

**EVALUASI KEBIJAKAN PEMERINTAH DAERAH
DALAM MENGATASI PENGANGGURAN
(Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Tranmigrasi Kabupaten Lampung Selatan)**

Tesis

**Oleh
MURIZAL EFFENDI
NPM 2326021005**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

EVALUASI KEBIJAKAN PEMERINTAH DAERAH DALAM MENGATASI PENGANGGURAN (STUDI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANMIGRASI)

Oleh

MURIZAL EFFENDI

Tingginya angka pengangguran di Lampung Selatan menjadi latar belakang penelitian ini. Permasalahan pengangguran di daerah ini tidak hanya berkaitan dengan keterbatasan kesempatan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan pasar, lemahnya integrasi kebijakan lintas sektor, serta belum optimalnya tata kelola perencanaan ketenagakerjaan berbasis data. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kebijakan pemerintah daerah dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan sekaligus merumuskan arah kebijakan serta inovasi program ketenagakerjaan yang lebih efektif, terintegrasi, dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan informan kunci, observasi lapangan, serta studi dokumentasi terhadap kebijakan dan program ketenagakerjaan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan kerangka evaluasi kebijakan publik William N. Dunn yang meliputi enam kriteria, yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan kebijakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan telah memberikan capaian awal dalam upaya pengendalian pengangguran, terutama melalui program pelatihan kerja, fasilitasi penempatan tenaga kerja, serta pengembangan kemitraan dengan dunia usaha dan industri. Namun, capaian tersebut masih bersifat terbatas dan belum mampu memberikan dampak yang signifikan dan merata dalam menurunkan tingkat pengangguran secara keseluruhan. Hal ini disebabkan oleh skala intervensi kebijakan yang belum memadai, lemahnya integrasi dan koordinasi program lintas sektor, serta belum tersusunnya perencanaan ketenagakerjaan daerah yang komprehensif dan berbasis kebutuhan pasar kerja. Dengan demikian, hasil penelitian menegaskan bahwa keberhasilan kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan masih berada pada tahap awal dan memerlukan penguatan lebih lanjut agar mampu menghasilkan dampak yang berkelanjutan.

Kata Kunci : Evaluasi kebijakan; Kebijakan Ketenagakerjaan Daerah; pengangguran;

ABSTRACT

POLICY EVALUATION OF THE LOCAL GOVERNMENT IN TACKLING UNEMPLOYMENT (A CASE STUDY OF THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION, SOUTH LAMPUNG REGENCY)

By

MURIZAL EFFENDI

The high unemployment rate in South Lampung constitutes the background of this study. The unemployment problem in this region is not only related to limited job opportunities, but is also influenced by a mismatch between workforce competencies and labor market demands, weak cross-sectoral policy integration, and the suboptimal governance of data-based employment planning. This study aims to evaluate local government policies in addressing unemployment in South Lampung Regency while also formulating policy directions and employment program innovations that are more effective, integrated, and sustainable. This research adopts a descriptive qualitative approach, with the research location at the Department of Manpower and Transmigration of South Lampung Regency. Data were collected through in-depth interviews with key informants, field observations, and documentation review of employment-related policies and programs. Data analysis was conducted using William N. Dunn's public policy evaluation framework, which comprises six criteria: effectiveness, efficiency, adequacy, equity, responsiveness, and policy appropriateness. The findings indicate that employment policies implemented by the Local Government of South Lampung Regency have produced initial achievements in efforts to control unemployment, particularly through job training programs, facilitation of labor placement, and the development of partnerships with business and industry. However, these achievements remain limited and have not yet generated a significant and equitable impact in reducing the overall unemployment rate. This condition is attributed to the insufficient scale of policy interventions, weak integration and coordination of cross-sectoral programs, and the absence of comprehensive regional employment planning aligned with labor market needs. Therefore, the results of this study emphasize that the success of employment policies in South Lampung Regency is still at an early stage and requires further strengthening to generate sustainable impacts.

Keywords: Policy evaluation; Local employment policy; Unemployment.

**EVALUASI KEBIJAKAN PEMERINTAH DAERAH
DALAM MENGATASI PENGANGGURAN
(Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Tranmigrasi Kabupaten Lampung Selatan)**

Tesis

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

Pada

**Program Pascasarjana Magister Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

Oleh

MURIZAL EFFENDI

NPM 2326021005



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

Judul Tesis

**EVALUASI KEBIJAKAN PEMERINTAH
DAERAH DALAM MENGATASI
PENGANGGURAN (Studi Di Dinas Tenaga
Kerja Dan Tranmigrasi Kabupaten Lampung
Selatan)**

Nama Mahasiswa

Murizal Effendi

NPM

2326021005

Program Studi

Magister Ilmu Pemerintahan

Fakultas

Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dr. R.Pitojo Budiono, M.Si
NIP. 195908031986031003

Dr. Maulana Mukhlis, S.Sos., M.L.P
NIP. 197804302008121001

**2. Ketua Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung**

Prof. Dr. Feni Rosalia, M.Si.
NIP. 196902191994032001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua

Dr. R.Pitojo Budiono, M.Si

Sekretaris

Dr. Maulana Mukhlis, S.Sos., M.I.P

Penguji Utama

Prof. Dr. Syarief Makhya, M.Si

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si.
NIP. 197608212000032001

3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung



Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.
NIP. 196403261989021001

Tanggal Lulus Ujian Tesis : 03 Februari 2026

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN HAK INTELEKTUAL

Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “Evaluasi Kebijakan Pemerintah Dalam Mengatasi Pengangguran (Study Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan)” adalah hasil karya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiarisme.
2. Hal intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya. Saya juga bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 03 Februari 2025

Yang membuat pernyataan,



Murizal Effendi

NPM. 2326021005

RIWAYAT HIDUP



Penulis dengan nama Murizal Effendi, lahir di Provinsi Lampung, Kabupaten Lampung Selatan tepatnya di Kecamatan Penenghan Desa Taman Baru. Pada 04 Januari 1977. Putra ke enam dari Sembilan bersaudara dari pasangan Ayahanda “H. Muhammad Sa’id Nuh Yasin” dan Ibunda “Hj. Maimunah Kesuma”. Penulis pertama kali menempuh

pendidikan formal di Sekolah Dasar N) Taman Baru 1983-1989.

Kemudian tahun 1989 penulis melanjutkan Pendidikan di Pondok Pesantren Wali Songo/MTsN Jetis Ponorogo Jawa Timur hingga lulus pada tahun 1992 dan penulis melanjutkan pada jenjang Pendidikan Tingkat Menengah Atas ke Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Ponorogo Jawa timur dan diselesaikan pada tahun 1995. Setelah menyelesaikan sekolah pada Tingkat menengah Atas penulis melanjutkan pada Perguruan Tinggi Universitas Merdeka Ponorogo pada program Studi Ilmu Hukum dengan konsentrasi jurusan Hukum Tata Negara (HTN) dan Penulis menyelesaikan dengan diwisuda pada Tahun 2000 resmi menyandang gelar Sarjana Strata 1 (S1) Sarjana Hukum (SH).

Penulis memiliki keluarga kecil tercipta pernikahan pertama tahun 2000 s resmi melepas masa lajang dengan mempersunting gadis melayu dari Dumai Riau Eva Romaisa, S.Ag (Almh) , dan pernikahan kedua dengan Roma Dona ,ST.,M.Si, dan dikarunia tiga orang Putra yaitu : Erza Rizvaransa, Muhammad Jahbij Naraapati dan Mahatma Fatan Mahrdika, pada tahun 2007 Alhamdulillah penulis resmi diterima

sebagai Abdi Negara selaku Pegawai Negeri Sipil di Kabupataen Lampung Selatan dengan Status CPNS, sebagai Abdi Negara merupakan awal penulis berkarier dilingkungan pemerintahan dari golongan III/a, beberapa jabatan pernah penulis sandang sebagai amanah sebagai pelayan public dari jabatan Kasubag eselon IV sampai dengan Jabatan sekretaris Kecamatan Bakauheni lalu menjadi Pimpinan Kecamatan (Caamat) di tahun 2002 dan saat ini penulis alhamdulillah masih dipercaya memegang jabatan Eselon III.a sebagai Sekretaris Dinas. Berkarier di Pemerintahan penulis merasa perlu meningkatkan Kompetensi dalam rangka adaptif terhadap kemajuan jaman dengan dilakukannya oleh pemerintah pusat reformasi Birokrasi yang menuntut ASN harus lebih maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta peningkatan Sumber Daya Manusia agar dapat menambah Value dalam mengelola pemerintahan dan menjawab dinamika perubahan zaman penulis pada tahun 2023 melanjutkan studi pada jenjang strata 2 di Magister Ilmu Pemerintahan jurusan Manajemen Pemerintahan Universitas Lampung dengan harapan setelah menyandang gelar Magister pada Ilmu Pemerintahan, penulis tambah mapan secara teori dan mampu menjalankan tugas lebih baik melalui pemikiran-pemikiran lebih terkonsep, terukur. Semoga semua yang penulis harapkan dapat terkabul diijabah oleh Allah SWT, Aaamiin.

MOTTO

“Setiap perjuangan yang dijalani dengan sungguh-sungguh akan selalu menemukan jalannya menuju keberhasilan.”

“Kesuksesan bukan tentang seberapa cepat, tetapi seberapa kuat bertahan dalam proses, Harapan adalah energi bagi mereka yang tidak berhenti melangkah”

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya.”

~ Rasulullah SAW ~

“Hidup Memang Tak Selalu Ramah Namun Jangan Menyerah Hanya Karena Lelah, Karena Cobaan Itu Dating Bersama Kekuatan Yang Allah Titipkan Perlahan Dalam Sabaar”

“ Teruslah Hidup Dan Berharap Sebab Selama Nafas Masih Ada Allah Belum Selesai Menuliskan Kebaikan Untukmu”

~ Umar Ibnu Khatab ~

“Emas yang masih terpendam di dalam tanah hanyalah bongkahan yang tak berharga sebelum ia digali dan diolah, begitupula dengan potensi dirimu ia tidak akan pernah muncul sebelum engkau berani menghadapi ujian hidup”

~ Imam syafi'i ~

PERSEMBAHAN



Kupersembahkan tesis ini kepada:

Dengan mengucapkan syukur yang mendalam ke hadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, karunia, dan pertolongan-Nya, tesis ini akhirnya dapat diselesaikan.

Karya ilmiah ini bukan hanya sekadar hasil dari proses akademik, tetapi juga merupakan buah dari doa, dukungan, pengorbanan, serta cinta dari orang-orang terdekat yang senantiasa hadir dalam perjalanan hidup penulis.

Tesis ini kupersembahkan dengan penuh rasa hormat, cinta, dan terima kasih yang tulus kepada: Keluarga kecilku tercinta,

terutama istriku tersayang Roma Dona, ST., M.Si, yang selalu menjadi pendamping terbaik dalam setiap langkah perjuangan. Dengan kesabaran, ketulusan, doa, dan dukungan yang tiada henti, engkau telah menjadi sumber kekuatan dan semangat bagi penulis untuk terus melangkah, bahkan dalam masa-masa sulit selama proses penyusunan tesis ini. Terima kasih atas pengertian, pengorbanan waktu, serta motivasi yang senantiasa menguatkan.

Dan untuk anak-anakku tercinta: Erza Rizvaransa, Amd.Keb, Muhammad Jahbij Narapati, Mahatma Fatan Mahardika, M. Bahru Faza, S.Pd, serta Letda TNI (AL) Herdius Mafilindo.

yang selalu menjadi kebanggaan, penyemangat, dan inspirasi terbesar dalam hidup penulis. Kehadiran kalian adalah alasan utama untuk terus berjuang, berusaha memberikan yang terbaik, serta menjadi pengingat bahwa setiap langkah pendidikan ini bukan hanya untuk diri sendiri, tetapi juga untuk masa depan keluarga dan generasi penerus.

Serta Untuk Almamaterku tercinta Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Lampung selalu jaya dan selalu konsisten dalam mencetak generasi berkualitas.

SANWACANA



Alhamdulillah Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul: **“Peran Pemerintah Daerah dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan.”** Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada program studi yang penulis tempuh. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyusunan tesis ini, banyak tantangan dan hambatan yang dihadapi. Namun, berkat dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak, tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.S., I.P.M. selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung.
3. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si. selaku Dekan FISIP Universitas Lampung.

4. Ibu Prof. Dr. Feni Rosalia, M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. R. Pitojo Budiono, M.Si, sebagai Pembimbing Utama yang juga Pembimbing Akademik. Begitu banyak ilmu yang penulis terima dan telah banyak memberikan masukan, kritik, dan saran secara substansial yang membangun dan bermanfaat dalam penyusunan tesis. Terimakasih Prof sehat - sehat selalu dan selalu dilindungi Allah SWT.
6. Bapak Dr. Maulana Mukhlis, S.Sos.,M.I.P, sebagai Pembimbing Pendamping yang telah banyak memberikan masukan, kritik, dan saran secara kepenulisan dan substansial yang bermanfaat dalam penyusunan tesis. Yang senantiasa membantu penulis, memotivasi dan memberikan bantuan ketika penulis dalam keadaan sulit.
7. Bapak Prof. Dr. Syarief Makhya, M.Si, sebagai dosen penguji yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, kritik dan saran sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
8. Segenap Dosen Magister Ilmu Pemerintahan, FISIP, UNILA, Prof. Ari Darmastuti, Prof. Hertanto, Prof. Arizka Warganegara, Bapak Dr. Robi Kurniawan, dan Ibu Dr. Tabah Maryana. Yang telah memberikan materi selama perkuliahan dan motivasi agar terus semangat dalam menyelesaikan kewajiban ini.
9. Terima kasih kepada Bang Penda, Mba Vivi dan Mba Fitri selaku staf sekretariat MIP yang selalu membantu berbagai hal administrasi dan lainnya selama proses menyelesaikan studi. Tempat bercerita, berkeluh kesah dan bercanda tawa, sukses selalu ya mba dan abang.
10. Istri tercinta Roma Dona, ST.,M.Si, yang setia mendampingi dan mensupport selama saya masa study, engkau hadir bagaikan obor semangat yang tidak pernah padam ,demikian juga dengan Ananda-anandaku yang hebat Letda TNI AL .Herdius Mafilindo, M. Firda Bahru Faza S.Pd.,Gr, Erza Rizvaransa Ak. Keb, M.Jahbij Narapati dan Mahatma Fatan Mahardika ydan seluruh keluarga

besar Bani Sa'id yang selalu mensupport dan mendoakan dan menjadi penyemangat bagi saya.

11. Kedua orang tua tercinta Ayahanda H.Muhammad Sa'id Nuh Yasin (Alm) dan Ibunda Hj. Maimunah Kesuma (Almh) yang telah memberikan seluruh kasih dan sayang, cinta, do'a, dorongan, motivasi, support materiil dan non-materiil dan segalanya dalam hidup penulis dan dalam proses pendidikan hingga sampai dititik ini.
12. Seluruh informan yang telah memberikan data dan informasi terkait topik penelitian secara komprehensif. Ibu Dra. Intji Indrawati, MH., Bapak Badruzzaman, S.Sos, Ibu Rika Wati S.STP.,MM selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Lampung Selatan, Ibu Riyani Apriyani,SE.,MM,Bapak Suryono,SE.,MM, Ibu Dewi Yarniati ,S.Keb,M.Kes, Bapak Nasron, S.Sos selaku pejabat eselon III (kepala Bidang) dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Lampung Selatan.

Kalianda, 03 Februari 2026

Murizal Effendi

DAFTAR ISI

	Hal
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	
 I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	21
1.3 Tujuan Penelitian	21
1.4 Manfaat Penelitian	22
1.4.1 Manfaat Teoritis	22
1.4.2 Manfaat Praktis	22
 II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Kebijakan Publik	23
2.2 Evaluasi Kebijakan Publik	26
2.2.1 Pengertian Evaluasi Kebijakan Publik	26
2.2.2 Tujuan dan Fungsi Evaluasi Kebijakan	27
2.2.3 Model Evaluasi Kebijakan William N. Dunn	28
2.3 Kebijakan Ketenagakerjaan dan Peran Pemerintah Daerah	31
2.3.1 Konsep Kebijakan Publik di Bidang Ketenagakerjaan	31
2.3.2 Peran Pemerintah Daerah dalam Kerangka Otonomi Daerah	32
2.3.3 Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans)	33
2.4 Teori-teori Pengangguran dan Pasar Tenaga Kerja	36
2.4.1 Teori Evaluasi Kebijakan William N. Dunn	36
2.4.2 Teori <i>Human Capital</i>	37
2.4.3 <i>Job Search Theory</i>	38
2.4.4 Teori Informasi Tidak Sempurna	38
2.4.5 Teori Pengangguran Teknologis	39

2.2.6	Faktor Struktural dan Institusional	39
2.5	Dampak Pengangguran terhadap Pembangunan Daerah.....	30
2.3.1	Dampak Pengangguran terhadap Perekonomian Daerah.....	30
2.3.2	Dampak Sosial Pengangguran terhadap Struktur Masyarakat	31
2.3.3	Dampak Psikologis dan Kesehatan	31
2.3.4	Dampak Antar Generasi	32
2.3.5	Dampak Politik Dan Institusional	33
2.6	Kerangka Pemikiran	44

III. METODE PENELITIAN

3.1	Pendekatan dan Jenis Penelitian	46
3.2	Lokasi Penelitian	47
3.3	Fokus Penelitian	48
3.4	Penentuan Informan	52
3.5	Teknik Pengumpulan Data	54
3.6	Teknik Analisis Data	56
3.7	Teknik Keabsahan Data.....	58

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Kabupaten Lampung Selatan	60
4.1.1	Kelembagaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan	66
4.1.2	Struktur Organisasi.....	67
4.1.3	Sumber Daya	69
4.1.4	Sasaran Kinerja dan Pelayanan Perangkat Daerah	71
4.2	Strategi dan Kebijakan Pembangunan Ketenagakerjaan Daerah	76
4.2.1	Peningkatan Kualitas dan Relevansi Pelatihan Kerja gakerjaan	87
4.2.1.1	Pelatihan Berbasis Kebutuhan Industri (<i>Demand-Driven Training</i>).....	90
4.2.1.2	Pengembangan <i>Greend Skills</i> Untuk Mendukung Ekonomi Hijau	91

4.2.1.3	Peningkatan Kualitas Instruktur Dan Fasilitas Lembaga Pelatihan Kerja	92
4.2.1.4	Inovasi Model Pelatihan Dan Pemanfaatan Platform Digital	93
4.2.1.5	Pelatihan Kewirausahaan Untuk Menciptakan Lapangan Kerja	93
4.2.2	Peningkatan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	94
4.2.2.1	Optimalisasi Sistem Informasi Kerja	97
4.2.2.2	Penguatan Layanan Bimbingan Karier Dan Konseling	98
4.2.2.3	Fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja Antar Daerah dan Luar Negeri dengan jaminan perlindungan pekerja	99
4.2.2.4	Penguatan Kemitraan Dengan Sektor Swasta Dalam Rekrutmen	100
4.2.2.5	Penguatan Pengawasan Terhadap Proses Penempatan Tenaga Kerja	101
4.2.3	Peningkatan Koordinasi dan Kemitraan lintas Sektor	102
4.2.3.1	Koordinasi Lintas Organisasi Perangkat Daerah	102
4.2.3.2	Kemitraan Dengan Dunia Usaha Dan Lembaga Terkait	103
4.2.4	Pengembangan kompetensi sebagai respons terhadap <i>Skill Mismatch</i> .104	
4.2.4.1	Mininya Data Dan Pemetaan Pasar Kerja (<i>Labor Market Mapping</i>)	110
4.2.4.2	Ketidak Sesuaian Antara Sistem Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Kebutuhan Pasar Kerja (<i>Skill Mismatch</i>).....	110
4.2.4.3	Rendahnya Partisipasi Dunia Usaha dan Dunia Industri	111
4.2.4.4	Minimnya Sistem <i>Labor Market Informasi Sistem</i>	112
4.2.4.5	Lemahnya Koordinasi Antar Instansi dan Keterbatasan Anggaran	114
4.2.5	Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	116
4.2.5.1	Pemerataan Peluang Kerja Upaya Mengurangi Ketimpangan Antar Wilayah	118
4.2.5.2	Responsivitas : Adaptasi Terhadap Dinamika Pasar Kerja ..	121

4.2.5.3	Ketepatan Kebijakan: Berbasis Data dan <i>Evidence-Based Palnning</i>	124
4.3	Evaluasi Kebijakan Menurut William N.Dunn	128
4.3.1	Efektivitas (<i>Effectiveness</i>)	135
4.3.2	Efisiensi (<i>Efficiency</i>)	137
4.3.3	Kecukupan (<i>Adequacy</i>)	146
4.3.4	Perataan (<i>Equity</i>)	148
4.3.5	Responsivitas (<i>Responsiveness</i>)	149
4.3.6	Ketepatan (<i>Appropriateness</i>)	151
4.4	Dampak Isu Kebijakan Ketenagakerjaan Terhadap Pembangunan Daerah ..	152
4.4.1	Eksisting Ketenagakerjaan di Lampung Selatan	162
4.4.2	Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Lampung Selatan	166
4.4.3	Kondisi Sosial-Ekonomi Daerah Kabupaten Lampung Selatan	172
4.4.4	Permasalahan ketenagakerjaan di Lampaung Selatan	176
4.4.5	Dampak Sosial dan Ekonomi Akibat Pengangguran	181
4.4.6	Akar Permasalahan Pengangguran di Lampung Selatan	184
4.5	Alternatif kebijakan dan inovasi program dalam mengatasi pengangguran ..	193
4.5.1	Penguatan Kebijakan Pelatihan Berbasis Kebutuhan Pasar Kerja	194
4.5.2	Integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan Kerja	197
4.5.3	Pengembangan Kewirausahaan dan Penciptaan Lapangan Kerja Baru	199
4.5.4	Digitalisasi Layanan Ketenagakerjaan	200
4.5.5	Penguatan Kolaborasi dan Tata Kelola Ketenagakerjaan	203
4.5.6	Penguatan Kolaborasi Antar OPD dan Stakeholder	213

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	216
5.2	Saran	218

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT),Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Lampung Selatan	7
Tabel 2. Jumlah Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota se-Provinsi Lampung Tahun 2023	8
Tabel 3. Informan Penelitian	47
Tabel 4. Persentase Laju Pertumbuhan Penduduk Menurut Kecamatan di Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2023	63
Tabel 5. Persentase Kepadatan Penduduk Menurut Kecamatan di Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2023	63
Tabel 6. Data Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan Berdasarkan tingkat pendidikan periode Tahun 2025	70
Tabel 7. Data Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan Berdasarkan golongan per-April Tahun 2025.....	71
Tabel 8. Indikator Kinerja Yang Telah Mencapai Target	74
Tabel 9. Indikator Kinerja Yang Belum Mencapai Target	74
Tabel 10 Distribusi Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Lapangan Usaha di Kabupaten Lampung Selatan, Tahun 2024	83
Tabel 11 Distribusi Pengangguran Berdasarkan Usia dan Jenjang Pendidikan	84
Tabel 12 Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Usia dan Pendidikan	84
Tabel 13 Permasalahan dan Akar Masalah Pengangguran di Lampung Selatan	105
Tabel 14 Pemetaan Permasalahan untuk Menentukan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah bidang KetenagakerjaanPembangunan.....	133
Tabel 15 Perkembangan Angka Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2019–2023.....	141
Tabel 16 Jumlah Penerbitan Kartu Angkatan Kerja (AK-1) Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kabupaten Lampung Selatan, Tahun 2024.....	154
Tabel 17 Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu Terakhir dan Jenis Kelamin di Kabupaten Lampung Selatan,	

	Tahun 2023	159
Tabel 18	Hasil Wawancara Terkait Isu Strategis Ketenagakerjaan	160
Tabel 19	Distribusi Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Lapangan Usaha di Kabupaten Lampung Selatan, Tahun 2024	177
Tabel 20	Distribusi Pendidikan Penduduk Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2024..	178

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1. Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2024...	5
Gambar 2. Komposisi Penduduk Kabupaten Lampung Selatan Berdasarkan Kegiatan Utama Tahun 2024	6
Gambar 3. Kerangka Pikir	45
Gambar 4. Peta Kabupaten Lampung Selatan	62
Gambar 5. Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan	68
Gambar 6. Kerangka Perumusan Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Renstra Perangkat Daerah	89

DAFTAR SINGKATAN

APBD	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
ASN	: Aparatur Sipil Negara
BHC	: Bakauheni Harbour City
BLK	: Balai Latihan Kerja
BPS	: Badan Pusat Statistik
DAU	: Dana Alokasi Umum
DBH	: Dana Bagi Hasil
DIK	: Dunia Industri dan Kerja
Disnakertrans	: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
DUDI	: Dunia Usaha dan Dunia Industri
IKU	: Indikator Kinerja Utama
IPM	: Indeks Pembangunan Manusia
KAIL	: Kawasan Industri Lampung
LPK	: Lembaga Pelatihan Kerja
LMIS	: Labor Market Information System
OPD	: Organisasi Perangkat Daerah
PAD	: Pendapatan Asli Daerah
PHI	: Pengadilan Hubungan Industrial
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
PSN	: Proyek Strategis Nasional
RPJMD	: Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah

RTK	: Rencana Tenaga Kerja
SDM	: Sumber Daya Manusia
SIPK	: Sistem Informasi Pasar Kerja
TPAK	: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
TPT	: Tingkat Pengangguran Terbuka
UMKM	: Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kabupaten Lampung Selatan hingga kini masih dihadapkan pada persoalan fundamental dalam bidang ketenagakerjaan, yang tercermin dari masih tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada Februari 2024 jumlah penganggur terbuka di Kabupaten Lampung Selatan mencapai 27.101 orang dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,12 persen. Angka tersebut mengindikasikan bahwa pengangguran masih menjadi permasalahan krusial yang perlu ditangani secara serius dalam kerangka pembangunan ketenagakerjaan daerah. Kondisi ini menjadi ironi tersendiri mengingat Kabupaten Lampung Selatan memiliki karakteristik wilayah yang potensial, baik dari sisi luas wilayah yang mencapai sekitar 2.218,84 km², jumlah penduduk sebesar 1.109.649 jiwa, maupun posisi geografisnya yang strategis sebagai pintu gerbang Pulau Sumatera dengan akses langsung menuju Pulau Jawa melalui Pelabuhan Penyeberangan Bakauheni.

Tingginya angka pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan mencerminkan adanya ketidakharmonisan antara pertumbuhan angkatan kerja dan kapasitas penyerapan lapangan kerja yang tersedia. Fenomena ini sejalan dengan pandangan Todaro dan Smith (2012:307) yang menegaskan bahwa keterbatasan kesempatan kerja di wilayah pedesaan dan semi-perkotaan kerap mendorong penduduk usia kerja untuk melakukan migrasi ke kawasan perkotaan guna memperoleh peluang kerja yang lebih menjanjikan. Situasi tersebut menunjukkan adanya disfungsi pasar tenaga kerja lokal yang belum mampu mengakomodasi potensi angkatan kerja secara optimal, terutama

kelompok usia produktif yang seharusnya berperan sebagai motor penggerak pembangunan ekonomi daerah. Temuan Wardiansyah dkk. (2017:5) turut memperkuat argumen ini dengan menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi dan peningkatan upah di suatu daerah tidak serta-merta berimplikasi pada penurunan pengangguran apabila tidak disertai dengan kebijakan ketenagakerjaan yang responsif dan adaptif terhadap dinamika pasar kerja.

Permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan juga tidak dapat dipisahkan dari aspek pengembangan sumber daya manusia. Dalam kerangka *Human Capital Theory*, Schultz (1961:10) menekankan bahwa investasi pada pendidikan dan peningkatan keterampilan manusia merupakan elemen strategis dalam mendorong produktivitas serta menekan tingkat pengangguran. Namun demikian, realitas di Kabupaten Lampung Selatan menunjukkan masih adanya kesenjangan antara kompetensi tenaga kerja yang tersedia dengan tuntutan dan kebutuhan dunia kerja. Pandangan ini selaras dengan pemikiran Becker (1964:15–16) yang menyatakan bahwa investasi berkelanjutan dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan akan meningkatkan produktivitas sekaligus memperkuat daya saing tenaga kerja di pasar kerja.

Pada dasarnya, pembangunan sumber daya manusia merupakan fondasi utama dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan kemajuan suatu daerah. Keberhasilan pembangunan ekonomi regional sangat ditentukan oleh kapasitas pemerintah daerah dalam mengelola serta mengoptimalkan potensi sumber daya manusia, khususnya di sektor ketenagakerjaan. Namun, kondisi yang berkembang di Kabupaten Lampung Selatan menunjukkan bahwa sektor ketenagakerjaan masih menghadapi berbagai tantangan struktural yang kompleks, sehingga memerlukan perhatian dan intervensi kebijakan yang lebih terarah, terintegrasi, dan berkelanjutan dari pemerintah daerah.

Dari sudut pandang ekonomi pembangunan, kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan dapat dipahami melalui kerangka pemikiran

yang dikemukakan oleh Lewis (1954:147) dalam *Dual Sector Model*. Teori ini menegaskan bahwa proses pembangunan ekonomi menuntut terjadinya peralihan tenaga kerja dari sektor tradisional yang bercirikan produktivitas rendah menuju sektor modern yang memiliki tingkat produktivitas lebih tinggi. Realitas di Kabupaten Lampung Selatan menunjukkan bahwa sektor tradisional masih mendominasi struktur perekonomian daerah dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja yang terbatas, sementara perkembangan sektor modern belum berlangsung secara optimal untuk menampung surplus tenaga kerja yang tersedia.

Ketimpangan tersebut juga dapat dianalisis melalui perspektif teori pertumbuhan yang dikembangkan oleh Myrdal (1957:27) dalam konsep *Circular Cumulative Causation*. Myrdal menjelaskan bahwa wilayah yang memiliki keunggulan awal cenderung mengalami pertumbuhan yang berkelanjutan, sedangkan daerah yang tertinggal berisiko terjebak dalam siklus kemunduran yang terus berulang. Dalam konteks Kabupaten Lampung Selatan, terdapat potensi ekonomi yang dapat dikembangkan, namun tanpa intervensi kebijakan yang tepat sasaran, potensi tersebut sulit dioptimalkan. Oleh karena itu, peran kebijakan publik menjadi sangat penting untuk memutus mata rantai ketertinggalan dan mendorong terciptanya pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif.

Di samping faktor struktural ekonomi, aspek tata kelola pemerintahan memegang peranan strategis dalam upaya penanggulangan pengangguran. Kaufmann dkk. (2010:4) memaknai *governance* sebagai seperangkat tradisi dan institusi yang mengatur bagaimana kewenangan dijalankan, termasuk mekanisme pemilihan, pengawasan, serta pergantian pemerintahan. Dalam konteks Kabupaten Lampung Selatan, kualitas tata kelola pemerintahan, khususnya dalam perumusan dan implementasi kebijakan ketenagakerjaan, menjadi faktor penentu keberhasilan upaya pengurangan pengangguran.

Sejalan dengan hal tersebut, Rhodes (1997:15) menekankan bahwa tata kelola yang efektif mensyaratkan adanya koordinasi antaraktor, transparansi dalam proses pengambilan keputusan, serta akuntabilitas dalam pelaksanaan kebijakan. Prinsip-prinsip ini relevan diterapkan dalam penyelenggaraan kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan, di mana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berperan sebagai *leading sector* yang memiliki tanggung jawab utama dalam implementasi program dan kebijakan ketenagakerjaan daerah.

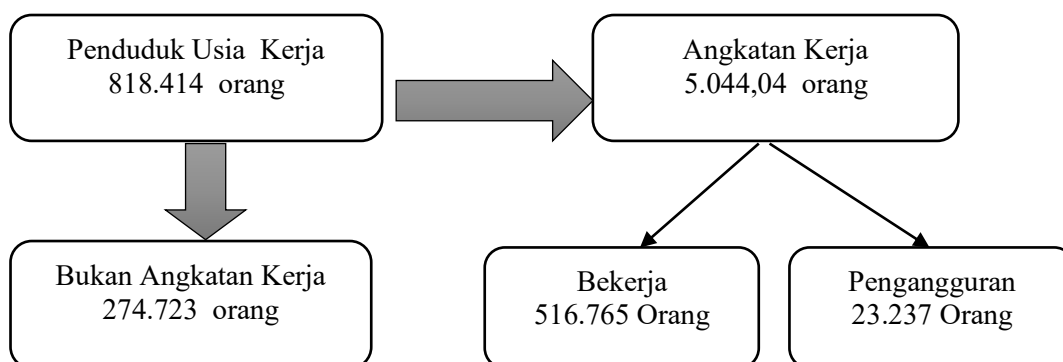
Pendekatan pembangunan yang bersifat lintas sektor juga menjadi elemen penting dalam menghadapi kompleksitas persoalan pengangguran. Hirschman (1958:109–110) melalui teori *Unbalanced Growth* mengemukakan bahwa pembangunan ekonomi tidak selalu harus dilakukan secara merata, melainkan dapat difokuskan pada sektor-sektor strategis yang memiliki keterkaitan ke depan (*forward linkages*) dan ke belakang (*backward linkages*) yang kuat. Konsep ini relevan bagi Kabupaten Lampung Selatan, yang membutuhkan penguatan sektor-sektor unggulan guna menciptakan efek pengganda dalam pembukaan lapangan kerja.

Selain itu, Porter (1990:71–73) dalam teori *Competitive Advantage* menjelaskan bahwa daya saing suatu wilayah ditentukan oleh empat elemen utama, yakni kondisi faktor produksi, kondisi permintaan, keberadaan industri pendukung dan terkait, serta strategi dan struktur perusahaan. Kabupaten Lampung Selatan pada dasarnya memiliki potensi pada beberapa komponen tersebut, namun hingga saat ini potensi tersebut belum terintegrasi secara optimal dalam suatu strategi pembangunan ekonomi daerah yang komprehensif dan berkelanjutan.

Secara empiris, kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan dapat dilihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024 yang mencatat bahwa pada tahun 2023 jumlah Penduduk Usia Kerja mencapai 818.414 orang. Dari jumlah tersebut, sekitar 66,5 persen atau 543.691 orang tergolong

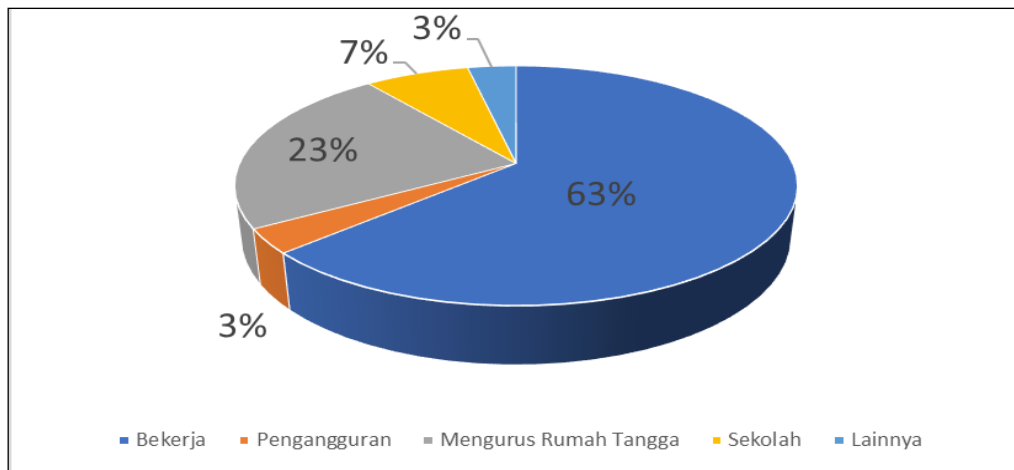
sebagai angkatan kerja, yaitu penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja, memiliki pekerjaan namun sementara tidak bekerja, maupun yang sedang mencari pekerjaan. Sementara itu, sisanya sebesar 33,5 persen atau sekitar 274.723 orang termasuk dalam kategori bukan angkatan kerja, yang terdiri atas penduduk usia kerja yang masih menempuh pendidikan, mengurus rumah tangga, atau melakukan aktivitas lain di luar kegiatan ekonomi. Komposisi ini menunjukkan besarnya potensi tenaga kerja yang memerlukan pengelolaan dan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih terarah agar mampu berkontribusi optimal terhadap pembangunan ekonomi daerah.

Gambar 1. Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2024



Sumber data : Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Selatan 2024

Selanjutnya merujuk pada data Badan Pusat Statistik Lampung Selatan yang dikutip melalui Buku Statistik Ketenagakerjaan Tahun 2024, disebutkan bahwa jumlah penduduk Lampung Selatan yang bekerja berjumlah 516.765 orang, pengangguran 26.926 orang, penduduk yang mengurus rumah tangga yaitu sebanyak 188.910 orang, penduduk yang masih bersekolah sebanyak 58.652 orang dan status lainnya yaitu sejumlah 27.161 orang, atau dapat dilihat pada diagram sebagai berikut :



Gambar 2 . Komposisi Penduduk Kabupaten Lampung Selatan berdasarkan Kegiatan Utama Tahun 2024

Berdasarkan data ketenagakerjaan yang telah diuraikan sebelumnya serta merujuk pada Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2021–2026, dapat disimpulkan bahwa Kabupaten Lampung Selatan masih menghadapi persoalan serius di bidang ketenagakerjaan, khususnya terkait pengangguran terbuka dan setengah pengangguran. Pengangguran terbuka merujuk pada kelompok angkatan kerja yang sama sekali belum memperoleh pekerjaan, yang umumnya disebabkan oleh keterbatasan tingkat pendidikan dan kompetensi keterampilan yang dimiliki. Sementara itu, setengah pengangguran menggambarkan kondisi tenaga kerja yang telah bekerja, namun belum dapat memanfaatkan kapasitas kerjanya secara optimal akibat terbatasnya ketersediaan lapangan pekerjaan atau rendahnya jam kerja.

Permasalahan tersebut semakin kompleks ketika pertumbuhan kesempatan kerja baru tidak sebanding dengan peningkatan jumlah angkatan kerja. Ketidakseimbangan ini menyebabkan akumulasi pengangguran terbuka terus meningkat dari waktu ke waktu. Tingginya angka pengangguran dan setengah pengangguran tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga berimplikasi secara langsung maupun tidak langsung terhadap meningkatnya

tingkat kemiskinan, kerentanan sosial, kriminalitas, serta potensi instabilitas sosial dan politik di masyarakat.

Apabila kondisi ini tidak segera ditangani melalui kebijakan ketenagakerjaan yang terarah dan berkelanjutan, maka permasalahan pengangguran berpotensi menghambat proses pembangunan daerah secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya penanggulangan pengangguran dan setengah pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan menjadi agenda strategis yang memerlukan perhatian serius dari pemerintah daerah agar pembangunan dapat berjalan secara inklusif dan berkesinambungan.

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2021-2024.

Keterangan	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
TPT	5.27	5.31	4.95	4,84
TPAK	66,05	65,80	66,43	67,34

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Selatan, 2024

Menurut tabel di atas, dapat dilihat bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Lampung Selatan memang mengalami penurunan dari 5,31% pada tahun 2022 menjadi 4,95% pada tahun 2023. Akan tetapi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga menunjukkan peningkatan, dari 65,80% pada tahun 2022 menjadi 66,43% pada tahun 2023. TPAK menggambarkan proporsi penduduk usia kerja yang aktif berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja, yang artinya sekitar 66-67 orang dari setiap 100 orang penduduk usia kerja di Kabupaten Lampung Selatan merupakan bagian dari angkatan kerja.

Kabupaten Lampung Selatan menyumbangkan angka tertinggi ke-3 setelah Kota Bandar Lampung dan Kabupaten Lampung Utara dalam hal Jumlah Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota se-Provinsi Lampung.

Tabel 2. Jumlah Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota se-Provinsi Lampung Tahun 2023

Jumlah Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota Provinsi Lampung			
No	Kabupaten/Kota	Tahun 2023	
		Orang	%
1.	Lampung Barat	42.72	2,25
2.	Tanggamus	11.753	3..35
3.	Lampung Selatan	26.926	4.95
4.	Lampung Timur	18.557	3.09
5.	Lampung Tengah	27.604	3.25
6.	Lampung Utara	18.126	5.73
7.	Way Kanan	8.099	3.07
8.	Tulang Bawang	8.148	3.46
9.	Pesawaran	12.309	4.76
10.	Pringsewu	10.814	4.66
11.	Mesuji	3.042	2.46
12.	Tulang Bawang Barat	6.090	3.89
13.	Pesisir Bararat	3.040	3.47
14.	Bandar Lampung	45.192	7.43
15.	Metro	3.270	3.60
Jumlah		207.242	4,23

Sumber : Bappeda Provinsi Lampung 2024

Fenomena pengangguran yang berkembang di Kabupaten Lampung Selatan tidak dapat dipahami secara terpisah, melainkan perlu dianalisis dalam kerangka yang lebih luas dengan mempertimbangkan beragam faktor penyebab yang melatarbelakanginya. Berbagai pendekatan dalam teori ekonomi telah mengidentifikasi sumber pengangguran dari sudut pandang yang berbeda, mulai dari faktor friksional, struktural, hingga siklikal, yang keseluruhannya saling berinteraksi dalam dinamika pasar tenaga kerja. Secara konseptual, pengangguran dapat diklasifikasikan berdasarkan karakteristik

penyebab terjadinya, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap kompleksitas persoalan ketenagakerjaan.

Alam S. (2018:45) menjelaskan bahwa pengangguran friksional muncul akibat adanya kesenjangan antara tenaga kerja dan lapangan pekerjaan, yang dapat berupa perbedaan waktu pencarian kerja, keterbatasan informasi, maupun hambatan geografis. Pemahaman ini menegaskan bahwa pengangguran tidak selalu disebabkan oleh ketiadaan kesempatan kerja, melainkan juga oleh belum efisiennya mekanisme pencocokan antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja.

Perspektif yang lebih komprehensif dikemukakan oleh Samuelson dan Nordhaus (2010:278) yang mendefinisikan pengangguran friksional sebagai *"normal turnover in the labor market of people changing jobs, as well as people entering and leaving the labor force"*. Definisi ini menunjukkan bahwa pengangguran friksional merupakan bagian alami dari dinamika pasar tenaga kerja yang akan selalu ada dalam sistem ekonomi manapun, termasuk di Kabupaten Lampung Selatan dimana banyak lulusan baru yang sedang mencari pekerjaan pertama mereka. Lebih serius dari pengangguran friksional adalah pengangguran struktural yang berkaitan dengan perubahan fundamental dalam struktur ekonomi. Mankiw (2014: 167) mendefinisikan pengangguran struktural sebagai *"unemployment that results because the number of jobs available in some labor markets is insufficient to provide a job for everyone who wants one"*. Kondisi ini mencerminkan ketidakseimbangan struktural antara penawaran dan permintaan tenaga kerja yang terjadi ketika perubahan teknologi atau pergeseran kebutuhan pasar menyebabkan keterampilan yang dimiliki pekerja tidak lagi relevan dengan pekerjaan yang tersedia.

Dornbusch, Fischer, dan Startz (2011: 189) memperdalam pemahaman tentang pengangguran struktural dengan menyatakan bahwa kondisi ini

terjadi ketika *"there is a mismatch between the skills that workers in the economy can offer and the skills demanded by employers"*. Ketidaksesuaian keterampilan ini menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi di Kabupaten Lampung Selatan, dimana kualifikasi tenaga kerja yang tersedia belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan sektor industri dan jasa yang berkembang di daerah tersebut. Dimensi lain dari pengangguran adalah pengangguran siklikal yang berkaitan dengan fluktuasi dalam siklus bisnis dan kondisi ekonomi makro. Blanchard dan Johnson (2017: 170) menjelaskan bahwa pengangguran siklikal adalah *"unemployment associated with recessions"* dan merupakan *"the deviation of unemployment from its natural rate"*. Jenis pengangguran ini terjadi ketika permintaan agregat dalam ekonomi menurun, menyebabkan perusahaan mengurangi produksi dan melakukan efisiensi tenaga kerja.

Dari perspektif teori makro ekonomi, John Maynard Keynes (1936: 249–250) dalam *"The General Theory of Employment, Interest and Money"* mengargumentasikan bahwa pengangguran terjadi karena *"insufficient aggregate demand in the economy"*. Keynes lebih lanjut menyatakan bahwa *"unemployment is not primarily a microeconomic phenomenon of individual markets, but a macroeconomic problem requiring government intervention"*. Pandangan Keynesian ini memberikan justifikasi teoretis bagi peran aktif pemerintah, termasuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan, dalam mengatasi permasalahan pengangguran melalui kebijakan fiskal dan program-program ketenagakerjaan.

Human Capital yang dikembangkan oleh Gary Becker (1964) memberikan perspektif yang berbeda dengan menyatakan bahwa pengangguran dapat terjadi karena *"inadequate investment in education, training, and skills development"*. Becker menekankan bahwa

"individuals with higher levels of human capital are less likely to experience unemployment". Konsep ini sangat relevan dengan kondisi di Lampung Selatan dimana investasi dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi kunci dalam mengurangi tingkat pengangguran.

Theodore Schultz (1971:1–2) melengkapi pengembangan teori *human capital* dengan menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu penentu utama pertumbuhan ekonomi dan terbukanya kesempatan kerja. Pandangan ini menunjukkan bahwa persoalan pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan tidak semata-mata disebabkan oleh terbatasnya jumlah lapangan kerja, tetapi juga berkaitan erat dengan mutu sumber daya manusia yang masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, intervensi melalui pendidikan, pelatihan, serta pengembangan keterampilan yang selaras dengan kebutuhan pasar kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam upaya penanggulangan pengangguran.

Selain itu, *Job Search Theory* yang diperkenalkan oleh George Stigler (1962:94–95) dan selanjutnya dikembangkan oleh Dale Mortensen dan Christopher Pissarides menjelaskan bahwa pengangguran muncul akibat adanya waktu dan upaya yang dibutuhkan untuk mempertemukan pencari kerja dengan pekerjaan yang sesuai. Dalam kerangka *Diamond–Mortensen–Pissarides Model*, Mortensen dan Pissarides (1994:402–404) menegaskan bahwa pengangguran bersumber dari friksi pencarian dan pencocokan di pasar tenaga kerja. Teori ini menyoroti pentingnya ketersediaan informasi yang memadai serta efektivitas mekanisme pencocokan kerja, yang menjadi tantangan tersendiri bagi daerah seperti Kabupaten Lampung Selatan, di mana akses terhadap informasi pasar kerja dan layanan penempatan kerja masih belum sepenuhnya optimal.

Faktor ketidaksesuaian keterampilan (*skills mismatch*) menjadi penyebab penting pengangguran struktural. Freeman (1976:18–20) mengidentifikasi bahwa *"skills mismatch is a major cause of structural unemployment,*

particularly among educated workers". Kondisi ini terjadi ketika keterampilan yang dimiliki tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang. Cappelli (2015: 3–5) menambahkan bahwa *"the rapid pace of technological change has created a disconnect between the skills workers have and the skills employers need"*. Fenomena ini sangat relevan dengan kondisi di Lampung Selatan dimana perkembangan teknologi dan digitalisasi ekonomi menuntut adaptasi keterampilan tenaga kerja.

Aspek informasi memegang peranan penting dalam dinamika pasar tenaga kerja. Rothschild dan Stiglitz (1976: 629–631) menjelaskan bahwa *"imperfect information in labor markets contributes significantly to unemployment."* Menurut mereka, baik pencari kerja maupun pemberi kerja sama-sama menghadapi ketidakpastian mengenai kualitas kecocokan (*match quality*) antara karakteristik tenaga kerja dan kebutuhan pekerjaan. Ketidaksempurnaan informasi tersebut menyebabkan proses pencarian kerja berlangsung lebih lama, meningkatkan biaya pencarian, serta memperpanjang durasi pengangguran. Dalam konteks ini, pengangguran tidak semata-mata disebabkan oleh kekurangan lapangan kerja, tetapi juga oleh lemahnya sistem informasi pasar kerja yang mampu mempertemukan pencari kerja dan pemberi kerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, penguatan mekanisme penyediaan informasi ketenagakerjaan yang akurat dan mudah diakses menjadi elemen strategis dalam menekan tingkat pengangguran.

Mereka menyatakan bahwa *"both job seekers and employers face uncertainty about the quality of matches, leading to prolonged search periods"*. Ketidaksempurnaan informasi ini dapat menyebabkan periode pencarian kerja yang lama dan meningkatkan tingkat pengangguran friksional.

Faktor geografis dan tingkat mobilitas tenaga kerja turut memengaruhi dinamika pengangguran antarwilayah. Greenwood (1997: 648–650) dalam kajiannya mengenai mobilitas internal menyatakan bahwa “*geographic immobility of labor can lead to persistent regional unemployment differences.*” Pandangan ini menegaskan bahwa keterbatasan mobilitas tenaga kerja—baik akibat kendala ekonomi, sosial, budaya, maupun infrastruktur—dapat menyebabkan ketidakseimbangan pasar kerja antar daerah. Ketika tenaga kerja tidak mampu berpindah ke wilayah yang memiliki peluang kerja lebih besar, maka pengangguran cenderung bersifat menetap dan berulang di wilayah tertentu. Oleh karena itu, pengangguran tidak hanya merupakan persoalan individu atau keterampilan, tetapi juga berkaitan erat dengan kondisi spasial dan aksesibilitas wilayah. Dalam konteks pembangunan daerah, kebijakan ketenagakerjaan perlu mempertimbangkan aspek mobilitas tenaga kerja, penyediaan informasi lintas wilayah, serta dukungan infrastruktur yang memadai guna mengurangi kesenjangan pengangguran regional.

Perkembangan digitalisasi dan otomatisasi semakin memperluas kompleksitas persoalan pengangguran. Brynjolfsson dan McAfee (2014:9–11) dalam *The Second Machine Age* menjelaskan bahwa kemajuan teknologi berpotensi memunculkan pengangguran teknologi ketika mesin dan sistem otomatis menggantikan peran tenaga kerja manusia. Mereka juga menegaskan bahwa laju perubahan teknologi kerap melampaui kemampuan tenaga kerja dan institusi untuk beradaptasi. Pandangan ini menunjukkan bahwa meskipun inovasi teknologi mampu meningkatkan efisiensi dan mendorong pertumbuhan ekonomi, di sisi lain juga berisiko menyingkirkan tenaga kerja yang tidak memiliki kompetensi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan baru. Ketimpangan antara kecepatan inovasi teknologi dan kapasitas adaptasi tenaga kerja serta institusi ketenagakerjaan berpotensi memperbesar risiko pengangguran, khususnya pada kelompok usia produktif. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan perlu dirancang secara antisipatif dan adaptif

melalui penguatan program *reskilling* dan *upskilling*, pengembangan pelatihan berbasis teknologi, serta penyesuaian sistem pendidikan dan pelatihan kerja agar selaras dengan dinamika transformasi digital.

Selain faktor teknologi, aspek institusional dan kebijakan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran. Blanchard dan Wolfers (2000:133) menegaskan bahwa institusi pasar tenaga kerja memegang peranan penting dalam menentukan tingkat pengangguran. Mereka mengidentifikasi sejumlah faktor institusional, seperti sistem tunjangan pengangguran, regulasi ketenagakerjaan, serta kekuatan serikat pekerja, sebagai variabel yang memengaruhi dinamika pengangguran di suatu wilayah. Selanjutnya, Nickell (1997:55–74) menambahkan bahwa meskipun kebijakan tunjangan pengangguran yang relatif besar, perlindungan ketenagakerjaan yang ketat, dan kuatnya peran serikat pekerja berpotensi meningkatkan tingkat pengangguran, penerapan kebijakan pasar tenaga kerja yang aktif (*active labor market policies*) dapat membantu meredam dampak negatif tersebut.

Berdasarkan berbagai perspektif teoretis tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan merupakan hasil dari interaksi yang kompleks antara faktor struktural, friksional, siklikal, dan institusional. Kondisi ini menuntut pendekatan kebijakan yang komprehensif dan terintegrasi, yang tidak hanya berorientasi pada penciptaan lapangan kerja, tetapi juga menekankan peningkatan kualitas sumber daya manusia, penguatan sistem informasi pasar kerja, serta optimalisasi peran institusi dalam mengatasi berbagai hambatan yang memicu terjadinya pengangguran. Pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor penyebab tersebut menjadi landasan penting dalam menilai efektivitas kebijakan pemerintah daerah, khususnya peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam merumuskan dan mengimplementasikan program ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan.

Pengangguran merupakan salah satu persoalan ekonomi dan sosial yang paling kompleks dalam proses pembangunan suatu negara. Dampaknya tidak hanya terbatas pada aspek ekonomi, tetapi juga menjalar ke berbagai dimensi kehidupan sosial, psikologis, kesehatan, hingga politik. Kompleksitas permasalahan ini telah lama menjadi perhatian para peneliti di Indonesia, sebagaimana tercermin dalam beragam studi empiris yang menegaskan urgensi penanganan pengangguran secara serius dan berkelanjutan.

Dalam perspektif ekonomi makro, Sukirno (2006:327) menjelaskan bahwa pengangguran berdampak negatif terhadap pertumbuhan ekonomi melalui penurunan tingkat produktivitas nasional dan melemahnya daya beli masyarakat. Kondisi tersebut diperkuat oleh Todaro dan Smith (2011:89) yang menegaskan bahwa tingginya tingkat pengangguran akan menurunkan pendapatan masyarakat, sehingga berimplikasi pada penurunan kesejahteraan dan memperkuat siklus kemiskinan. Arsyad (2010:156) menambahkan bahwa pengangguran memicu efek berantai dalam perekonomian, di mana melemahnya daya beli masyarakat akan menurunkan permintaan agregat dan pada akhirnya memperlambat laju pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Dalam konteks ketenagakerjaan Indonesia, Simanjuntak (2001:142) menekankan bahwa pengangguran jangka panjang berpotensi menyebabkan degradasi modal manusia akibat hilangnya keterampilan dan pengalaman kerja. Temuan Payaman (2008:78) menunjukkan bahwa individu yang menganggur dalam jangka waktu lama dapat mengalami penurunan peluang kerja hingga 20–30 persen akibat menurunnya kualitas sumber daya manusia. Fenomena ini, sebagaimana dijelaskan oleh Tambunan (2009:91), membentuk suatu lingkaran pengangguran yang sulit diputus tanpa adanya intervensi kebijakan yang tepat dan terarah.

Dari sudut pandang sosial, Soemardjan (2009:145) melalui teori stratifikasi sosial menjelaskan bahwa pengangguran tidak hanya menghilangkan modal ekonomi individu, tetapi juga berdampak pada penurunan modal sosial dan

budaya. Penelitian longitudinal Tjiptoherijanto (2014:89) mengonfirmasi bahwa pengangguran jangka panjang dapat menghambat mobilitas sosial vertikal dan memperkuat struktur stratifikasi sosial yang kaku. Rahardjo (2010:123) menambahkan bahwa dampak stratifikasi tersebut bahkan dapat diwariskan antargenerasi, sehingga melahirkan kemiskinan struktural yang sulit diatasi.

Dimensi psikologis pengangguran juga menjadi perhatian penting dalam kajian sosial di Indonesia. Ancok (2008:156) mengidentifikasi bahwa kehilangan pekerjaan menyebabkan hilangnya fungsi psikologis utama, seperti struktur waktu, interaksi sosial, dan pembentukan identitas diri. Penelitian Nashori (2012:234) menemukan bahwa pengangguran pada usia produktif secara signifikan meningkatkan risiko depresi dan gangguan kecemasan. Temuan Azwar (2011:167) terhadap penganggur terdidik turut menguatkan adanya hubungan yang konsisten antara status pengangguran dengan penurunan harga diri, motivasi hidup, dan kesehatan mental secara umum.

Selain aspek psikologis, pengangguran juga berdampak pada kesehatan fisik masyarakat. Notoatmodjo (2010:189) menjelaskan bahwa pengangguran memengaruhi kesehatan melalui meningkatnya stres psikososial, perubahan perilaku hidup, serta keterbatasan akses terhadap layanan kesehatan. Achmadi (2013:145) menunjukkan bahwa individu yang menganggur memiliki risiko lebih tinggi terhadap penyakit tidak menular akibat perubahan gaya hidup yang tidak sehat. Supriasa (2012:123) menambahkan bahwa keluarga dengan status pengangguran memiliki risiko malnutrisi yang jauh lebih tinggi dibandingkan keluarga dengan pekerjaan tetap.

Dampak pengangguran juga bersifat antargenerasi. Suyanto (2013:178) menjelaskan bahwa kondisi pengangguran orang tua dapat ditransmisikan kepada anak-anak melalui mekanisme sosial dan ekonomi. Penelitian Sukmadinata (2011:201) menemukan bahwa anak-anak dari keluarga

penganggur memiliki risiko lebih besar untuk putus sekolah dan mengalami hambatan perkembangan kognitif. Hasbullah (2014:156) bahkan mengidentifikasi adanya peningkatan risiko pengangguran pada generasi berikutnya, yang menunjukkan kuatnya siklus kemiskinan antargenerasi di Indonesia.

Pada dimensi politik dan kelembagaan, Budiardjo (2008:234) menjelaskan bahwa tingginya tingkat pengangguran dapat menggerus kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah dan memicu munculnya protes sosial. Studi Liddle (2011:167) dalam konteks Indonesia mengonfirmasi bahwa krisis pengangguran berpotensi mendorong instabilitas politik serta meningkatkan dukungan terhadap gerakan populis. Mas'oed (2012:145) menambahkan bahwa pengangguran juga berkorelasi dengan meningkatnya keterlibatan masyarakat dalam organisasi radikal dan gerakan sosial yang bersifat destruktif.

Dalam konteks pembangunan wilayah Indonesia, Mantra (2009:189) menyoroti hubungan antara pengangguran dan migrasi internal yang tidak terkendali. Tjandraningsih (2010:123) menunjukkan bahwa tingginya pengangguran di perdesaan mendorong urbanisasi tanpa diimbangi keterampilan yang memadai, sehingga memunculkan berbagai persoalan sosial perkotaan. Firman (2013:201) menambahkan bahwa kondisi tersebut mendorong pertumbuhan sektor informal yang rentan dan berproduktivitas rendah.

Aspek gender juga menjadi dimensi penting dalam dampak pengangguran. Sadli (2010:156) menunjukkan bahwa perempuan cenderung mengalami dampak ekonomi dan sosial yang lebih berat akibat pengangguran. Megawangi (2011:134) mengungkapkan bahwa pengangguran kepala keluarga meningkatkan beban ekonomi dan psikologis perempuan serta memengaruhi pola pengasuhan anak. Umar (2012:178) bahkan menemukan

bahwa tingginya pengangguran di kalangan laki-laki berkorelasi dengan meningkatnya risiko kekerasan dalam rumah tangga.

Dalam kerangka pembangunan daerah, ketenagakerjaan merupakan salah satu pilar utama karena berkaitan langsung dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat, penurunan kemiskinan, dan penguatan daya saing sumber daya manusia. Ketenagakerjaan tidak hanya dipahami sebagai penyediaan lapangan kerja, tetapi juga mencakup peningkatan kualitas tenaga kerja, perlindungan hubungan industrial, serta pembentukan sistem ketenagakerjaan yang adaptif terhadap perubahan sosial dan ekonomi.

Kabupaten Lampung Selatan masih menghadapi tantangan serius dalam bidang ketenagakerjaan. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pada Februari 2024 jumlah penganggur terbuka di daerah ini mencapai 27.101 jiwa dengan Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 4,12 persen. Angka tersebut menegaskan bahwa pengangguran masih menjadi persoalan fundamental yang membutuhkan penanganan kebijakan secara berkelanjutan.

Kondisi ini menjadi paradoks mengingat Kabupaten Lampung Selatan memiliki potensi wilayah yang strategis. Dengan luas wilayah sekitar 2.218,84 km² dan jumlah penduduk lebih dari 1,1 juta jiwa, serta posisi geografis sebagai pintu gerbang utama Pulau Sumatera melalui Pelabuhan Bakauheni, daerah ini seharusnya memiliki peluang besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja.

Namun, tingginya pengangguran—terutama pada kelompok usia produktif dan penganggur terdidik—mengindikasikan adanya persoalan struktural dalam sistem ketenagakerjaan daerah. Permasalahan tersebut antara lain berupa ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan industri, dominasi sektor informal, serta ketimpangan distribusi kesempatan kerja antarwilayah. Hal ini menunjukkan bahwa pertumbuhan

ekonomi dan pembangunan infrastruktur belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kualitas dan penyerapan tenaga kerja secara optimal.

Dalam kerangka otonomi daerah, pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan lokal. Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menjalankan berbagai program ketenagakerjaan, mulai dari pelatihan kerja, fasilitasi penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, hingga kemitraan dengan dunia usaha dan industri. Meskipun demikian, efektivitas kebijakan dan program tersebut masih perlu dievaluasi secara komprehensif untuk menilai sejauh mana implementasinya mampu menjawab permasalahan pengangguran secara nyata dan berkelanjutan.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan suatu kajian yang komprehensif untuk menilai secara kritis kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah, mengidentifikasi berbagai faktor yang menghambat efektivitas implementasinya, serta merumuskan arah kebijakan dan inovasi program ketenagakerjaan yang lebih responsif, terintegrasi, dan selaras dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana peran dan kinerja pemerintah daerah dalam upaya penanggulangan pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan.

Program ketenagakerjaan yang dikembangkan oleh pemerintah daerah idealnya disusun melalui perencanaan yang matang, sistematis, dan berkelanjutan, antara lain melalui perumusan perencanaan strategis pembangunan ketenagakerjaan serta penguatan kolaborasi lintas perangkat daerah dan dinas terkait. Sinergi antar pemangku kepentingan tersebut menjadi prasyarat penting dalam menjawab permasalahan pengangguran secara lebih efektif. Oleh karena itu, penelitian yang berfokus pada evaluasi kebijakan ketenagakerjaan yang telah dilaksanakan oleh Pemerintah

Kabupaten Lampung Selatan menjadi sangat relevan dan mendesak. Penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan rekomendasi kebijakan yang aplikatif sekaligus memperkuat kerangka implementasi program ketenagakerjaan yang lebih efektif, relevan, dan berkelanjutan.

Melalui pendekatan evaluatif tersebut, kebijakan pendidikan nonformal dan program pelatihan kerja di Kabupaten Lampung Selatan dapat dianalisis secara menyeluruh guna mengukur sejauh mana intervensi pemerintah daerah telah berjalan secara efektif, adil, dan kontekstual dalam menekan tingkat pengangguran.

Dengan mengintegrasikan tinjauan teoretis, konteks lokal, dan kerangka evaluatif dari William Dunn, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis kebijakan dan program pemerintah daerah dalam mengatasi pengangguran ;
2. Mengidentifikasi model Pembangunan ketenagakerjaan berbasis potensi daerah;
3. Merumuskan rekomendasi Alternatif dan inovasi program serta penguatan kebijakan dalam mengatasi pengangguran.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis terdorong untuk melakukan kajian mengenai upaya Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan dalam menanggulangi permasalahan pengangguran di daerah. Kajian ini difokuskan pada evaluasi kebijakan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah, sehingga judul penelitian yang dipilih adalah **“Evaluasi Kebijakan Pemerintah Daerah dalam Mengatasi Pengangguran (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan)”**.

Penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan analisis yang komprehensif serta rekomendasi strategis yang berbasis temuan empiris, sehingga dapat berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas perumusan dan implementasi kebijakan serta program ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian kompleksitas permasalahan dalam latar belakang, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana evaluasi kebijakan dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan?
2. Bagaimana alternatif kebijakan dan inovasi program pemerintah daerah untuk mengatasi masalah pengangguran di Lampung Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan mengevaluasi kebijakan pemerintah daerah dalam upaya mengatasi tingginya angka pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan.
2. Mengidentifikasi dan menganalisis kelemahan program-program ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan, serta merumuskan alternatif kebijakan dan inovasi program yang relevan, efektif, dan berkelanjutan dalam rangka penanggulangan pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang administrasi publik dan kebijakan ketenagakerjaan, khususnya terkait evaluasi kebijakan pemerintah daerah dalam mengatasi pengangguran. Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan konseptual dan empiris bagi penelitian selanjutnya yang

mengkaji peran pemerintah daerah, efektivitas kebijakan ketenagakerjaan, serta pengembangan model kebijakan penanggulangan pengangguran yang berbasis kondisi lokal.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, terutama sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi pemerintah daerah dalam merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih efektif, terintegrasi, dan berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai referensi akademik dalam pembelajaran mata kuliah analisis kebijakan pemerintah daerah, khususnya dalam merumuskan kebijakan penanggulangan pengangguran melalui pendekatan kebijakan yang holistik dan berbasis kebutuhan pasar kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep dan Definisi Pengangguran

Pengangguran merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kondisi ketenagakerjaan dan kinerja pembangunan ekonomi suatu daerah. Keberadaan pengangguran mencerminkan belum optimalnya pemanfaatan sumber daya manusia dalam proses produksi, sekaligus menunjukkan adanya persoalan struktural maupun institusional dalam pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, pemahaman konseptual mengenai pengangguran menjadi landasan penting dalam menganalisis kebijakan ketenagakerjaan yang dijalankan oleh pemerintah daerah.

Secara konseptual, Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan pengangguran sebagai penduduk usia kerja yang termasuk dalam angkatan kerja tetapi tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, atau tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan. Definisi ini menekankan bahwa pengangguran bukan sekadar kondisi tidak bekerja, melainkan terkait dengan kesiapan dan keinginan individu untuk masuk ke pasar kerja.

Sementara itu, *International Labour Organization* (ILO) mendefinisikan pengangguran sebagai bagian dari angkatan kerja yang tidak bekerja, tersedia untuk bekerja, dan secara aktif mencari pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Definisi ILO menempatkan pengangguran dalam kerangka pasar tenaga kerja yang dinamis, di mana pencari kerja dan penyedia lapangan kerja berinteraksi dalam proses pencocokan (*matching*) yang tidak selalu berlangsung secara sempurna.

Dari perspektif ekonomi, para ahli memandang pengangguran sebagai fenomena yang timbul akibat ketidakseimbangan antara penawaran dan

permintaan tenaga kerja. Sukirno menjelaskan bahwa pengangguran terjadi ketika jumlah tenaga kerja yang bersedia bekerja pada tingkat upah tertentu melebihi jumlah tenaga kerja yang dapat diserap oleh dunia usaha. Pandangan ini menegaskan bahwa pengangguran merupakan refleksi dari keterbatasan kapasitas ekonomi dalam menyediakan kesempatan kerja yang memadai.

Lebih lanjut, pengangguran tidak bersifat tunggal, melainkan memiliki berbagai bentuk dan karakteristik yang berbeda. Klasifikasi jenis pengangguran penting untuk memahami akar permasalahan serta merumuskan kebijakan penanganan yang tepat sasaran. Adapun jenis-jenis pengangguran adalah sebagai berikut :

1. Pengangguran Terbuka

Pengangguran terbuka merupakan kondisi ketika seseorang sama sekali tidak memiliki pekerjaan dan sedang aktif mencari pekerjaan. Jenis pengangguran ini sering dijadikan indikator utama dalam statistik ketenagakerjaan karena secara langsung mencerminkan ketidakterserapan tenaga kerja di pasar kerja. Tingginya tingkat pengangguran terbuka menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara ketersediaan tenaga kerja dan kesempatan kerja yang tersedia.

2. Pengangguran Struktural

Pengangguran struktural terjadi akibat perubahan struktur ekonomi dan ketidaksesuaian antara keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan industri. Perubahan teknologi, pergeseran sektor ekonomi, serta transformasi digital sering kali menyebabkan keterampilan tertentu menjadi tidak relevan. Dalam konteks ini, pengangguran bukan disebabkan oleh kurangnya lapangan kerja semata, melainkan oleh ketidaksiapan tenaga kerja untuk memenuhi tuntutan kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja.

3. Pengangguran Friksional

Pengangguran friksional bersifat sementara dan terjadi sebagai bagian dari dinamika normal pasar tenaga kerja. Pengangguran ini muncul ketika individu berada dalam proses berpindah pekerjaan, baru lulus dari lembaga pendidikan, atau sedang mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan preferensi dan kualifikasinya. Meskipun relatif tidak berbahaya dalam jangka pendek, pengangguran friksional dapat menjadi masalah serius apabila berlangsung terlalu lama akibat lemahnya sistem informasi pasar kerja.

4. Pengangguran Siklikal

Pengangguran siklikal berkaitan erat dengan fluktuasi kondisi ekonomi makro. Pada saat terjadi perlambatan ekonomi atau resesi, permintaan terhadap tenaga kerja menurun sehingga menyebabkan meningkatnya pengangguran. Jenis pengangguran ini sangat dipengaruhi oleh siklus bisnis dan kinerja perekonomian secara umum, sehingga penanganannya sering kali memerlukan kebijakan makroekonomi yang bersifat ekspansif.

5. Pengangguran Terdidik dan Usia Produktif

Pengangguran terdidik merujuk pada individu yang memiliki tingkat pendidikan menengah atau tinggi namun belum mampu terserap di pasar kerja. Fenomena ini menunjukkan adanya paradoks dalam pembangunan sumber daya manusia, di mana peningkatan akses pendidikan tidak selalu diikuti oleh peningkatan kesempatan kerja yang sesuai. Pengangguran terdidik sering kali berkaitan dengan ketidaksesuaian kompetensi, ekspektasi kerja yang tinggi, serta keterbatasan lapangan kerja formal.

Sementara itu, pengangguran pada usia produktif memiliki implikasi yang lebih luas karena kelompok ini seharusnya menjadi penggerak utama aktivitas ekonomi. Tingginya pengangguran pada usia produktif tidak hanya

menurunkan produktivitas daerah, tetapi juga berpotensi menimbulkan berbagai dampak sosial, seperti meningkatnya kemiskinan, ketimpangan sosial, dan kerentanan sosial ekonomi.

2.2 Evaluasi Kebijakan Publik

Evaluasi kebijakan publik merupakan tahap penting dalam siklus kebijakan yang bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu kebijakan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta memberikan dampak nyata bagi masyarakat. Dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan, evaluasi menjadi instrumen strategis untuk mengukur efektivitas intervensi pemerintah daerah dalam mengatasi pengangguran, sekaligus mengidentifikasi kelemahan kebijakan dan peluang perbaikan di masa mendatang.

2.2.1 Pengertian Evaluasi Kebijakan Publik

Secara konseptual, evaluasi kebijakan publik dipahami sebagai proses sistematis untuk menilai kinerja, dampak, dan konsekuensi dari suatu kebijakan. William N. Dunn (2018:386) mendefinisikan evaluasi kebijakan sebagai *“the production of information about the performance of public policies”*, yaitu kegiatan menghasilkan informasi yang valid dan andal mengenai hasil kebijakan publik.

Pandangan serupa dikemukakan oleh Anderson (2015:282) yang menyatakan bahwa evaluasi kebijakan merupakan upaya untuk menentukan apakah kebijakan yang dijalankan telah mencapai tujuan yang diharapkan dan apakah kebijakan tersebut layak untuk dipertahankan, diperbaiki, atau dihentikan. Sementara itu, Rossi, Lipsey, dan Freeman (2004:16) menekankan bahwa evaluasi kebijakan tidak hanya menilai hasil akhir (*outcomes*), tetapi juga proses pelaksanaan kebijakan (*implementation process*).

Dalam perspektif administrasi publik, evaluasi kebijakan memiliki peran penting sebagai alat akuntabilitas pemerintah kepada publik. Nugroho (2017:630) menegaskan bahwa evaluasi kebijakan menjadi sarana untuk memastikan bahwa kebijakan publik benar-benar dijalankan sesuai dengan mandat, kebutuhan masyarakat, dan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

2.2.2 Tujuan dan Fungsi Evaluasi Kebijakan

Evaluasi kebijakan publik memiliki berbagai tujuan dan fungsi strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dunn (2018:393) menjelaskan bahwa tujuan utama evaluasi kebijakan adalah untuk memberikan dasar rasional bagi pengambilan keputusan kebijakan selanjutnya. Dengan kata lain, evaluasi berfungsi sebagai *feedback mechanism* dalam siklus kebijakan publik. Secara lebih rinci, tujuan evaluasi kebijakan meliputi:

1. Menilai tingkat pencapaian tujuan kebijakan;
2. Mengukur dampak kebijakan terhadap kelompok sasaran;
3. Mengidentifikasi kendala dan kelemahan dalam implementasi kebijakan;
4. Memberikan rekomendasi perbaikan kebijakan di masa mendatang.

Sementara itu, fungsi evaluasi kebijakan menurut Widodo (2020:211) mencakup fungsi informatif, fungsi legitimasi, dan fungsi pembelajaran (*learning function*). Fungsi informatif menyediakan data dan informasi bagi pembuat kebijakan, fungsi legitimasi memperkuat kepercayaan publik terhadap kebijakan pemerintah, sedangkan fungsi pembelajaran memungkinkan pemerintah untuk memperbaiki desain dan implementasi kebijakan secara berkelanjutan.

Dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan daerah, evaluasi berfungsi untuk memastikan bahwa program-program yang dijalankan benar-

benar mampu menurunkan angka pengangguran, meningkatkan kualitas tenaga kerja, serta selaras dengan kebutuhan pasar kerja lokal.

2.2.3 Model Evaluasi Kebijakan William N. Dunn

William N. Dunn mengembangkan model evaluasi kebijakan yang bersifat komprehensif dan normatif dengan menggunakan enam kriteria evaluasi, yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan. Model ini banyak digunakan dalam penelitian kebijakan publik karena mampu menilai kebijakan tidak hanya dari sisi hasil, tetapi juga dari aspek keadilan dan relevansinya terhadap kebutuhan masyarakat.

a. Efektivitas (*Effectiveness*)

Efektivitas merujuk pada sejauh mana kebijakan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dunn (2018:404) menjelaskan bahwa efektivitas menilai hubungan antara hasil kebijakan (*outcomes*) dengan tujuan kebijakan (*policy objectives*). Suatu kebijakan dikatakan efektif apabila hasil yang dicapai sesuai atau mendekati target yang telah dirumuskan.

Dalam kebijakan ketenagakerjaan, efektivitas dapat diukur melalui indikator seperti penurunan tingkat pengangguran, peningkatan penempatan kerja, atau peningkatan kompetensi tenaga kerja. Kebijakan yang tidak menghasilkan perubahan signifikan terhadap permasalahan pengangguran dapat dinilai kurang efektif, meskipun telah dilaksanakan sesuai prosedur.

b. Efisiensi (*Efficiency*)

Efisiensi berkaitan dengan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Menurut Dunn (2018:409),

efisiensi menilai sejauh mana kebijakan mampu menghasilkan manfaat maksimal dengan biaya yang minimal.

Dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan daerah, efisiensi mencakup penggunaan anggaran, sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana program. Kebijakan yang efektif tetapi memerlukan biaya sangat besar dapat dinilai kurang efisien apabila terdapat alternatif kebijakan lain yang mampu menghasilkan hasil serupa dengan biaya lebih rendah.

c. Kecukupan (*Adequacy*)

Kecukupan mengacu pada sejauh mana kebijakan mampu mengatasi masalah publik secara substantif. Dunn (2018:413) menyatakan bahwa kecukupan menilai apakah tingkat pencapaian kebijakan sudah cukup untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Dalam penanggulangan pengangguran, kebijakan yang hanya mampu menurunkan angka pengangguran secara marginal dapat dinilai belum memadai apabila permasalahan struktural pengangguran masih tetap tinggi. Oleh karena itu, kecukupan menekankan pada kedalaman dampak kebijakan, bukan sekadar pencapaian indikator kuantitatif.

d. Pemerataan (*Equity*)

Pemerataan berkaitan dengan distribusi manfaat dan beban kebijakan kepada kelompok masyarakat. Dunn (2018:417) menegaskan bahwa evaluasi kebijakan harus mempertimbangkan aspek keadilan sosial, yaitu apakah kebijakan memberikan manfaat secara merata atau justru memperlebar ketimpangan.

Dalam kebijakan ketenagakerjaan daerah, pemerataan dapat dilihat dari sejauh mana program-program ketenagakerjaan menjangkau

kelompok rentan, seperti penganggur usia muda, penganggur berpendidikan rendah, atau masyarakat di wilayah pedesaan. Kebijakan yang hanya menguntungkan kelompok tertentu dapat dinilai kurang adil secara sosial.

e. Responsivitas (*Responsiveness*)

Responsivitas merujuk pada tingkat kesesuaian kebijakan dengan kebutuhan, aspirasi, dan harapan masyarakat. Menurut Dunn (2018:421), kebijakan yang responsif adalah kebijakan yang mampu menanggapi masalah publik sebagaimana dirasakan oleh masyarakat, bukan semata-mata berdasarkan perspektif pemerintah.

Dalam konteks ketenagakerjaan, responsivitas tercermin dari sejauh mana program pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, dan layanan ketenagakerjaan disesuaikan dengan kebutuhan pencari kerja dan dunia usaha di daerah.

f. Ketepatan (*Appropriateness*)

Ketepatan berkaitan dengan relevansi kebijakan terhadap masalah yang dihadapi dan kesesuaian kebijakan dengan nilai-nilai sosial yang berlaku. Dunn (2018:425) menjelaskan bahwa ketepatan menilai apakah kebijakan yang dipilih merupakan alternatif terbaik dibandingkan pilihan kebijakan lainnya.

Dalam kebijakan ketenagakerjaan daerah, ketepatan dapat dilihat dari kesesuaian desain program dengan karakteristik pasar kerja lokal, struktur ekonomi daerah, serta kondisi sosial masyarakat. Kebijakan yang tidak kontekstual berpotensi gagal meskipun dirancang dengan baik secara administratif.

Model evaluasi kebijakan William N. Dunn digunakan sebagai kerangka analisis utama dalam penelitian ini untuk menilai kebijakan ketenagakerjaan

Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan. Keenam kriteria evaluasi tersebut menjadi alat analitis dalam mengevaluasi kinerja program dan kebijakan Disnakertrans, sekaligus merumuskan rekomendasi kebijakan yang lebih efektif, adil, dan berkelanjutan dalam mengatasi pengangguran.

2.3 Kebijakan Ketenagakerjaan dan Peran Pemerintah Daerah

Kebijakan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari kebijakan publik yang diarahkan untuk mengatur hubungan antara tenaga kerja, dunia usaha, dan pemerintah guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks pembangunan daerah, kebijakan ketenagakerjaan menjadi instrumen strategis untuk menekan angka pengangguran, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta memperkuat daya saing ekonomi lokal. Oleh karena itu, efektivitas kebijakan ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh peran aktif pemerintah daerah sebagai pelaksana utama kebijakan di tingkat lokal.

2.3.1 Konsep Kebijakan Publik di Bidang Ketenagakerjaan

Secara konseptual, kebijakan publik dipahami sebagai serangkaian tindakan yang dipilih atau tidak dipilih oleh pemerintah untuk mencapai tujuan tertentu. Dye (2013:3) mendefinisikan kebijakan publik sebagai *“whatever governments choose to do or not to do”*. Dalam konteks ketenagakerjaan, kebijakan publik mencakup regulasi, program, dan intervensi pemerintah yang berkaitan dengan penciptaan lapangan kerja, peningkatan kompetensi tenaga kerja, perlindungan pekerja, serta pengelolaan hubungan industrial.

Anderson (2015:7) menekankan bahwa kebijakan ketenagakerjaan bersifat multidimensional karena melibatkan aspek ekonomi, sosial, dan politik secara bersamaan. Sementara itu, Dunn (2018:72) menjelaskan bahwa kebijakan ketenagakerjaan harus dirancang berbasis masalah (*problem-oriented policy*), dengan mempertimbangkan karakteristik

pasar kerja lokal, struktur ekonomi daerah, serta kapasitas institusional pemerintah.

Dalam konteks negara berkembang, Todaro dan Smith (2011:305) menegaskan bahwa kebijakan ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan dari agenda pembangunan, karena pengangguran dan setengah pengangguran merupakan masalah struktural yang memerlukan intervensi negara secara aktif. Dengan demikian, kebijakan ketenagakerjaan menjadi instrumen penting bagi pemerintah daerah untuk mendorong pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkeadilan.

2.3.2 Peran Pemerintah Daerah dalam Kerangka Otonomi Daerah

Penerapan otonomi daerah memberikan kewenangan yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengelola urusan pemerintahan, termasuk di bidang ketenagakerjaan. Rondinelli dan Cheema (1983:18) menjelaskan bahwa desentralisasi bertujuan mendekatkan pelayanan publik kepada masyarakat serta meningkatkan responsivitas kebijakan terhadap kebutuhan lokal.

Menurut UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, urusan ketenagakerjaan termasuk dalam urusan pemerintahan konkuren yang sebagian kewenangannya dilaksanakan oleh pemerintah daerah kabupaten/kota. Hal ini menempatkan pemerintah daerah sebagai aktor kunci dalam perumusan dan implementasi kebijakan ketenagakerjaan di wilayahnya.

W.S. Sayre (1958:12) menegaskan bahwa administrasi publik pada hakikatnya adalah *“the organization and direction of human and material resources to achieve public purposes”*. Dalam konteks ketenagakerjaan daerah, pandangan ini menegaskan bahwa pemerintah daerah tidak hanya bertindak sebagai regulator, tetapi juga sebagai

penggerak, fasilitator, dan koordinator berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan penanggulangan pengangguran.

Keban (2014:67) menambahkan bahwa keberhasilan pemerintah daerah dalam melaksanakan kewenangan otonominya sangat bergantung pada kapasitas institusi, kualitas aparatur, serta kemampuan membangun kerja sama lintas sektor. Oleh karena itu, peran pemerintah daerah dalam kebijakan ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari aspek tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

2.3.3 Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans)

Sebagai perangkat daerah yang memiliki mandat di bidang ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) memegang peran strategis dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah. Fungsi utama Disnakertrans meliputi pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, penyediaan informasi pasar kerja, serta penguatan kolaborasi lintas sektor yaitu :

a. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan instrumen utama untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja. Simanjuntak (2001:112) menyatakan bahwa peningkatan keterampilan melalui pelatihan kerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan peluang kerja. Sementara itu, Becker (1993:17) melalui teori *human capital* menegaskan bahwa investasi pada pelatihan dan pendidikan tenaga kerja merupakan faktor kunci dalam pembangunan ekonomi.

Dalam konteks daerah, pelatihan kerja yang diselenggarakan Disnakertrans diharapkan mampu menjembatani kesenjangan antara kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan pasar kerja lokal.

Tjiptoherijanto (2014:103) menekankan bahwa efektivitas pelatihan kerja sangat ditentukan oleh kesesuaian kurikulum dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

b. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja bertujuan mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja secara efektif dan efisien. ILO (2015: 56) menjelaskan bahwa layanan penempatan kerja yang baik dapat menurunkan friksi pasar kerja dan mempercepat proses penyerapan tenaga kerja.

Sukirno (2006:335) menambahkan bahwa ketidakefisienan sistem penempatan kerja sering menjadi penyebab tingginya pengangguran terbuka, meskipun terdapat peluang kerja yang tersedia. Oleh karena itu, Disnakertrans memiliki peran penting dalam memperkuat mekanisme penempatan kerja berbasis data dan teknologi informasi.

c. Hubungan Industrial

Pembinaan hubungan industrial merupakan fungsi strategis untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif. Sinungan (2005:89) menjelaskan bahwa hubungan industrial yang harmonis antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah menjadi prasyarat bagi stabilitas ekonomi dan sosial.

Menurut Flanders (1970:45), konflik hubungan industrial yang tidak tertangani dengan baik dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan ketidakpastian investasi. Oleh karena itu, Disnakertrans berperan sebagai mediator dan fasilitator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat daerah.

d. Informasi Pasar Kerja

Informasi pasar kerja merupakan elemen penting dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan berbasis bukti. Borjas (2016:78) menyatakan bahwa ketimpangan informasi antara pencari kerja dan pemberi kerja menjadi salah satu penyebab utama pengangguran struktural.

Kurniawan (2013:121) menegaskan bahwa pemerintah daerah perlu membangun sistem informasi pasar kerja yang akurat dan mutakhir agar kebijakan ketenagakerjaan dapat disusun secara tepat sasaran. Dalam hal ini, Disnakertrans berfungsi sebagai penyedia dan pengelola data ketenagakerjaan daerah.

e. Kolaborasi Lintas Sektor (Collaborative Governance)

Dalam menghadapi kompleksitas permasalahan pengangguran, pendekatan kolaboratif menjadi semakin relevan. Ansell dan Gash (2008:544) mendefinisikan *collaborative governance* sebagai pengaturan pemerintahan di mana aktor publik dan non-publik terlibat secara kolektif dalam proses pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan bersama.

Emerson, Nabatchi, dan Balogh (2012:6) menegaskan bahwa kolaborasi lintas sektor memungkinkan pemanfaatan sumber daya, pengetahuan, dan kapasitas yang lebih luas dibandingkan pendekatan sektoral. Dalam konteks ketenagakerjaan daerah, kolaborasi antara pemerintah daerah, dunia usaha, lembaga pendidikan, dan masyarakat menjadi kunci dalam menciptakan lapangan kerja yang berkelanjutan.

Pembahasan kebijakan ketenagakerjaan dan peran pemerintah daerah dalam sub bab ini menjadi dasar teoritis utama untuk menilai peran dan kinerja

Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan dalam mengatasi pengangguran. Kerangka konseptual ini digunakan sebagai acuan dalam menganalisis sejauh mana kebijakan dan program Disnakertrans Lampung Selatan telah dilaksanakan sesuai dengan kewenangan otonomi daerah, prinsip tata kelola yang baik, serta pendekatan kolaboratif dalam pembangunan ketenagakerjaan.

2.4 Teori-Teori Pengangguran dan Pasar Tenaga Kerja

Fenomena pengangguran tidak dapat dijelaskan melalui satu pendekatan teoretis tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor ekonomi, sosial, teknologi, serta kebijakan publik. Oleh karena itu, kajian pengangguran memerlukan landasan teori yang bersifat multidimensional agar mampu menangkap dinamika pasar tenaga kerja secara komprehensif. Dalam konteks penelitian ini, teori-teori ekonomi ketenagakerjaan digunakan untuk menjelaskan penyebab pengangguran, sementara teori evaluasi kebijakan William N. Dunn digunakan sebagai kerangka analisis utama (*grand theory*) untuk menilai efektivitas kebijakan pemerintah daerah dalam mengatasi permasalahan tersebut.

2.4.1 Teori Evaluasi Kebijakan William N. Dunn

William N. Dunn memandang kebijakan publik sebagai rangkaian keputusan dan tindakan pemerintah yang bertujuan untuk memecahkan masalah publik. Dalam kerangka Dunn, evaluasi kebijakan merupakan proses sistematis untuk menilai sejauh mana suatu kebijakan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta dampaknya terhadap kelompok sasaran dan masyarakat luas.

Dunn menekankan bahwa evaluasi kebijakan tidak hanya berfokus pada hasil akhir (*outcome*), tetapi juga mencakup proses perumusan, implementasi, dan konsekuensi kebijakan. Ia mengemukakan beberapa kriteria evaluatif utama, antara lain efektivitas, efisiensi, kecukupan (*adequacy*), pemerataan (*equity*), responsivitas, dan ketepatan

(*appropriateness*). (Dunn, 2018: 335–339). Kriteria-kriteria ini menjadi instrumen analitis untuk menilai apakah kebijakan publik benar-benar mampu menjawab permasalahan yang dihadapi.

Dalam konteks ketenagakerjaan, teori Dunn relevan untuk mengevaluasi sejauh mana kebijakan dan program yang dijalankan oleh Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan—melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi—mampu menekan angka pengangguran, meningkatkan kualitas tenaga kerja, serta menjawab kebutuhan pasar kerja. Dengan demikian, teori Dunn berfungsi sebagai kerangka evaluatif utama yang mengintegrasikan berbagai teori penyebab pengangguran ke dalam analisis kebijakan publik.

2.4.2 Teori Human Capital

Teori Human Capital dikemukakan oleh Theodore W. Schultz yang menekankan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penentu utama pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja. Schultz menyatakan bahwa investasi pada pendidikan, pelatihan, dan kesehatan tenaga kerja merupakan bentuk investasi produktif yang dapat meningkatkan produktivitas dan pendapatan individu.

Schultz (1971:1–2) dalam *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research* menegaskan bahwa “the quality of human resources is a key determinant of economic growth and employment opportunities.” Pernyataan ini menunjukkan bahwa pengangguran tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan lapangan kerja, tetapi juga oleh rendahnya kualitas dan relevansi keterampilan tenaga kerja.

Dalam konteks daerah, pengangguran terdidik mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara output pendidikan dan kebutuhan dunia kerja. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada

peningkatan kualitas modal manusia yang selaras dengan permintaan pasar kerja.

2.4.3 Job Search Theory

Job Search Theory pertama kali diperkenalkan oleh George J. Stigler yang menjelaskan bahwa pengangguran terjadi karena pencari kerja memerlukan waktu dan biaya untuk memperoleh informasi mengenai pekerjaan yang sesuai. Stigler (1962:94–95), dalam artikelnya *Information in the Labor Market* menyatakan bahwa pencarian kerja merupakan proses rasional yang melibatkan pertimbangan biaya dan manfaat.

Teori ini kemudian dikembangkan oleh Mortensen dan Pissarides dalam model pencocokan tenaga kerja yang dikenal sebagai *Diamond–Mortensen–Pissarides* (DMP) Model. Mortensen dan Pissarides (1994: 402–404) menjelaskan bahwa “unemployment arises from search and matching frictions in the labor market,” di mana pengangguran muncul akibat ketidaksempurnaan proses pencocokan antara pencari kerja dan pemberi kerja.

Teori ini menekankan pentingnya sistem informasi pasar kerja yang efisien untuk mempercepat proses penempatan tenaga kerja dan menekan pengangguran friksional.

2.4.4 Teori Informasi Tidak Sempurna

Rothschild dan Stiglitz mengembangkan teori informasi tidak sempurna yang menjelaskan bahwa pasar tenaga kerja sering kali dihadapkan pada asimetri informasi. Rothschild dan Stiglitz (1976: 629–631) dalam artikel *Equilibrium in Competitive Insurance Markets* menyatakan bahwa “imperfect information in labor markets contributes significantly to unemployment.”

Ketidaksempurnaan informasi menyebabkan pencari kerja dan pemberi kerja menghadapi ketidakpastian terkait kualitas kecocokan pekerjaan, sehingga memperpanjang durasi pencarian kerja dan meningkatkan pengangguran friksional. Oleh karena itu, penguatan sistem informasi ketenagakerjaan menjadi instrumen kebijakan yang penting.

2.4.5 Teori Pengangguran Teknologis

Brynjolfsson dan McAfee membahas dampak revolusi digital terhadap pasar tenaga kerja dalam buku *The Second Machine Age*. Mereka menjelaskan bahwa kemajuan teknologi dapat menciptakan pengangguran teknologis ketika mesin dan otomatisasi menggantikan tenaga kerja manusia.

Brynjolfsson dan McAfee (2014: 9–11) menyatakan bahwa *“technological progress can create technological unemployment when machines replace human workers,”* serta memperingatkan bahwa kecepatan perubahan teknologi sering kali melampaui kemampuan adaptasi tenaga kerja dan institusi. Implikasinya, kebijakan ketenagakerjaan harus berorientasi pada pengembangan keterampilan baru melalui program *reskilling* dan *upskilling* agar tenaga kerja tidak tersisih dari pasar kerja.

2.4.6 Faktor Struktural dan Institusional

Blanchard dan Wolfers (2000:133) dalam artikel *The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment* menyatakan bahwa *“labor market institutions play a crucial role in determining unemployment rates”*. Mereka mengidentifikasi regulasi ketenagakerjaan, sistem tunjangan pengangguran, dan kekuatan serikat pekerja sebagai faktor institusional yang memengaruhi tingkat pengangguran.

Nickell (1997:55–74) menambahkan bahwa meskipun perlindungan tenaga kerja dan tunjangan pengangguran yang tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, kebijakan tersebut berpotensi meningkatkan pengangguran apabila tidak diimbangi dengan kebijakan pasar kerja aktif (*active labor market policies*).

Berdasarkan berbagai teori tersebut, dapat dipahami bahwa pengangguran merupakan hasil interaksi antara faktor kualitas sumber daya manusia, friksi pasar kerja, ketidaksempurnaan informasi, perubahan teknologi, serta pengaturan institusional. Dalam penelitian ini, teori-teori tersebut digunakan untuk menjelaskan akar permasalahan pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan, sementara teori evaluasi kebijakan William N. Dunn digunakan sebagai kerangka utama untuk menilai sejauh mana kebijakan pemerintah daerah mampu merespons faktor-faktor tersebut secara efektif, adil, dan berkelanjutan.

2.5 Dampak Pengangguran terhadap Pembangunan Daerah

Pengangguran merupakan permasalahan struktural yang memiliki implikasi luas terhadap proses pembangunan daerah. Dampaknya tidak hanya terbatas pada aspek ekonomi, tetapi juga merambah ke dimensi sosial, psikologis, kesehatan, antargenerasi, hingga stabilitas politik dan kelembagaan. Oleh karena itu, tingginya angka pengangguran di suatu daerah, termasuk di Kabupaten Lampung Selatan, dapat menjadi indikator lemahnya kinerja pembangunan apabila tidak ditangani secara sistematis dan berkelanjutan.

2.5.1 Dampak Pengangguran terhadap Perekonomian Daerah

Dari perspektif ekonomi pembangunan, pengangguran berdampak langsung terhadap perlambatan pertumbuhan ekonomi daerah. Sukirno (2006:327) menjelaskan bahwa pengangguran menyebabkan potensi produksi tidak dimanfaatkan secara optimal, sehingga output regional berada di bawah kapasitas maksimalnya. Kondisi ini berdampak pada

menurunnya produktivitas agregat dan melemahnya daya saing ekonomi daerah.

Todaro dan Smith (2011:89) menegaskan bahwa tingginya tingkat pengangguran berimplikasi pada penurunan pendapatan masyarakat, yang pada akhirnya mengurangi daya beli dan memperlemah permintaan agregat. Arsyad (2010:156) menambahkan bahwa penurunan daya beli akibat pengangguran menciptakan efek domino dalam perekonomian daerah, mulai dari penurunan aktivitas usaha hingga berkurangnya penerimaan daerah. Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi memperbesar angka kemiskinan dan memperlebar kesenjangan ekonomi antar kelompok masyarakat.

2.5.2 Dampak Sosial Pengangguran terhadap Struktur Masyarakat

Pengangguran juga membawa konsekuensi sosial yang signifikan, khususnya terhadap struktur dan mobilitas sosial masyarakat. Soemardjan (2009:145) melalui teori stratifikasi sosial menjelaskan bahwa pengangguran dapat menurunkan posisi sosial individu karena hilangnya sumber pendapatan, status pekerjaan, serta akses terhadap jaringan sosial produktif.

Tjiptoherijanto (2014:89) menunjukkan bahwa pengangguran jangka panjang berkontribusi terhadap menurunnya mobilitas sosial vertikal, sehingga individu dan rumah tangga sulit meningkatkan taraf hidupnya. Rahardjo (2010:123) menambahkan bahwa kondisi ini berpotensi menciptakan stratifikasi sosial yang kaku, di mana kelompok penganggur semakin terpinggirkan dari proses pembangunan daerah.

2.5.3 Dampak Psikologis dan Kesehatan

Selain berdampak secara ekonomi dan sosial, pengangguran juga menimbulkan tekanan psikologis yang serius. Ancok (2008:156)

menjelaskan bahwa pekerjaan memiliki fungsi psikologis penting, seperti pembentukan identitas diri, struktur waktu, dan interaksi sosial. Ketika individu kehilangan pekerjaan, fungsi-fungsi tersebut ikut hilang dan memicu stres psikososial.

Penelitian Nashori (2012:234) menemukan bahwa pengangguran pada usia produktif meningkatkan risiko depresi dan gangguan kecemasan secara signifikan. Azwar (2011:167) mengonfirmasi adanya hubungan yang konsisten antara status pengangguran dengan penurunan harga diri, motivasi hidup, dan kesejahteraan mental.

Dari sisi kesehatan fisik, Notoatmodjo (2010:189) menjelaskan bahwa pengangguran memengaruhi kondisi kesehatan melalui peningkatan stres, perubahan perilaku hidup, serta keterbatasan akses terhadap layanan kesehatan. Achmadi (2013:145) menemukan bahwa individu penganggur memiliki risiko lebih tinggi terhadap penyakit tidak menular akibat pola hidup yang tidak sehat, sementara Supriasa (2012: 123) mencatat meningkatnya risiko malnutrisi pada keluarga penganggur.

2.5.4 Dampak Antar Generasi

Pengangguran tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berpotensi menimbulkan efek jangka panjang lintas generasi. Suyanto (2013:178) menjelaskan bahwa pengangguran orang tua dapat memengaruhi kondisi sosial, ekonomi, dan pendidikan anak melalui keterbatasan sumber daya keluarga.

Penelitian longitudinal Sukmadinata (2011:201) menunjukkan bahwa anak-anak dari keluarga penganggur memiliki peluang lebih tinggi untuk putus sekolah dan mengalami hambatan perkembangan kognitif. Hasbullah (2014:156) menambahkan bahwa kondisi tersebut meningkatkan risiko pengangguran pada generasi berikutnya, sehingga

menciptakan siklus kemiskinan dan pengangguran antargenerasi yang sulit diputus tanpa intervensi kebijakan yang efektif.

2.5.5 Dampak Politik dan Institusional

Pada dimensi politik dan kelembagaan, pengangguran yang tinggi dapat mengancam stabilitas pemerintahan daerah. Budiardjo (2008:234) menjelaskan bahwa meningkatnya pengangguran dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah, terutama apabila pemerintah dinilai gagal menyediakan lapangan kerja dan perlindungan sosial yang memadai.

Liddle (2011:167), dalam kajiannya terhadap konteks Indonesia, menunjukkan bahwa krisis pengangguran berpotensi memicu ketegangan sosial dan meningkatkan dukungan terhadap gerakan populis. Mas'ood (2012:145) menambahkan bahwa pengangguran juga berkorelasi dengan meningkatnya partisipasi dalam gerakan sosial destruktif yang dapat mengganggu stabilitas politik dan tata kelola pemerintahan daerah.

Berdasarkan berbagai kajian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengangguran memiliki dampak multidimensional terhadap pembangunan daerah, baik dari aspek ekonomi, sosial, psikologis, kesehatan, antargenerasi, maupun politik dan institusional. Oleh karena itu, penanggulangan pengangguran tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan kebijakan ketenagakerjaan yang komprehensif, terintegrasi, dan berorientasi jangka panjang. Pemahaman mengenai dampak pengangguran ini menjadi landasan penting dalam mengevaluasi efektivitas kebijakan pemerintah daerah, khususnya peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan dalam mendukung pembangunan daerah yang inklusif dan berkelanjutan.

2.6 Kerangka Pemikiran

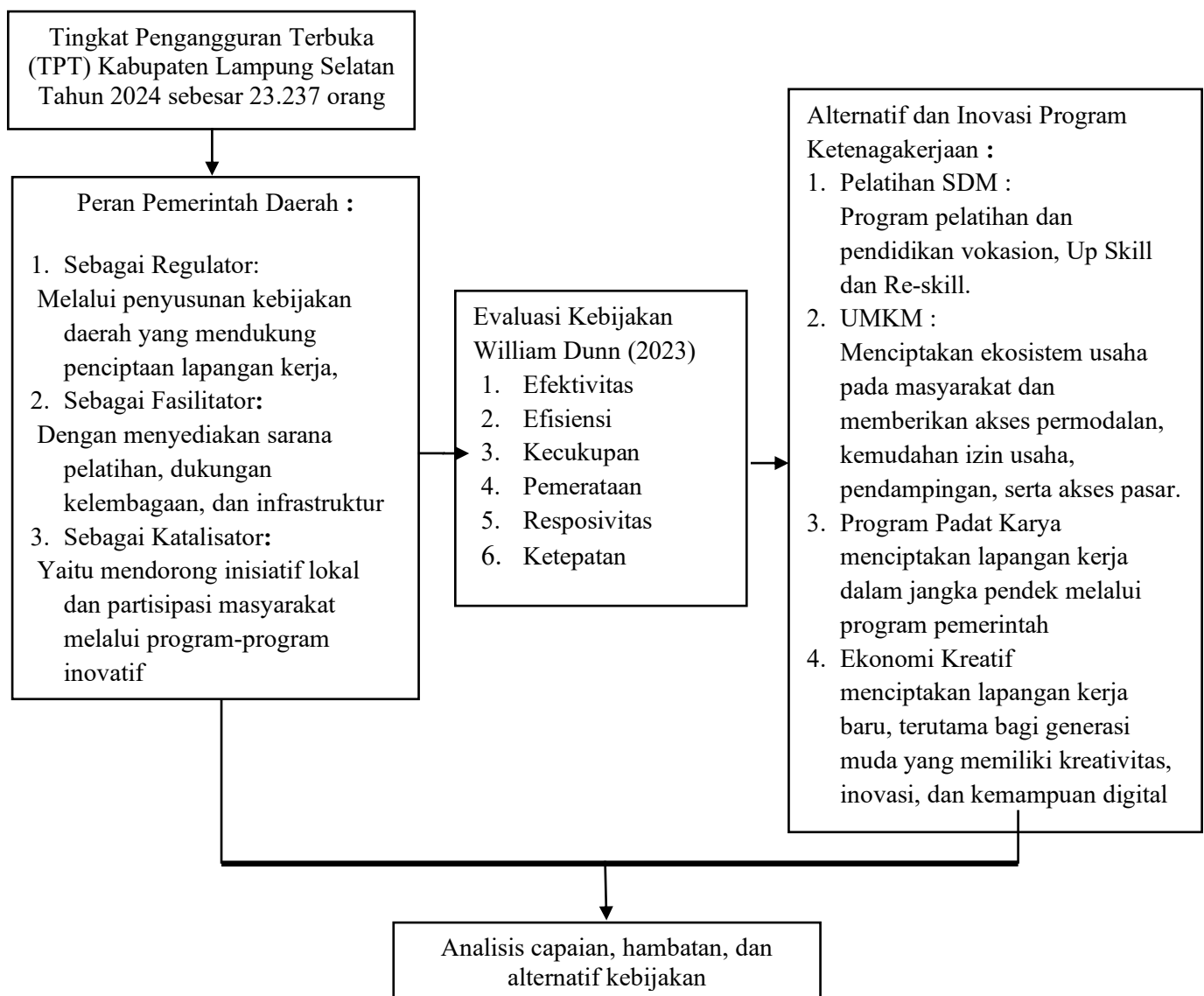
Permasalahan utama yang dihadapi dalam penelitian ini adalah tingginya tingkat pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan meskipun terdapat berbagai upaya yang dilakukan oleh pemerintah daerah dan sektor swasta. Pengangguran yang tinggi di daerah ini disebabkan oleh sejumlah faktor, termasuk ketidaksesuaian antara keterampilan tenaga kerja yang tersedia dengan kebutuhan pasar kerja, rendahnya kualitas pendidikan dan pelatihan keterampilan, serta belum maksimalnya kolaborasi antara pemerintah, industri, dan lembaga pelatihan.

Dalam konteks otonomi daerah, Pemerintah Daerah memiliki keleluasaan untuk merancang dan menjalankan kebijakan publik yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan lokal. Permasalahan pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan merupakan isu strategis yang menuntut intervensi kebijakan yang terukur, adaptif, dan berbasis potensi daerah. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan evaluasi kebijakan publik untuk mengkaji sejauh mana efektivitas program yang telah dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menurunkan angka pengangguran. Menurut William N. Dunn (2003:429–430), evaluasi kebijakan publik dilakukan dengan mengukur enam dimensi kunci, yaitu: Efektivitas, Efisiensi, Kecukupan, Pemerataan, Responsivitas dan Ketepatan.

Dalam konteks tersebut, Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan memainkan tiga peran utama sebagaimana dikemukakan oleh para ahli administrasi publik, yaitu: sebagai regulator, sebagai fasilitator dan sebagai katalisator. Berbagai alternative dan inovasi program dapat menjadi pilihan untuk dapat diimplementasikan, seperti pelatihan keterampilan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) milik pemerintah maupun swasta, pengembangan ektor UMKM dan kewirausahaan, program padat karya, hingga pemberdayaan sektor ekonomi kreatif melakukan transformasi pelayanan dari sistem lama (manual) ke sistim digitalisasi.

Namun demikian, efektivitas dari program-program yang telah dilaksanakan oleh pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupetn Lampung Selatan perlu dievaluasi secara sistematis agar dapat diketahui apakah benar-benar mampu menekan angka pengangguran dan memberdayakan masyarakat lokal secara optimal, dengan demikian diharapkan dapat menjadi masukan dan alternatif pemerintah daerah dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan di Lampung Selatan.

Gambar 3. Kerangka Pikir



Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

III. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah menggambarkan dan menganalisis kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan dalam mengatasi pengangguran. Pendekatan ini sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin memahami lebih dalam tentang kebijakan publik yang telah diambil pemerintah, sebagaimana didefinisikan oleh Thomas R. Dye, (1972: 2) yakni “*whatever governments choose to do or not to do.*” Jenis penelitian deskriptif kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendeskripsikan secara sistematis dan faktual kebijakan-kebijakan pemerintah daerah, implementasinya di lapangan, dan dampaknya terhadap pengangguran. Penelitian ini tidak berfokus pada angka, tetapi lebih pada makna, proses, dan konteks sosial dari pelaksanaan kebijakan. Pendekatan ini juga mendukung eksplorasi terhadap konsep pembuatan kebijakan, aktor kebijakan, dan proses implementasi kebijakan, sebagaimana dikaji dalam teori kebijakan publik. Dengan kata lain, peneliti tidak hanya tertarik pada hasil akhir, tetapi juga pada proses dan dinamika pengambilan kebijakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan.

Penelitian kualitatif sendiri sebagaimana dijelaskan oleh Creswell (1998) dalam Sutisna, 2021:34) mengartikan pendekatan kualitatif sebagai suatu metode penelitian dan pemahaman yang berasal dari metodologi yang menyelidiki fenomena sosial dan permasalahan manusia. Dalam pendekatan

ini , peneliti melakukan eksplorasi dari sistem yang terbatas (*bounded system*) atau kasus/beragam kasus yang melibatkan pengumpulan data yang mendalam dan kaya dengan berbagai sumber informasi dalam konteks tertentu." Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada beberapa pertimbangan:

1. Kompleksitas fenomena yang diteliti memerlukan eksplorasi mendalam
2. Fokus pada proses dan konteks implementasi kebijakan
3. Kebutuhan untuk memahami perspektif berbagai pemangku kepentingan.

Pendekatan kualitatif dianggap peneliti paling sesuai untuk penelitian ini karena:

1. Penelitian ini membahas fenomena yang kompleks, sehingga membutuhkan analisis mendalam dan menyeluruh.
2. Sebagian besar data yang diperlukan bersifat deskriptif dan interpretatif, mencakup pengalaman serta pandangan para pemangku kepentingan.
3. Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan rekomendasi yang praktis berdasarkan pemahaman mendalam terhadap kebijakan dan pelaksanaan program pemerintah.

Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang upaya ,strategi pemerintah daerah dalam upaya mengatasi pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan, sekaligus menjadi masukan berharga bagi pengembangan kebijakan di masa mendatang.

3.2 Lokasi Penelitian

Tempat Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Lampung Selatan, dengan fokus utama pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

(Disnakertrans) Kabupaten Lampung Selatan. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) karena Disnakertrans merupakan instansi yang berperan sentral dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan daerah, termasuk berbagai program untuk mengatasi pengangguran. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan juga memiliki akses langsung terhadap data-data yang relevan, seperti statistik pengangguran, jumlah pencari kerja, serta daftar program pelatihan dan pemberdayaan yang telah dilaksanakan.

Sebagai lembaga yang menjadi pusat pelaksanaan kebijakan tenaga kerja, dinas ini menyediakan sumber informasi primer yang penting untuk memahami bagaimana upaya serta kebijakan pemerintah daerah dirancang, dan dievaluasi serta diimplementasikan dalam rangka mengatasi tingginya angka Pengangguran Terbuka di Kabupaten Lampung Selatan. Dalam penelitian kualitatif, penentuan lokasi penelitian dilakukan secara *purposive*, yaitu lokasi dipilih karena dianggap paling sesuai dan mampu memberikan data yang mendalam tentang permasalahan yang diteliti Sugiyono (2019). Dalam konteks ini, Kabupaten Lampung Selatan dipilih karena memiliki tingkat pengangguran terbuka yang cukup tinggi dalam beberapa tahun terakhir, sehingga menjadi perhatian strategis dalam kebijakan pembangunan daerah.

3.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian memegang peran penting dalam proses penelitian karena membantu membatasi masalah yang akan diteliti, meskipun Batasan ini dapat bersifat sementara karena dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian. Dalam penelitian didasarkan pada realitas yang ada di lapangan dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman dan menggali penelitian secara mendalam dan terarah (Sugiono, 2013:11) . Adapun fokus dalam penelitian ini adalah

kebijakan pemerintah daerah dalam mengatasi angka pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan, dengan penekanan pada :

1. Evaluasi program pemerintah daerah dalam penanggulangan pengangguran melalui kajian yang dilakukan peneliti terkait program-program yang dijalankan pemerintah daerah dalam mengatasi pengangguran seperti program pelatihan kerja, pemberdayaan UMKM, program padat karya dan program pengembangan ekonomi kreatif.
2. Tingkat Capaian Program dan efektivitasnya, maka peneliti akan menilai sejauh mana tingkat keberhasilan dari program-program yang telah dilakukan oleh pemerintah daerah dalam mengurangi angka pengangguran serta meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja lokal berdasarkan indikator evaluasi kebijakan publik menurut William N. yaitu :

a) Efektivitas

Berkaitan dengan sejauh mana tujuan program telah dicapai. Dalam konteks pelatihan kerja dan pemberdayaan UMKM, evaluasi dilakukan dengan menilai apakah angka pengangguran menurun secara signifikan setelah program dijalankan. Menurut Simanjuntak (2005), pelatihan kerja yang berbasis kebutuhan pasar berpotensi meningkatkan daya saing tenaga kerja dan memperluas peluang kerja. Contohnya, jika pelatihan yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) mampu menciptakan wirausaha baru atau menempatkan lulusan pada pekerjaan yang relevan, maka program tersebut dinilai efektif.

b) Efisiensi

Efisiensi merujuk pada hubungan antara output program dengan input yang digunakan. Program pelatihan dan padat karya yang

menggunakan anggaran pemerintah harus dilihat dari segi biaya yang dikeluarkan dibandingkan dengan hasil yang diperoleh. Menurut Mardiasmo (2009), efisiensi dalam kebijakan publik tercapai bila penggunaan anggaran dilakukan secara optimal dan tidak boros, dengan pengawasan yang akuntabel. Sebuah program dikatakan efisien apabila mampu menciptakan dampak besar dengan biaya minimal.

c) Kecukupan

Kecukupan mengukur sejauh mana program mampu menyelesaikan masalah secara menyeluruh. Misalnya, apakah pemberdayaan UMKM dan pelatihan kerja cukup untuk menampung jumlah pengangguran terbuka yang berasal dari lulusan pendidikan dasar dan menengah di Kabupaten Lampung Selatan.

Jika jumlah penerima manfaat hanya sebagian kecil dari total pencari kerja, maka program dianggap belum mencukupi. Dunn menyatakan bahwa program yang baik tidak hanya fokus pada penyelesaian masalah sebagian, tetapi harus menargetkan akar persoalan secara lebih menyeluruh.

d) Pemerataan

Pemerataan mengevaluasi sejauh mana manfaat program dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat. Program padat karya atau pelatihan seharusnya tidak hanya menysar penduduk di wilayah pusat kabupaten, tetapi juga menjangkau desa-desa terpencil yang tingkat penganggurannya tinggi. Menurut Wahab (2012), kebijakan publik harus adil secara sosial dan memastikan tidak ada kelompok masyarakat yang tertinggal dalam menerima manfaat program.

e) Responsivitas

Responsivitas menyangkut kemampuan program untuk menjawab kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Misalnya, pelatihan kerja harus disesuaikan dengan permintaan pasar tenaga kerja lokal maupun nasional. Jika pasar membutuhkan tenaga di bidang pertanian modern atau digital marketing, maka pelatihan harus diarahkan ke sana. Dunn menekankan bahwa program yang responsif harus terbuka terhadap masukan publik dan cepat beradaptasi terhadap perubahan sosial-ekonomi

f) Ketepatan.

Ketepatan berarti kesesuaian program dengan nilai, norma, dan konteks sosial-ekonomi lokal. Misalnya, pengembangan ekonomi kreatif di Kabupaten Lampung Selatan harus memperhatikan potensi lokal seperti kerajinan, pertanian organik, atau pariwisata budaya. Program yang tidak sesuai dengan potensi atau kebutuhan daerah akan sulit diterima masyarakat, sehingga menghambat keberhasilannya.

Dalam konteks Lampung Selatan, persoalan pengangguran tidak hanya berkaitan dengan terbatasnya lapangan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja, dominasi sektor informal, serta perubahan dunia kerja yang semakin menuntut kompetensi digital dan keterampilan khusus. Oleh karena itu, pemerintah daerah dituntut untuk merumuskan kebijakan yang tidak bersifat administratif semata, melainkan mampu menjawab kebutuhan pasar kerja secara nyata.

Penelitian ini memfokuskan perhatian pada berbagai bentuk alternatif kebijakan yang dapat dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan, seperti penguatan pelatihan kerja berbasis kebutuhan industri lokal, pengembangan program kewirausahaan bagi

pemuda dan lulusan sekolah, serta perluasan akses penempatan kerja melalui sistem informasi ketenagakerjaan yang lebih modern.

Selain itu, inovasi program juga menjadi bagian penting dalam pembahasan rumusan masalah ini. Inovasi yang dimaksud tidak hanya berupa penggunaan teknologi dalam pelayanan ketenagakerjaan, tetapi juga mencakup pembaruan model pelatihan, kolaborasi dengan dunia usaha dan dunia pendidikan, serta pengembangan sektor-sektor unggulan daerah seperti agroindustri, perikanan olahan, UMKM, dan ekonomi kreatif sebagai sumber penciptaan lapangan kerja baru.

Dengan demikian, fokus penelitian pada rumusan masalah kedua ini diarahkan untuk memahami bagaimana pemerintah daerah merancang kebijakan yang lebih progresif, inovatif, dan berkelanjutan dalam menekan angka pengangguran, sekaligus membangun sistem ketenagakerjaan daerah yang lebih kuat dan inklusif bagi masyarakat Kabupaten Lampung Selatan.

3.4 Penentuan Informan

Penentuan informan dalam penelitian kualitatif bersifat *purposive*, yaitu pemilihan dilakukan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap dapat memberikan informasi yang relevan, mendalam, dan berkontribusi signifikan terhadap tujuan penelitian (Moleong, 2017). Dalam konteks penelitian ini, informan dipilih karena keterlibatan langsung mereka dalam perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan penanggulangan pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan. Adapun kriteria pemilihan informan dalam penelitian ini meliputi:

1. Pejabat Struktural pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan, terutama yang terlibat langsung dalam program pelatihan kerja, padat karya, pemberdayaan UMKM, dan pengembangan ekonomi kreatif.

2. Perencana dan pelaksana program ketenagakerjaan, termasuk kepala bidang, kepala seksi, atau staf teknis yang mengelola dan memonitor program secara langsung.
3. Pihak mitra kerja pemerintah daerah, seperti pengelola Balai Latihan Kerja (BLK), pengusaha lokal, lembaga pelatihan kerja swasta, serta perwakilan sektor swasta/UMKM yang bekerja sama dalam pelaksanaan program.
4. Tokoh masyarakat dan akademisi, yang memahami dinamika ketenagakerjaan di Lampung Selatan serta dapat memberikan pandangan kritis terhadap efektivitas kebijakan yang telah dijalankan.
5. Masyarakat penerima manfaat program, seperti peserta pelatihan kerja, pelaku UMKM binaan pemerintah daerah, atau pekerja sektor informal yang terdampak secara langsung oleh kebijakan pemerintah.

Tabel 3. Informan Penelitian

No.	Nama Informan	Jabatan	Alasan Memilih Informan
1.	Badruzzaman, S.Sos., M.M	Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Tranmigrasi	Sebagai informan kunci yang memahami kondisi makro pembangunan ketenagakerjaan
2.	Riani Apriyani, SE., M.M	Kabid Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	Mengetahui program pelatihan yang berbasis kompetensi, kewirausahaan dan pelatihan berbasis masyarakat
3.	Suryono, SE., M.M	Kabid Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja	Mengetahui proses penempatan tenaga kerja di dalam negeri maupun luar negeri, informasi pasar kerja serta perluasan kesempatan kerja bagi masyarakat
4.	Nasron. S.Sos	Hubungan Industrial	Mengetahui informasi terkait hubungan kerja, penyelesaian perselisihan hubungan industri, tugas dan peran lembaga kerja sama.
5.	Sandi Saleh,SH	Kepala UPTD BLK Kalianda	Mengetahui informasi terkait program pelatihan yang

			diberikan kepada masyarakat
6.	Tatang Rohadi, SE., M.Si	Ketua APINDO	Mengetahui informasi terkait kebutuhan kompetensi tenaga kerja pada perusahaan dan sektor industri
7.	Hendri Vonda, S.E, M.M	Fungsional Pengantar Kerja	Mengetahui informasi terkait informasi pasar kerja, kebutuhan teknologi dan event-event melalui job fair.
8.	Hendri Vonda, S.E, M.M	Fungsional Pengantar Kerja	Mengetahui informasi terkait informasi pasar kerja, kebutuhan teknologi dan event-event melalui job fair.
9.	Jayanti Mandasari, S.E, M.M	Fungsional Perencana	Mengetahui informasi terkait alokasi anggaran ketenagakerjaan

Jumlah informan dalam penelitian ini bersifat fleksibel, mengikuti prinsip *saturation* atau *data jenuh*, yakni ketika informasi yang diperoleh mulai berulang dan tidak ditemukan temuan baru (Sugiyono, 2016). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan panduan wawancara semi-terstruktur untuk menggali informasi secara komprehensif namun tetap terarah sesuai fokus penelitian.

Penetapan informan dilakukan secara bertahap dan berlapis untuk memastikan representasi dari berbagai aktor kebijakan dan kelompok masyarakat yang relevan. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan gambaran yang utuh dan mendalam tentang bagaimana evaluasi kebijakan penanggulangan pengangguran dijalankan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara merupakan proses pengumpulan data dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung oleh pewawancara

yang mengajukan pertanyaan kepada narasumber atau responden, jawaban-jawaban yang diucapkan oleh responden akan direkam dengan alat perekam bisa berupa handphone ataupun dicatat. Menurut (Sugiyono, 2012), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Pemilihan narasumber dimana sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah yang berdasarkan pada kesesuaian subyek yang menguasai permasalahan, memiliki data, serta bersedia memberikan informasi lengkap dan akurat kepada peneliti. Dalam penelitian nara sumber yang bertindak sebagai sumber data dan informasi mengenai Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Mengatasi Angka Pengangguran Di Kabupaten Lampung Selatan Studi Kasus : Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan, yaitu dengan melakukan pengumpulan data dengan cara Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*):

1. Menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur
2. Durasi: 60-90 menit per informan
3. Direkam dengan persetujuan informan

Menggunakan teknik *purposive sampling*, Teknik *purposive sampling* merupakan teknik sampling non random sampling, dimana peneliti menentukan kriteria dalam pengambilan sampel agar sesuai dengan tujuan dan dapat menjawab permasalahan penelitian

2. Observasi

Observasi dilakukan secara langsung ke lokasi pelaksanaan program, seperti Balai Latihan Kerja (BLK), lokasi padat karya, tempat usaha

UMKM binaan pemerintah, dan kegiatan ekonomi kreatif. Observasi dilakukan secara non-partisipatif, yaitu peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas, melainkan berperan sebagai pengamat. Teknik ini bertujuan untuk melihat secara langsung kondisi di lapangan dan mencocokkannya dengan data hasil wawancara serta dokumen tertulis, sehingga dapat memperkuat validitas temuan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder melalui pengumpulan dan analisis dokumen yang relevan. Dokumen yang dikaji antara lain:

- a) Dokumen perencanaan dan pelaporan kegiatan Disnakertrans;
- b) Data statistik pengangguran dari BPS dan instansi teknis lainnya;
- c) Peraturan daerah dan keputusan kepala daerah terkait ketenagakerjaan;
- d) Laporan evaluasi program, proposal kegiatan, dan hasil monitoring pelaksanaan program.

Studi dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan mengonfirmasi informasi yang diperoleh melalui wawancara dan observasi.

3.6 Teknik Analisa Data

Teknik Analisis Data Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif, yaitu dimana bentuk analisis tersebut dilakukan dengan menggambarkan dan menganalisis data sehingga dapat memberikan informasi serta dapat memberikan pemahaman terkait dengan penelitian ini mengenai permasalahan permasalahan secara rinci dan sistematis. Data yang diperoleh akan digambarkan dengan menggunakan kata-kata atau kalimat yang jelas sehingga dapat ditarik kesimpulan, yang dimana data tersebut diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi. Analisis kualitatif dilakukan 3 tahap, yaitu sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, serta transformasi data kasar dari lapangan ke dalam bentuk yang lebih sistematis. Dalam tahap ini, peneliti menyaring informasi penting yang berkaitan dengan:

- a) Kebijakan pemerintah daerah dalam mengatasi pengangguran;
- b) Program-program strategis seperti pelatihan kerja, pemberdayaan UMKM, padat karya, dan ekonomi kreatif;
- c) Evaluasi kebijakan berdasarkan indikator dari William N. Dunn: efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, dan responsivitas.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, tahap berikutnya adalah penyajian data. Penyajian dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis, matriks, tabel tematik, dan kutipan langsung dari informan untuk memudahkan pemahaman terhadap pola dan hubungan antar data. Dalam penyajian ini, peneliti menampilkan temuan-temuan berdasarkan kategori tertentu, seperti:

- a) Evaluasi pelaksanaan program pelatihan dan kewirausahaan;
- b) Hambatan dan tantangan pelaksanaan di lapangan;
- c) Tingkat capaian dan efektivitas program;
- d) Alternatif kebijakan yang direkomendasikan

3. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang bersifat sementara maupun final. Kesimpulan dibuat berdasarkan interpretasi terhadap makna dari data yang telah disajikan. Proses ini dilakukan secara iteratif dan dikaitkan dengan teori evaluasi kebijakan dari William N. Dunn untuk menilai sejauh mana kebijakan pemerintah daerah telah berhasil mengurangi tingkat pengangguran. Verifikasi dilakukan dengan cara:

- a) Triangulasi sumber data (wawancara, observasi, dokumentasi);
- b) Diskusi hasil dengan informan kunci atau pakar;
- c) Cross-check antar kategori data untuk menghindari bias.

Dengan demikian, analisis data dalam penelitian ini tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga analitis, mendalam, dan berorientasi pada pemecahan masalah yang relevan dengan tujuan penelitian

3.7 Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, keabsahan data menjadi aspek penting yang harus diperhatikan guna memastikan bahwa temuan penelitian mencerminkan realitas sosial yang sebenarnya. Oleh karena itu, diperlukan teknik-teknik khusus untuk menguji validitas dan reliabilitas data. Menurut Lincoln dan Guba (1985:296), terdapat empat kriteria utama dalam menilai keabsahan data kualitatif, yaitu *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Penelitian ini mengadopsi keempat pendekatan tersebut untuk menjaga integritas data yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung.

Pertama, *credibility* atau kredibilitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar dipercaya oleh subjek yang diteliti. Upaya yang dilakukan untuk mencapai kredibilitas antara lain dengan melakukan triangulasi sumber dan metode, *member check* (konfirmasi data kepada informan), serta pengamatan yang cukup lama di lapangan (*prolonged engagement*) agar peneliti memahami konteks sosial secara mendalam. Triangulasi membantu membandingkan data dari berbagai sumber, sedangkan *member check* bertujuan untuk mengklarifikasi kebenaran data langsung kepada informan.

Kedua, *transferability* atau keteralihan dicapai dengan memberikan deskripsi yang kaya, rinci, dan mendalam mengenai konteks penelitian. Hal ini bertujuan agar pembaca atau peneliti lain dapat memahami konteks dan

menentukan relevansi hasil penelitian untuk diterapkan pada situasi lain yang serupa.

Ketiga, *dependability* atau keterpercayaan berkaitan dengan konsistensi proses penelitian. Untuk menjamin *dependability*, peneliti melakukan pencatatan yang sistematis terhadap seluruh proses penelitian, termasuk catatan lapangan, transkrip wawancara, serta dokumentasi proses analisis data.

Keempat, *confirmability* atau keterkonfirmasi menekankan pada objektivitas temuan penelitian, di mana hasil tidak semata-mata merupakan bias atau persepsi subjektif peneliti. Peneliti memastikan bahwa semua keputusan yang diambil selama proses analisis dapat ditelusuri kembali ke data yang dikumpulkan. Hal ini dilakukan dengan menjaga *audit trail*, yaitu dokumentasi menyeluruh atas langkah-langkah yang diambil selama proses penelitian. Dengan menggunakan pendekatan-pendekatan tersebut, diharapkan data yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan mencerminkan kondisi objektif di lapangan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan masih menjadi persoalan yang membutuhkan perhatian serius, meskipun daerah ini memiliki basis ekonomi yang kuat, terutama pada sektor pertanian yang menjadi penopang utama penyerapan tenaga kerja, serta didukung sektor jasa dan industri pengolahan yang terus berkembang. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa permasalahan pengangguran tidak semata-mata disebabkan oleh minimnya aktivitas ekonomi, tetapi lebih kompleks karena dipengaruhi oleh perubahan kebutuhan pasar kerja, kesiapan tenaga kerja, dan kemampuan kebijakan daerah dalam menghubungkan pencari kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan masih menjadi persoalan yang membutuhkan perhatian serius, meskipun daerah ini memiliki basis ekonomi yang kuat, terutama pada sektor pertanian yang menjadi penopang utama penyerapan tenaga kerja, serta didukung sektor jasa dan industri pengolahan yang terus berkembang. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa permasalahan pengangguran tidak semata-mata disebabkan oleh minimnya aktivitas ekonomi, tetapi lebih kompleks karena dipengaruhi oleh perubahan kebutuhan pasar kerja, kesiapan tenaga kerja, dan kemampuan kebijakan daerah dalam menghubungkan pencari kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia.

Dari hasil temuan dilapangan dan dari pemaparan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal penting untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

1. Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan dalam mengatasi pengangguran menunjukkan bahwa, melalui Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi telah menjalankan berbagai program ketenagakerjaan sebagai upaya menekan angka pengangguran, seperti pelatihan peningkatan kompetensi, fasilitasi penempatan kerja, serta kegiatan pendukung lain yang berkaitan dengan pelayanan pencari kerja. Program tersebut pada dasarnya sudah berada pada arah yang tepat, karena menysasar peningkatan kualitas SDM dan perluasan akses kerja. Namun, pelaksanaan kebijakan masih menghadapi beberapa hambatan yang membuat dampaknya belum optimal. Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah tingginya jumlah pencari kerja usia muda, khususnya rentang usia 15–24 tahun, yang menggambarkan bahwa kelompok ini merupakan angkatan kerja baru yang masih minim pengalaman, keterampilan, dan jejaring kerja. Akibatnya, terjadi ketidakseimbangan antara ketersediaan tenaga kerja dan kemampuan tenaga kerja untuk memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan dunia industri. Kondisi ini memperkuat adanya persoalan skill mismatch, sehingga kebijakan yang dijalankan belum sepenuhnya mampu menurunkan pengangguran secara signifikan.
2. Untuk menunjang keberhasilan mengurangi pengangguran perlu adanya alternatif dan inovasi program yang perlu diarahkan pada penguatan strategi penanggulangan pengangguran yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berbasis data kebutuhan pasar kerja. Pemerintah daerah perlu mendorong program pelatihan yang tidak hanya berorientasi pada output kegiatan, tetapi benar-benar menghasilkan outcome berupa peningkatan kompetensi yang relevan serta peluang kerja yang nyata. Selain itu, inovasi kebijakan juga perlu menekankan penguatan kemitraan lintas sektor, khususnya dengan perusahaan, lembaga pendidikan, dan lembaga pelatihan kerja agar proses transisi dari pendidikan ke dunia kerja dapat berlangsung lebih efektif. Digitalisasi layanan ketenagakerjaan juga

menjadi langkah strategis untuk memperluas jangkauan pelayanan, mempercepat akses informasi lowongan, dan meningkatkan efisiensi proses penempatan tenaga kerja. Dengan penguatan kebijakan yang lebih terarah dan inovatif, upaya pemerintah daerah dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan dapat berjalan lebih efektif serta memberikan dampak yang lebih nyata bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat. Alternatif kebijakan dan inovasi program pemerintah daerah untuk mengatasi masalah pengangguran di Lampung Selatan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai evaluasi kebijakan pemerintah daerah dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Lampung Selatan, Pemerintah Daerah perlu melakukan penguatan kebijakan ketenagakerjaan secara lebih terarah, terintegrasi, dan berkelanjutan. Dengan melakukan evaluasi program dan arah pembangunan ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Pemerintah Daerah disarankan untuk menyusun perencanaan ketenagakerjaan daerah yang berbasis data pasar kerja (labor market information system) sehingga kebijakan dan program yang dirumuskan benar-benar selaras dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Perencanaan berbasis data ini penting untuk mengurangi kesenjangan antara kompetensi pencari kerja dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh pasar kerja, khususnya bagi kelompok usia muda yang mendominasi angkatan kerja baru.
2. Pemerintah Daerah perlu memperkuat koordinasi dan integrasi lintas sektor dalam penanggulangan pengangguran, tidak hanya mengandalkan peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tetapi juga melibatkan perangkat daerah lain yang terkait dengan pendidikan, perindustrian, koperasi dan UMKM, serta perencanaan pembangunan daerah. Sinergi

lintas sektor ini diharapkan mampu menciptakan kebijakan yang lebih komprehensif, mulai dari peningkatan kualitas sumber daya manusia, penciptaan lapangan kerja, hingga penguatan sektor-sektor ekonomi potensial di daerah.

3. Pemerintah Daerah disarankan untuk meningkatkan kualitas dan relevansi program pelatihan kerja dengan mengedepankan pendekatan berbasis kompetensi dan kebutuhan pasar kerja lokal. Program pelatihan perlu disertai dengan mekanisme tindak lanjut yang jelas, seperti program magang, penempatan kerja, atau pendampingan kewirausahaan, agar output pelatihan tidak berhenti pada peningkatan keterampilan semata, tetapi mampu menghasilkan outcome berupa penyerapan tenaga kerja yang nyata.
4. Pemerintah Daerah perlu mendorong inovasi kebijakan dan digitalisasi layanan ketenagakerjaan guna meningkatkan akses dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Pemanfaatan teknologi informasi dalam layanan pencari kerja, penempatan tenaga kerja, serta pemantauan program ketenagakerjaan dapat memperluas jangkauan layanan sekaligus meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan kebijakan.
5. Pemerintah Daerah disarankan untuk memperkuat kemitraan strategis dengan dunia usaha dan dunia industri melalui skema kerja sama yang berkelanjutan. Kemitraan ini penting untuk memastikan keterlibatan aktif sektor swasta dalam penciptaan lapangan kerja, penyusunan kurikulum pelatihan, serta penyediaan kesempatan magang dan rekrutmen tenaga kerja lokal, sehingga kebijakan penanggulangan pengangguran dapat memberikan dampak yang lebih merata dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Blakely, E. J. , & L. N. G. (2013). *Planning Local Economic Development - Edward J. Blakely, Nancey Green Leigh - Google Books*.
- Doeringer, A. (1971). *Document Resume Ed 048 457 VT 012 300*.
- Franita, R. (2016). Analisa Pengangguran Di Indonesia. In *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial)* (Vol. 1).
- Jumlah Penduduk, P., Pengangguran Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Pertumbuhan, J., Yustina Salsabila, A., Studi Ekonomi Pembangunan Universitas Pembangunan Nasional Veteran, P., Timur Jl Rungkut Madya No, J., Anyar Surabaya, G., & Anyar Surabaya Riko Setya Wijaya, G. (2021). Alifah Yustina Salsabila, dkk 46. In *Jurnal Ekonomi Pembangunan* (Vol. 7, Issue 1).
- Nurrahman, A. (n.d.). *Upaya Pemerintah Dalam Mengatasi Permasalahan Pengangguran Di Indonesia*.
- Putri, S. U. S. (2023). Analisis Pasar Tenaga Kerja dan Pengangguran di Era Industri 4.0. *literacy notes*, 1(2).
- Khan, M. (2007). The Harris-Todaro Hypothesis.
- Keynes, J. M. (1964). The general theory of employment, interest and money (1936). *The Collected Writings of John Maynard Keynes*, 7, 1971-9.
- Keynes, J. M. (1937). The general theory of employment. *The quarterly journal of economics*, 51(2), 209-223.
- Hadinoto, S., & Retnadi, D. (2007). *Micro credit challenge: Cara efektif mengatasi kemiskinan dan pengangguran di Indonesia*. Elex Media Komputindo.
- Pigou, A. C. (1936). Mr. JM Keynes' General theory of employment, interest and money. *Economica*, 3(10), 115-132.
- Frederickson, H. G., Smith, K. B., Larimer, C., & Licari, M. J. (2018). *The public administration theory primer*. Routledge.

- Schultz, L., Folke, C., Österblom, H., & Olsson, P. (2015). Adaptive governance, ecosystem management, and natural capital. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(24), 7369-7374.
- Sukirno, S. (1994). Pengantar Makro Ekonomi. *Edisi Kedua*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ristika, E. D., Primandhana, W. P., & Wahed, M. (2021). Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, Tingkat Pengangguran Terbuka Dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Tingkat Kemiskinan Di Provinsi Jawa Timur. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 129-136.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2015). *The new public service: Serving, not steering*. Routledge.
- Mulyadi, M. (2016). Government's role in solving unemployment and poverty in society. *Kajian*, 21(3), 221-236.
- May, A. S., Nur, A., Miftahul, H., & Nur, R. N. (2025). Sinergi Pentahelix Pendekatan Kolaboratif untuk Pengembangan Technosociopreneurship.
- Rizal, F., & Mukaromah, H. (2021, February). Kebijakan pemerintah indonesia dalam mengatasi masalah pengangguran akibat pandemi Covid-19. In *AICOMS: Annual Interdisciplinary Conference on Muslim Societies* (Vol. 1, pp. 1-12).
- Lubis, R. P. (2024). *Kebijakan Fiskal Dan Moneter*. Serasi Media Teknologi
- Arifin, I. (2007). *Membuka cakrawala ekonomi*. PT Grafindo Media Pratama.
- Huraerah, A. (2022). *Kebijakan perlindungan sosial: Teori dan aplikasi Dynamic Governance*. Nuansa Cendekia.
- Putro, R. P. (2016). Pengaruh Desentralisasi Fiskal Terhadap Tingkat Pengangguran di Wilayah Sumatera. *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara dan Kebijakan Publik*, 1(2), 81-95.
- Wijaya, K. (2019). Analisis Pengaruh Kebijakan Fiskal Terhadap Pertumbuhan Ekonomi, Kesejahteraan Masyarakat, Kemiskinan, Dan Pengangguran. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 1(1), 56-68.

- Kumayza, T. N., Pramusinto, A., & Widaningrum, A. (2024). Systematic Literature Review of Environmental Impact Assessments. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 28(2), 123–149. <https://doi.org/10.22146/JSP.96105>
- Lestari, T., & Nugroho, H. S. (2024). Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Derah Istimewa Yogyakarta. *Governance*, 12(1), 90-103.
- Dian, I. N. (2024). *Analisis Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka, Kesempatan Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Kemiskinan Provinsi Lampung Tahun 2017–2022 Dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Saputra, H. A., & Lubis, I. (2023). Pengaruh Jumlah Pengangguran Dan Jumlah Penduduk Miskin Terhadap Indeks Pembangunan Manusia. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 529-540.
- Nainggolan, N. P., Octaviani, W., Sihombing, T. E. O., & Nababan, F. (2024). Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka dan Indeks Pembangunan Manusia terhadap Kemiskinan di Sumatera Utara 2018-2023. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(2).
- Putri, S. U. S. (2023). Analisis Pasar Tenaga Kerja dan Pengangguran di Era Industri 4.0. *literacy notes*, 1(2).
- Kesumadewi, E., & Aprilyani, A. (2024). Mengatasi Pengangguran Melalui Peningkatan Kewirausahaan dengan Program Tenaga Kerja Mandiri. *Journal of Macroeconomics and Social Development*, 1(4), 1-15.
- Jaelani, M. (2023). Implementasi Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Dalam Upaya Mengurangi Pengangguran: Bahasa Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 138-149.
- Helvira, R., & Rizki, E. P. (2020). Pengaruh investasi, upah minimum dan IPM terhadap tingkat pengangguran terbuka di Provinsi Kalimantan Barat. *JIsEB*, 1(1), 53-62.
- Widayati, H. W., Laut, L. T., & Destiningsih, R. (2019). Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Jumlah Pengangguran Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Magelang Tahun 1996-2017. *DINAMIC: Directory Journal of Economic*, 1(2), 182-194.

- Anggitaningsih, R., Muizzat, M. M. A., Hidayat, R. Z. M., & Ardiansyah, N. I. (2024). Optimalisasi Digitalisasi Dinas Tenaga Kerja Sebagai Recruitment Management Dalam Upaya Mengatasi Pengangguran. *Beujroh: Jurnal Pemberdayaan dan Pengabdian pada Masyarakat*, 2(1), 213-224.
- Ismail, I. (2021). Analisis Peran Pengusaha dalam Mengurangi Pengangguran Terbuka Perspektif Ekonomi Islam di Kota Bima (Studi Kasus HIPMI dan TDA Kota Bima). *J-ESA (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 4(1), 11-26.
- Maulana, V. V., & Latib, A. (2024). Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Upaya Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Jember. *FORMULA Jurnal Administrasi Publik*, 1(2), 156-166.
- Alam, S. (2018). *Ekonomi Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blanchard, O., & Johnson, D. R. (2017). *Macroeconomics* (7th ed.). Boston: Pearson.
- Blanchard, O., & Wolfers, J. (2000). The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: The aggregate evidence. *The Economic Journal*, 110(462), C1-C33.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W. W. Norton & Company.
- Cappelli, P. (2015). Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches: Evidence and arguments for the United States. *ILR Review*, 68(2), 251-290.
- Dornbusch, R., Fischer, S., & Startz, R. (2011). *Macroeconomics* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Freeman, R. B. (1976). *The Overeducated American*. New York: Academic Press.
- Greenwood, M. J. (1997). Internal migration in developed countries. In M. R. Rosenzweig & O. Stark (Eds.), *Handbook of Population and Family Economics* (pp. 647-720). Amsterdam: Elsevier.
- Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Macmillan.

- Mankiw, N. G. (2014). *Principles of Macroeconomics* (7th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *The Review of Economic Studies*, 61(3), 397-415.
- Nickell, S. (1997). Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 55-74.
- Rothschild, M., & Stiglitz, J. (1976). Equilibrium in competitive insurance markets: An essay on the economics of imperfect information. *The Quarterly Journal of Economics*, 90(4), 629-649.
- Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2010). *Economics* (19th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Schultz, T. W. (1971). *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research*. New York: Free Press.
- Stigler, G. J. (1962). Information in the labor market. *Journal of Political Economy*, 70(5), 94-105.
- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative Governance in Theory and Practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543–571. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum032>
- Dunn, W. N. (2018). *Public Policy Analysis: An Integrated Approach* (6th ed.). Routledge.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). *Profil Ketenagakerjaan Indonesia 2021*. Jakarta: Biro Humas Kemnaker.
- Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan. (2021). *Peraturan Bupati Lampung Selatan Nomor 67 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi*.
- Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan. (2016). *Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Selatan Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah*.

Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244.