran serta fasilitasi perluasan dan pelayanan penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
6. Pembinaan dan penyelenggaraan serta fasilitasi pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja.

7. Pembinaan dan penyelenggaran pengawasan ketenagakerjaan.
8. Pembinaan dan penyelenggaraan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.
9. Pengekordinasian, integrasi dan sinkronisasi kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja.
10. Pembinaan, penyelenggaraan, pengawasan, pengendalian, serta evaluasi pengembangan sumber daya manusia aparatur pelaksana urusan pemerintah bidang ketenagakerjaan.
11. Pelaksana tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.3 Struktur Organisasi

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Terdiri dari:

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris
3. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
4. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
5. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
6. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja
7. Unit Pelaksana Daerah (UPTD)
8. Kelompok Jabatan Fungsional

A. Kepala Dinas

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung mempunyai tugas memimpin, mengendalikan internal dan mengawasi, mengkordinasikan unit kerja dibawahnya serta, tugas-tugas sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Dinas mempunyai fungsi:

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

B. Sekretaris

- 1. Sekretariat Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, kepegawaian, urusan rumah tangga, perlengkapan, kehumasan dan kepustakaan serta karsipan kepegawaian.
- 2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:
 - a. Pengkoordinasi kegiatan pada dinas di bidang ketatausahaan, kepegawaian, perencanaan, program dan keuangan.
 - b. Penyelenggaraan pembinaan, pemantauan, pengendalian dan koordinasi pengelolaan administrasi kepegawaian, rumah tangga dinas, perlengkapan, tatalaksana, dan peraturan perundang-undangan.
 - c. Penyelenggaraan pembinaan, pemantauan, pengendalian dan koordinasi pengelolaan administrasi keuangan.
 - d. Penyelenggaraan perencanaan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan.

- e. Penyelenggaraan tugas-tugas yang diberikan atasan.

C. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

1. Bidang penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas menyelenggarakan penyebarluasan dan pelayanan dan pelayanan serta pemberdayaan tenaga kerja dalam negeri.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:
 - a. Pelaksanaan promosi informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada masyarakat.
 - b. Pelaksanaan koordinasi perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
 - c. Pelaksanaan verifikasi penertiban izin LPTKS Kabupaten atau Kota dalam 1 (satu) daerah Provinsi.
 - d. Pelaksanaan promosi informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja dalam dan luar negeri (dalam hubungan kerja dan diluar hubungan kerja).
 - e. Pelaksanaan koordinasi penyiapan sarana dan prasarana terkait penyebarluasan informasi syarat kerja dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada daerah Kabupaten atau Kota.
 - f. Pelaksanaan koordinasi pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat kerja dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada pemerintah daerah Kabupaten dan Kota.
 - g. Penyiapan sumber daya manusia untuk melakukan pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI.
 - h. Pelaksanaan koordinasi penyiapan sarana dan prasarana untuk pemberdayaan TKI.

- i. Pelaksanaan verifikasi dokumen pengesahan RPTKA yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah Provinsi.
- j. Pelaksanaan koordinasi penyiapan sarana dan prasarana untuk melakukan pelayanan pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak 10 mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA dan lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah Provinsi.
- k. Pelaksanaan koordinasi pemantauan dan evaluasi hasil pengesahan RPTKA.
- l. Pelaksanaan verifikasi penertiban perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari satu daerah Kabupaten atau Kota dalam satu daerah Provinsi.
- m. Pelaksanaan koordinasi pemantauan dan evaluasi hasil penertiban perpanjangan IMTA.

D. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

1. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas menyelenggarakan dan penyebarluasan pelayanan pemagangan tenaga kerja, pelatihan tenaga kerja dan pengembangan produktivitas tenaga kerja.
2. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:
 - a. Penyebarluaskan atau promosi informasi akreditasi kepada lembaga pelatihan kerja, pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kerja.
 - b. Pengkoordinasian pelaksanaan akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.
 - c. Pengkoordinasian pelatihan berbasis kompetensi.
 - d. Pengkoordinasian pelatihan berbasis kompetensi.
 - e. Pengkoordinasian pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi.

- f. Pengkoordinasian penyiapan calon peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi.
- g. Penyiapan program pelatihan pemagangan.
- h. Penyiapan instruktur dan tenaga kerja pelatihan.
- i. Pengkoordinasian promosi peningkatan produktivitas.
- j. Pengkoordinasian pengukuran produktivitas tingkat Provinsi.
- k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokoknya.

E. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

- 1. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan pembinaan pengawasan terhadap tenaga kerja dan perusahaan, memberi perlindungan terhadap tenaga kerja, melakukan pembinaan terhadap kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan serta melakukan penegakkan hukum dan penindakan terhadap pelanggaran Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta pembinaan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- 2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai fungsi:
 - a. Pengkoordinasian penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan ketenagakerjaan.
 - b. Pengkoordinasian penyiapan bahan pelayanan di bidang pengawasan ketenagakerjaan.
 - c. Pengkoordinasian penyiapan bahan evaluasi di bidang pengawasan ketenagakerjaan.
 - d. Pengkoordinasian penyiapan bahan evaluasi di bidang pengawasan ketenagakerjaan.
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokoknya.

F. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja

1. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai tugas membina hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di Perusahaan, memberi perlindungan terhadap tenaga kerja dan kesejahteraan purna kerja.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:
 - a. Pelaksanaan verifikasi pengesahaan Peraturan Perusahaan (PP) dan pendaftaran perjanjian kerja bersama (PKB) daerah Provinsi.
 - b. Pengkoordinasian pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama.
 - c. Pengkordinasian pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama.
 - d. Pengkoordinasian pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama *bipartite* di Perusahaan.
 - e. Pemberian fasilitas atau mediasi terhadap potensi perselisihan di Perusahaan.
 - f. Pengkoordinasian pembinaan, penyuluhan, bimbingan dan monitoring hubungan industrial.
 - g. Pengkoordinasian pembinaan, penyuluhan, bimbingan dan monitoring hubungan industrial.
 - h. Pengkoordinasian penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral (UMPSP), Upah Minum Kabupaten atau Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten atau Kota (UMSK).
 - i. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan organisasi pekerja atau pengusaha dan Lembaga Hubungan Industrial.

- j. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.
- k. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan syarat kerja dan kesejahteraan pekerja.

G. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)

UPTD Ketenagakerjaan merupakan singkatan dari Unit Pelaksana Teknis Daerah Ketenagakerjaan. UPTD ini merupakan bagian dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang bertugas melaksanakan sebagian tuags teknis operasional di bidang ketenagakerjaan.

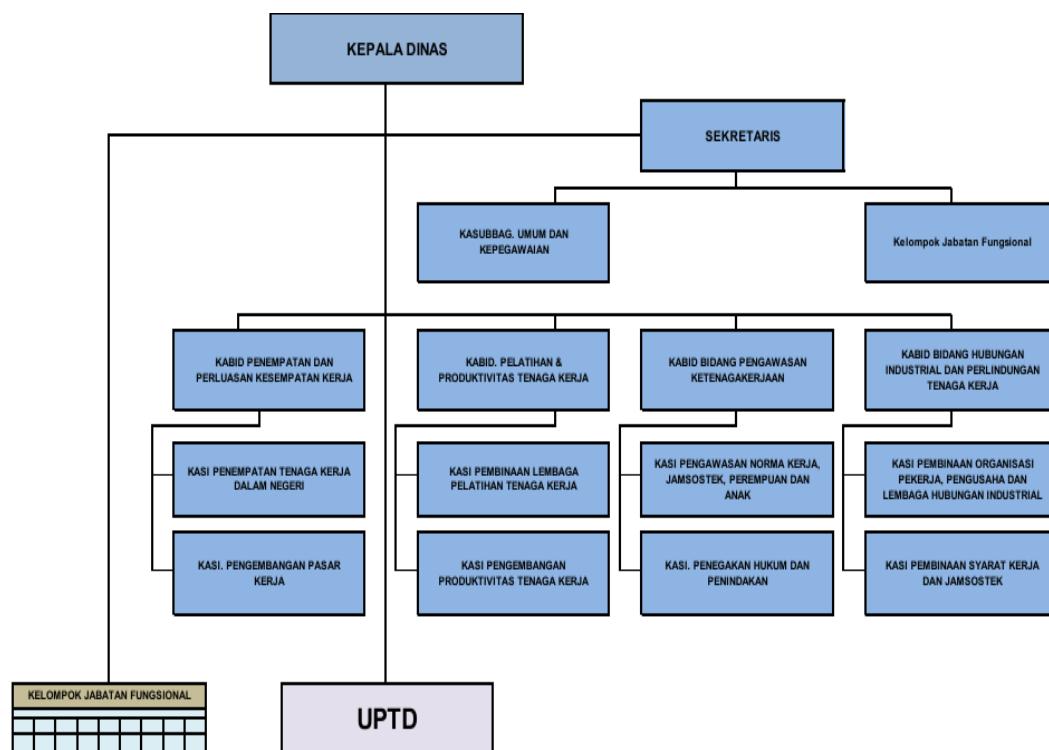
Fungsi dan Tugas UPTD Ketenagakerjaan:

1. Penyelenggaraan Pelatihan Kerja
UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) memberikan pelatihan keterampilan peningkatan kompetensi tenaga kerja
2. Pengawasan Ketenagakerjaan
UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan melaksanakan pengawasan terhadap norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan penegakkan hukum ketenagakerjaan.
3. Penyaluran Tenaga Kerja
UPTD juga dapat berperan dalam penyaluran tenaga kerja, baik lokal maupun ke luar negeri.
4. Administrasi dan Keuangan
UPTD menjalankan pengelolaan administrasi, keuangan, perlengkapan, dan kepegawaian.
5. Perencanaan dan Evaluasi
UPTD menyusun rencana program dan kegiatan, melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan.

H. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional (KJF) adalah sekolompok Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, wewenang, dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan keahlian atau keterampilan mereka dalam rangka kelancaran tugas pemerintah. KJF ini terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya dan memiliki tugas melaksanakan sebagian tugas pemerintah. Berikut struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung:

Gambar 4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

4.2 Gambaran Umum Pemagangan Dalam Negeri

Dasar Pelaksanaan Program Pemagangan Dalam Negeri

1. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 36 tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri.

Pemagangan Dalam Negeri merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara utuh dan terpadu oleh lembaga pelatihan kerja, perusahaan, instansi pemerintah, lembaga pendidikan dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur pekerja yang lebih berpengalaman. Proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan maupun keahlian tertentu yang dikembangkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah pemagangan yang memiliki parameter sebagai berikut:

4.2.1 Program Pemagangan (Kurikulum dan Silabus)

Program pemagangan (kurikulum dan silabus) disusun dan dikembangkan oleh Perusahaan atau industri sebagai pemilik program, tetapi untuk dilegalisasi dan penetapan program (kurikulum dan silabus) dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas sebagai pembina bidang pelatihan.

4.2.2 Dimensi Waktu

Program pelatihan pemagangan berorientasi kepada batasan dimensi waktu tertentu yang tidak melebihi dari jangka satu tahun dalam program serta persentase jumlah komposisi jam teori yaitu sebanyak-banyaknya 25% dan sekurang-kurangnya 75% praktik kerja di perusahaan dari jumlah jam yang ditetapkan dalam kurikulum program pemagangan. Waktu penyelenggaran pemagangan disesuaikan dengan jam kerja di Perusahaan. Peserta pemagangan tidak diperbolehkan untuk magang pada jam kerja lembur, dan hari libur resmi.

4.2.3 Perjanjian Pemagangan

Untuk pelaksanaan pemagangan wajib dibuat perjanjian pemagangan antara pihak perusahaan atau industri dengan pihak pemagang yang disahkan oleh Kepala Dinas yang membidangi ketenagakerjaan setempat. Tujuannya perjanjian pemagangan adalah sebagai dasar serta pedoman dalam mengatur hubungan timbal balik dan penentuan hak serta kewajiban, sehingga tercipta keserasian antara perusahaan atau industri dan pemagang dalam pelaksanaan pemagangan, sehingga terciptanya kepastian dan ketenangan baik bagi Perusahaan atau Industri maupun bagi pemagang dalam upaya meningkatkan kompetensi dan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisiensi.

4.2.4 Asuransi

Penyelenggara pemagangan wajib memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kepada peserta pemagangan. Asuransi yang diberikan adalah asuransi kecelakaan kerja dan kematian akibat kerja dan premi asuransi dibayarkan sebelum pelaksanaan pemagangan sebagai bentuk perlindungan kepada peserta pemagangan selama mengikuti program pemagangan.

4.2.5 Hak dan Kewajiban Dalam Pemagangan

Dalam pelaksanaan pemagangan ada hak atau kewajiban yang melekat pada para pihak, baik pihak peserta pemagangan maupun perusahaan atau industri penyelenggara pemagangan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan disepakati.

4.2.6 Hakekat Pemagangan

1. Merupakan sub sistem pelatihan kerja dalam rangka pembinaan sumber daya manusia.
2. Dilakukan melalui jalur alih pengalaman ditempat kerja.
3. Guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan kompten bagi pasar kerja.
4. Dibawah bimbingan karyawan senior (intruktur).
5. Antara peserta dan penyelenggara (perusahaan atau instansi) terkait suatu kontrak atau perjanjian pemagangan.

6. Program disusun berdasarkan standar kualifikasi keterampilan atau kebutuhan.
7. Cara efektif dan efisiensi untuk menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan kompeten.
8. Mengharapkan peran aktif dunia usaha.

4.2.7 Ciri-ciri Program Pemagangan

1. Mengutamakan manfaat pengalaman kerja ditempat kerja nyata.
2. Langsung terkait atau berhubungan dengan kebutuhan tenaga kerja.
3. Peserta diseleksi berdasarkan kriteria yang dipersyaratkan.
4. Dilaksanakan berdasarkan kontrak atau perjanjian pemagangan.
5. Dilaksanakan sesuai durasi waktu dan program yang telah direncanakan.
6. Peserta dimungkinkan menerima imbalan jasa atau uang saku.
7. Pemagang memperoleh keterampilan dan kompetensi melalui alih keterampilan dan kompetensi dari karyawan senior atau ahli.
8. Peserta yang lulus diberikan sertifikat pemagangan.

4.2.8 Pelaksanaan Program Pemagangan Dalam Negeri

Pelaksanaan program pemagangan dalam negeri dilaksanakan selama 5 bulan, yang terdiri dari beberapa tahap yaitu:

1. Teori

Teori Program Pemagangan dibulan pertama disampaikan 25% di perusahaan yang memiliki unit pelatihan dengan substansi teknis dan umum.

2. Praktik

Praktik kerja program pemagangan di perusahaan minimal 75% dengan substansi rotasi kerja dan *workshop laboratory* yang sesuai dengan kompetensi.

3. Evaluasi

Evaluasi program pemagangan dapat dilanjutkan mengikuti uji komptensi.

4.2.9 Persyaratan Peserta Pemagangan

1. Usia paling rendah 17 tahun
2. Sehat jasmani dan rohani
3. Lulus seleksi

4.2.10 Peserta Pemagangan Memperoleh

1. Memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan.
2. Memperoleh uang saku atau transport.
3. Memperoleh perlindungan dalam bentuk asuransi jaminan kecelakaan kerja.
4. Memperoleh sertifikat bagi yang menyelesaikan program magang.

4.2.11 Peserta Magang Berkewajiban

1. Mentaati perjanjian pemagangan.
2. Mengikuti pemagangan sampai selesai.
3. Menaati tata tertib yang berlaku di perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan dan
4. Menjaga nama baik perusahaan pemagangan.

4.2.12 Manfaat Program Pemagangan

Manfaat dari diselenggarakannya Program Pemagangan adalah :

1. Mendapatkan karyawan yang terampil dan sesuai kebutuhan Perusahaan.
2. Menambah dan mengasah keterampilan.
3. Mendapatkan keahlian dan pengalaman kerja.
4. Memiliki kepercayaan diri untuk masuk di dunia kerja.
5. Mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai
6. Meningkatkan kualitas SDM yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.
7. Memperluas kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran.

4.2.13 Serapan Peserta Magang di Dunia Usaha

Dengan melalui Program Pemagangan Dalam Negeri, diharapkan peserta magang mendapatkan pengalaman kerja yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi kerja di Perusahaan yang membutuhkan. Serapan peserta magang di dunia usaha merujuk pada sejauh mana peserta magang berhasil mengintegrasikan diri dan berkontribusi secara efektif dalam lingkungan kerja atau Perusahaan tempat mereka menjalani program magang.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dipaparkan, maka kesimpulan bahwa pelaksanaan program pemagangan dalam negeri sebagai upaya dalam menangani masalah pengangguran terbuka di Provinsi Lampung serta faktor pendukung, kendala dan dampak sebagai berikut:

1. Pelaksanaan program pemagangan dalam negeri di Provinsi Lampung yang mana proses perekutannya melalui web aplikasi SiGajah. Program ini mempunyai salah satu tujuan dalam mengurangi angka pengangguran terbuka melalui peningkatan sumber daya manusia dengan bentuk pelatihan pemberian teori serta praktik kerja langsung. Setelah selesai mengikuti program pemagangan, peserta berkesempatan mempunyai peluang terserap kedalam masing-masing Perusahaan. Tetapi dalam pelaksanaannya program pemagangan belum mampu menyerap semua peserta pemagangan, dengan alasan beberapa peserta yang belum terserap tidak bisa mengikuti arahan yang disampaikan oleh mentor, sehingga kurang optimalnya tujuan program pemagangan sebagai upaya dalam menangani masalah pengangguran terbuka.
2. Faktor pendukung dalam pelaksanaan program pemagangan dalam negeri ini tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk melakukan pelatihan serta praktik kerja. Tetapi dalam pelaksanaanya terbatasnya sarana dan prasarana yang belum memadai, sehingga sarana dan prasarana yang digunakan adalah milik masing-masing Perusahaan. Selain itu, dukungan antarinstansi baik Pemerintah dan Perusahaan penting dalam mendukung keberhasilan program pemagangan. Adapun kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program ialah pada variasi tingkat pendidikan semasa sekolah atau

kuliah dengan bidang kerja yang ditempati belum terarahan dengan baik, sehingga dalam pelaksanaannya terdapat beberapa peserta yang tidak linear dengan jurusannya dan kendala pada masing-masing pada teknis peserta pemagangan, Pemerintah yang kurang transparasi terkait pelaksanaan program dan sulitnya bekerjasama dengan Perusahaan.

3. Dampak positif pelaksanaan program memberikan dampak untuk peserta pemagangan dalam meningkatkan keterampilan mereka dalam bekerja, dan pengalaman awal peserta untuk memasuki kebutuhan pasar kerja. Yang mana hal tersebut dapat memberikan peluang terserap kedalam perusahaan. Akan tetapi, dampak negatifnya tidak semua peserta dapat terserap yang mana hal ini menimbulkan peserta tidak tersalurkan dalam penempatan tenaga kerja.

6.2 Saran

Berikut beberapa saran yang dapat peneliti berikan yakni:

1. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan dan referensi untuk penelitian selanjutnya, terkait pelaksanaan program pemagangan dalam negeri sebagai jaringan sosial untuk upaya dalam menangani pengangguran terbuka. Diharapkan kajian selanjutnya lebih menganalisa lebih lanjut terkait pelaksanaan program pemagangan yang lebih luas.
2. Bagi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam meningkatkan keberhasilan program pemagangan dalam negeri melalui pelatihan serta praktik kerja langsung. Selain itu, dapat menjamin keberlanjutan kerja untuk peserta pemagangan.
3. Bagi para pembaca, penelitian ini diharapkan dapat mampu menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pelaksanaan program pemagangan dalam negeri sebagai jaringan sosial dalam upaya menangani pengangguran terbuka. Peneliti berharap pembaca dapat memanfaatkan informasi terkait program pemagangan dalam negeri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul & Solichin. (2008). Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Ahmad, A., & Muslimah, M. (2021). Memahami teknik pengolahan dan analisis data kualitatif. Proceedings of Palangka Raya International and National Conference on Islamic Studies (PINCIS), 1(1).
- Andespa, O. (2019). Strategi Komunikasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kabupaten Indragiri Hilir (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sutlan Syarif Kasim Riau).
- Arikunto et al., (2009). Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asmiati, A. (2022). Evaluasi Program Pemagangan Dalam Negeri Sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Pencari Kerja Di Provinsi Lampung Tahun 2021. (Skripsi). Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Creswell, J. W. (2015). Penelitian Kualitatif & Desain Riset, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Damsar. (2009). Pengantar Sosiologi Ekonomi. 1st ed. Jakarta: Kencana.
- Desrinelti et al. (2021). Kebijakan publik: konsep pelaksanaan. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(1), 83–88.
- Fajri, R. N. (2018). Perencanaan, Pelaksanaan, Penulisan Laporan Pemagangan: Panduan Praktis Mahasiswa Yang

- Akan Menyongsong Dunia Kerja Yang Disertai Dengan Contoh Laporan Magang. *Deepublish*.
- Fatah, A. (2021). Eksplorasi Dukungan Industri Mitra Dalam Pelaksanaan Magang Pada Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka. In *Seminar Nasional Teknologi Pembelajaran* (Vol. 1, No. 1, pp. 282-290).
- Furqan, F., & Karimuddin, K. (2019). Balai Latihan Kerja Dan Upaya Mengatasi Pengangguran (Study Di BLK Kota Banda Aceh). In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 459-466).
- Granovetter, M. (1973). "The Strength of Weak Ties." *American Journal of Sociology* 78(6):1360–80.
- Hartanti, W., & Mayarni, M. (2018). Pelaksanaan Program Pemagangan Dalam Negeri Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2016 (Doctoral dissertation, Riau University).
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara
- Herawati, N. H., & Mesra, R. (2024). Fenomena Urbanisasi di Kota Yogyakarta sebagai Akar Masalah Sosial. Comte: *Journal of Sociology Research and Education*, 1(3), 116-128.
- Herdiansyah, H. (2015). Metode penelitian kualitatif untuk ilmu psikologi. Jakarta: Salemba Humanika, 283-284.
- Hernaman et al., (2015). Evaluation of in vitro digestibility of dried matter and organic matter of solid waste of bioethanol fermentation from cassava by *Trichoderma viride* and *Saccharomyces cerevisiae*. *Journal of Asian Scientific Research*, 5(11), 513.

- Hetzer, E. (2012) Central and Regional Government. Jakarta: Gramedia.
- Hidayat, M. A. (2022). Peran Balai Latihan Kerja Kota Samarinda Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia. *Journal Sosial Sosiologi*, 10(4).
- Hilmi et al., (2020). Implementation of Csr Based on Triple Bottom Line Concepts on the Company' S Financial Performance (Empirical Studies in Manufacturing and Mining Companies). 17(7), 6081–6092.
- Juventia, I., & Rahmawati, F. (2022). Evaluasi Job Fair Dalam Penanggulangan Tingkat Pengangguran Di Kota Bekasi. *Sibatik Jurnal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 175-188.
- Markus, S, (2009). Kebijakan Pengupahan Di Indonesia. <Http:Pengangguran.Gajimu.Com.2004, 23.30 Am>
- Miles, M.B dan Hubnerman, A.M. 1992. Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru (Penerjemah: T.R Rohidi). Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Moleong, L. (2010). Metode penelitian. Jakarta: Rineka Cipta, 25.
- Munandar, M., & Mahmuddin, M. S. (2019). Pengentasan kemiskinan oleh pemerintah daerah (Studi kasus di Gampong Blang Uyok Kecamatan Julok Kabupaten Aceh Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik*, 4(3).
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun kesiapan kerja calon tenaga kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1).

- Nasir, M. (2002). Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nengsih et al., (2024). Implementasi Program Pemagangan dalam Negeri Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 5(2), 270-283.
- Oktavia, F. C. (2019). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kemiskinan Kabupaten/Kota Di Provinsi Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Tahun 2011-2018). (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Pribadi et al., (2010). Long-Term Post-Tsunami Recovery in Aceh: Survey of Community Perspective on Recovery Priorities.
- Rasbin, R. (2020). Peran pemerintah daerah dalam mengurangi tingkat kemiskinan dan pengangguran: Studi di kota Yogyakarta dan Malang. *Kajian*, 23(2), 129-142.
- Rojak, A. (2018). Pengaruh Tingkat Inflasi dan Investasi Terhadap Jumlah Pengangguran Terbuka di Indonesia Tahun 2008-2017 (p. 25). Universitas Islam Negeri" Sultan Maulana Hasanuddin" Banten.
- Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (2011). Qualitative interviewing: The art of hearing data. SAGE Publications.
- Sari, C. R., & Hamid, I. (2023). Bias Cahaya: Paradoks Pemberdayaan Masyarakat Pada Difabel Netra di Kota Banjarbaru. *Huma: Jurnal Sosiologi*, 2(3), 213-222.
- Sholihah, N. N., & Abdullah, M. N. A. (2024). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Aktif Di Indonesia. *Sabana: Jurnal Sosiologi, Antropologi, dan Budaya Nusantara*, 3(2), 131-138.

- Sofiah et al., (2025). Evaluasi Program Pemagangan Dalam Negeri Di Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Praja Obsever (*e-ISSN: 2797-0469*), 5(02), 120-133.
- Solikatun, S., & Masruroh, Y. (2014). Kemiskinan dalam pembangunan. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 3(1).
- Statistik, B. P. (2011). Trends of selected socio-economic indicators of Indonesia. *Statistics Indonesia*.
- Suharto, E. (2011). Kebijakan sosial. Bandung: Alfabeta..
- Sukarna. (2011). Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sumodiningrat, G. (2003). Kebijakan Penanggulangan Kemiskinan Indonesia: Agenda Kini Dan Ke Depan. Jakarta: Komite Penanggulangan Kemiskinan.
- Sumodiningrat,G. (2009). Mewujudkan Kesejahteraan Bangsa. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Syaukani, et.al. (2012). Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Tjokroadmudjoyo. (2011). Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah,Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Usman, N. (2002). Konteks implementasi berbasis Kurikulum. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wholey, et.al. (1994). Evaluasi program,TMMD dan pemberdayaan masyarakat. Bandung.
- Winarno, B. (2002). Kebijakan Publik: Teori Dan Proses. Yogyakarta : Media Presindo
- Wirawan, I.B. (2012). Teori-teori Sosial Dalam Tiga Paradigma. Jakarta : Prenamedia Grup.

Internet

Antara Lampung. (30 Desember 2021). Disnaker Provinsi Lampung Catat Sebanyak 64,50 Persen Pemagang Diserap Perusahaan. Diakses pada 18 Oktober, dari <https://lampung.antaranews.com/berita/577825/disnaker-provinsi-lampung-catat-sebanyak-6450-persen-pemagang-diserap-perusahaan>

Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia. (25 Maret 2003). Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Diakses pada 12 Agustus, dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>

Badan Pusat Statistik Indonesia. (25 Juli 2025). Tingkat Kemiskinan Kembali Menurun. Diakses pada 14 Agustus 2025, dari <https://www.bps.go.id/id/news/2025/07/25/731/tingkat-kemiskinan-kembali-menurun.html>

Badan Pusat Statistik Indonesia. (5 Mei 2025). Penduduk Berumur 15 tahun ke atas menurut jenis kegiatan, 2025. Diakses pada 11 Agustus 2025, dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTI5IzI=/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-jenis-kegiatan.html>

Badan Pusat Statistik Indonesia. (5 Mei 2025). Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi, 2025. Diakses pada 18 Agustus 2025, dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTQzIzI=/tingkat-pengangguran-terbuka-menurut-provinsi--persen-.html>

Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. (10 Maret 2025). *Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten/Kota, 2025*. Diakses

pada 11 Agustus 2025, dari
<https://lampung.bps.go.id/id/statistics-table/2/ODAxIzI=/jumlah-penduduk-menurut-kabupaten-kota.html>

Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. (25 Juli 2025). Persentase Penduduk Miskin Provinsi Lampung Maret 2025 turun menjadi 10,00 persen. Diakses pada 14 Agustus 2025, dari
<https://lampung.bps.go.id/id/pressrelease/2025/07/25/1617/persentase-penduduk-miskin-provinsi-lampung-maret-2025-turun-menjadi-10-00-persen-.html>

Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. (5 Mei 2025). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2025 sebesar 4,07 persen, turun sebesar 0,05 persen poin dibandingkan dengan Februari 2024. Diakses pada 18 Agustus 2025, dari
<https://lampung.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/1566/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--februari-2025-sebesar-4-07-persen--turun-sebesar-0-05-persen-poin-dibandingkan-dengan-februari-2024-.html>

Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. (5 November 2025). *Siaran Pers BPS Provinsi Lampung - Rabu, 5 November 2025.* Diakses pada 11 November 2025, dari
<https://lampung.bps.go.id/id/news/2025/11/05/502/siaran-pers-bps-provinsi-lampung-rabu-5-november-2025.html>

Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. (6 Mei 2025). Jumlah Penduduk Bekerja dan Pengangguran, 2025. Diakses

pada 11 Agustus 2025, dari
<https://lampung.bps.go.id/id/statistics-table/2/OTAwIzI=/jumlah-penduduk-bekerja-dan-pengangguran.html>

BPS-Statistics Indonesia. (May 9, 2025). *Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin, 2025*. Retrieved on August 11, 2025, from
<https://www.bps.go.id/en/statistics-table/3/WVc0MGEyMXBkVFUxY25KeE9HdDZkbTQzWkVkb1p6MDkjMw==/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin.html?year=2025>

Badan Pusat Statistik Indonesia. (5 November 2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,85 persen. Rata-rata upah buruh sebesar 3,33 juta rupiah.* Diakses pada 15 November 2025, dari <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/11/05/2479/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-85-persen--rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-33-juta-rupiah-.html>

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. (September 2019). Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Tahun 2019-2024. Diakses pada 12 Agustus, dari https://disnaker.lampungprov.go.id/berkas/uploads/renstra_2020-2024_naker.pdf