



## **EFEKTIVITAS STRATEGI DALAM PENANGGULANGAN PENGANGGURAN PADA TAHUN 2019-2020 (STUDI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDAR LAMPUNG)**

**Roida Alifah, Ari Darmastuti**

Magister Ilmu Pemerintah, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung

### **Abstrak**

Tingginya jumlah penduduk yang tidak diimbangi dengan lapangan kerja yang cukup menjadi penyebab meningkatnya angka pengangguran khususnya di Kota Bandar Lampung. Dalam rangka mengurangi tingginya tingkat pengangguran, Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja membentuk sebuah program dalam bentuk pelatihan peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja sebagai upaya dalam penanggulangan pengangguran khususnya di Kota Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk melihat efektivitas strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam penanggulangan pengangguran. Tipe penelitian yang digunakan deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Peneliti memfokuskan pada indikator efektivitas yang terdiri dari empat aspek efektivitas yaitu aspek tugas atau fungsi, aspek rencana atau program, aspek ketentuan atau peraturan dan aspek tujuan atau kondisi ideal. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa strategi yang telah dilakukan dalam penanggulangan pengangguran menghasilkan hasil yang tidak efektif berdasarkan dari keempat indikator efektivitas yang meliputi aspek tugas atau fungsi, aspek rencana atau program, aspek ketentuan atau peraturan dan aspek tujuan dan kondisi ideal, dikarenakan adanya refocusing dana yang digunakan untuk penanggulangan pandemi Covid-19.

**Kata Kunci:** Efektivitas, Penanggulangan Pengangguran, Tenaga Kerja.

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk yang cukup banyak. Indonesia berada di urutan ke-4 dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia. Berdasarkan data kependudukan tahun 2020, total jumlah penduduk Indonesia sebanyak 270.203.917 jiwa. Namun penduduk Indonesia tidak semuanya mempunyai pekerjaan, sementara jumlah penduduk usia kerja mengalami peningkatan. Kondisi tersebut membuat banyak penduduk yang masuk kategori kelompok tenaga kerja, sehingga membutuhkan pekerjaan. Ketika lapangan pekerjaan tidak tersedia maka muncul permasalahan peningkatan angka pengangguran. Kecenderungan masalah ketenagakerjaan di Indonesia terkait dengan keterbatasan daya serap perekonomian dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja yang terus mengalami peningkatan (Malik, 2016).

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek dalam pembangunan. Menurut Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dijelaskan ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang memiliki hubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dalam menghasilkan barang atau jasa baik sebagai pemenuhan kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk yang cukup banyak. Angkatan kerja sendiri menjadi salah satu pelaku dalam proses pembangunan, maka demi kelancaran pembangunan dibutuhkan angkatan kerja yang berkualitas. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam aspek ketenagakerjaan dapat dikembangkan melalui sistem keterpaduan antara pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar dan mengacu pada

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Malik, 2016).

Tahun 2020 menjadi tahun yang berat bagi dunia termasuk Indonesia yang mana pada tahun ini wabah Covid-19 pertama kali muncul di Wuhan, China dan kemudian menyebar hampir di seluruh penjuru dunia tanpa terkecuali Indonesia. Munculnya wabah Covid-19 tersebut menyebabkan sendi- sendi perekonomian goyah. Perkembangan krisis kesehatan yang memberikan dampak terhadap perekonomian dunia membuat seluruh negara di dunia harus mundur dengan rancangan strategis yang telah ditetapkan sebelumnya untuk selanjutnya digantikam dengan dibentuknya kebijakan tanggap darurat dengan memobilisasi semua sumber daya untuk digunakan dalam mengatasi wabah Covid-19.

Peningkatan jumlah yang terpapar virus Covid-19 di Indonesia masih terus terjadi. Munculnya virus corona atau yang sering kali dikenal dengan sebutan *corona virus disease* 2019 (covid-19) melemahkan ekonomi global. Bahkan, lembaga keuangan global seperti International Monetary Fund (IMF) telah memprediksi pertumbuhan ekonomi global tahun ini akan berkontraksi hingga -4,9% atau lebih rendah dari prediksi sebelumnya sebesar -3%. Menurut IMF, perubahan proyeksi pertumbuhan ekonomi global itu disebabkan pandemi virus Corona atau Covid-19.

Berdasarkan data

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) per 7 April 2020, akibat pandemi tercatat sebanyak 39,977 perusahaan di sektor formal yang memilih merumahkan dan melakukan PHK terhadap pekerjanya. Sedangkan jumlah perusahaan dan tenaga kerja terdampak di sektor informal adalah sebanyak 34.453 perusahaan dan 189.452 orang pekerja. Berdasarkan update data Posko Satgas Gugus Tugas Covid-19 Provinsi Lampung, terkait

buruh formal maupun informal tercatat sebanyak 3.475 orang yang terkena PHK atau dirumahkan. Dari data tersebut 3.401 orang dirumahkan dan 74 orang di PHK baik dari sektor formal maupun informal yang tersebar di 15 kabupaten/kota se-Lampung. Sektor formal tercatat sebanyak 1.676 orang yang dirumahkan dan di PHK. Kemudian dari sektor informal terdapat 1.799 orang yang dirumahkan, sementara tidak ada data untuk orang yang di PHK. Di Kota Bandar Lampung sendiri sebanyak 12 orang di PHK yang berasal dari sektor formal serta sebanyak 1.323 orang yang dirumahkan, sedangkan dari sektor informal tercatat belum ada kasus. Kota Bandar Lampung dalam hal ini menjadi kota dengan jumlah kasus terbanyak untuk jumlah yang dirumahkan, dan terbanyak ketiga untuk jumlah yang di PHK.

**Tabel 1. Data Terdampak Covid-19 di Provinsi Lampung**

NNo	Kabupaten/Kota	Jumlah Dirumahkan	Jumlah di PHK
1	Bandar Lampung	1.323	12
2	Lampung Tengah	1.140	1
3	Lampung Selatan	708	9
4	Way Kanan	198	-
5	Lampung Utara	8	21
6	Lampung Timur	7	5
7	Pesisir Barat	7	-
8	Pesawaran	7	-
9	Mesuji	3	-
10	Tanggamus	-	23
11	Metro	-	3
Total		3.041	74

Sumber: Disnaker Provinsi Lampung, 2020

Pada Februari 2020, jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menjadi yang tertinggi dari tingkat pendidikan yang lain, yaitu 8,49%. Sementara itu, TPT terendah ditemukan

di jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD) kebawah, yaitu sebesar 2,64%. Permasalahan tersebut apabila dibandingkan dengan kondisi tahun sebelumnya, jumlah TPT di semua jenjang pendidikan mengalami penurunan sebesar 0,01% sampai 0,51%.



**Gambar 1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan Tertinggi yang ditamatkan (persen), Februari 2018- Februari 2020.**

Sumber: BPS Ketenagakerjaan Indonesia, 2020.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Bandar Lampung pada tahun 2010 sebesar 11,92% yang kemudian mengalami kenaikan di tahun selanjutnya menjadi 12,09% dan 12,32%. Pada tahun 2013 dan 2014, angka tersebut mengalami penurunan menjadi 10,67% dan 8,29%. Sementara itu pada tahun berikutnya jumlah TPT kembali naik menjadi 8,51%. Pada tahun 2017-2019 TPT di Kota Bandar Lampung mengalami penurunan, yaitu menjadi 8,10% di tahun 2017, 7,28% dan 7,15% di tahun 2018 dan 2019. Jumlah TPT pada tahun 2020 meningkat 1,68% dari tahun sebelumnya menjadi 8,79%. Sedangkan untuk data pengangguran di Kota Bandar Lampung sendiri menurut Badan Statistik Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Bandar Lampung, tahun 2010-2020.**

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, 2020.

Tingginya angka pengangguran tidak hanya berdampak terhadap pemerintah saja, tetapi juga akan berdampak pada masyarakat. Tingginya tingkat pengangguran tersebut menjadi penyebab dari hilangnya potensi dalam peningkatan pendapatan masyarakat. Proses pelaksanaan pembangunan, sumber daya manusia menjadi pelaku utama dalam mencapai tujuan pembangunan. Pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk mengurangi jumlah pengangguran.

Berdasarkan uraian di atas yaitu dalam mengatasi masalah pengangguran pemerintah memiliki kewajiban untuk dapat memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat, baik di dalam ataupun di luar hubungan kerja. Perluasan kesempatan kerja yang berasal dari luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna. Hal ini dilakukan dengan model pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, diterapkan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan penggunaan tenaga kerja sukarela atau model lain yang dapat mendorong penciptaan lapangan kerja baru, selanjutnya penulis menggunakan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai pembanding untuk dapat memperkuat penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulis dalam mengkaji mengenai strategi mengatasi pengangguran pada masa pandemi Covid-19, yaitu:

Penelitian pertama oleh Riza Firdhania dkk, (2017) berjudul Faktor-

Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran di Kabupaten Jember, Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah penduduk, inflasi, upah minimum, indeks pembangunan manusia berpengaruh terhadap tingkat pengangguran di Kabupaten Jember. Penelitian oleh Anis Marsella, (2019) berjudul Efektivitas Pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri Dalam Mengatasi Pengangguran di Dinas Tenaga Kerja Simalungun, yang mana dalam pelaksanaan program yang dilakukan dengan tujuan mengatasi pengangguran sudah berjalan dengan baik. Begitu juga dengan strategi perencanaan program telah tersusun dengan baik pula namun dalam pelaksanaannya dianggap cukup sulit, hal tersebut disebabkan adanya hambatan yaitu kurangnya komunikasi antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah yang menghambat keberlangsungan kegiatan program tersebut.

Penelitian oleh Khalimatus Sa'diyah, (2020) berjudul Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Penurunan Pengangguran di Kota Surabaya (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya), hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam penyelenggaraan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dari tahun ke tahun dirasa sudah cukup optimal. Namun terdapat beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaan program tersebut, yaitu waktu, instruktur, dan fasilitas. Namun ketiga hambatan tersebut dapat diselesaikan dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia. Penelitian oleh Ikkal Sapsuha dkk, (2018) berjudul Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Penanggulangan Pengangguran di Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara, dengan hasil yaitu kebijakan pemerintah yang telah dilaksanakan melalui pembinaan dan pengembangan pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya

manusia untuk menciptakan dan memperluas kesempatan kerja guna mengecilkan angka pengangguran yang ada khususnya di Kabupaten Sula.

Terakhir penelitian oleh Tiara Zhalfa Z, (2020) berjudul Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi, dengan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja sudah berjalan efektif. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan bertambahnya jumlah peserta yang lulus sertifikasi setelah mengikuti pelatihan di BLK Jambi, sehingga dengan adanya program BLK dalam mengurangi angka pengangguran dinilai telah berjalan dengan baik dan telah membantu pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran.

Perbedaan penelitian yang akan penulis lakukan dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah penelitian pertama yang dilakukan oleh Riza Firdhania dkk tahun 2017, dengan fokus penelitian pada Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran di Kabupaten Jember. Sedangkan untuk penelitian kedua yang telah dilakukan oleh Anis Marsella tahun 2019, membahas terkait Efektivitas Pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri Dalam Mengatasi Pengangguran di Dinas Tenaga Kerja Simalungun. Penelitian ketiga dilakukan oleh Khalimatus Sa'diyah pada tahun 2020, yang meneliti tentang Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Penurunan Pengangguran di Kota Surabaya (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya).

Penelitian keempat oleh Ikbal Sapsuha dkk tahun 2018, melakukan penelitian terkait Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Penanggulangan Pengangguran di Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara. Penelitian kelima oleh Tiara Zhalfa Z tahun 2020, menganalisis terkait Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi

Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi. Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan lebih memfokuskan pada Efektivitas Strategi dalam Penanggulangan Pengangguran Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Dinas tenaga Kerja Kota Bandar Lampung). Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Efektivitas Strategi dalam Penanggulangan Pengangguran Tahun 2019-2020 (Studi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung)".

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

### **Efektivitas**

Mulyadi (2016: 29), mendefinisikan efektivitas sebagai hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Sedangkan menurut Baego Ishak (1998: 21), efektivitas merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis, bertahap, cermat dan dilakukan secara maksimal dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan. Sehingga dapat disimpulkan definisi efektivitas adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara maksimal guna mencapai suatu tujuan bersama.

Efektivitas memiliki tiga tingkatan sebagaimana yang didasarkan oleh David J. Lawless dalam Gibson, Ivancevich dan Donnely (1997: 25-26) menyebutkan bahwa terdapat tiga tingkatan efektivitas, antara lain:

1. **Efektivitas Individu** yaitu efektivitas yang berdasarkan pada pandangan dari segi individu yang menekankan pada hasil karya karyawan atau anggota dari suatu organisasi.
2. **Efektivitas kelompok** yaitu pandangan bahwa individu

saling bekerja sama dalam kelompok, sehingga efektivitas kelompok merupakan penjumlahan dari kontribusi semua anggota kelompoknya.

3. **Efektivitas organisasi** yaitu terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Melalui pengaruh sinergitas tersebut, organisasi mampu menghasilkan karya yang lebih tinggi tingkatannya daripada jumlah hasil karya pada tiap-tiap bagiannya.

Menurut Beni (2016: 69), efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan sebagai ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur organisasi. Efektivitas berkaitan dengan tingkat keberhasilan dalam suatu operasi pada sektor publik, sehingga suatu kegiatan dapat dikatakan efektif apabila dalam kegiatannya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan penyediaan pelayanan kepada masyarakat.

Mengukur efektivitas bukanlah suatu hal yang mudah, hal tersebut disebabkan oleh efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang serta tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Pengukuran efektivitas dapat dilakukan dengan cara melihat pencapaian hasil kerja yang telah dilakukan oleh suatu organisasi. Efektivitas itu sendiri dapat dengan mudah diukur melalui seberapa besar keberhasilan yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam pencapaian tujuan, sehingga organisasi tersebut dapat dikatakan telah berjalan dengan efektif. Efektivitas hanya melihat apakah suatu program atau kegiatan yang telah dirancang telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan baik.

Menurut Subagyo (2000: 53)

terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur suatu efektivitas, yaitu :

#### **1. Ketepatan Sasaran**

##### **Program**

Ketepatan dalam sasaran program diukur dari sejauh mana peserta program sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **2. Sosialisasi Program**

Sosialisasi program adalah kemampuan melaksanakan suatu program dalam sosialisasi program sedemikian rupa sehingga informasi tentang pelaksanaan program dapat disampaikan kepada masyarakat maupun kepada peserta program pada umumnya.

#### **3. Tujuan Program**

Tujuan program itu sendiri diukur dari sejauh mana kesesuaian antara hasil pelaksanaan program dengan tujuan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **4. Pemantauan Program**

Pemantauan program merupakan kegiatan yang dilakukan setelah dilaksanakannya program sebagai bentuk perhatian kepada peserta program.

Aspek-aspek efektivitas berdasarkan pendapat Muasaroh (2010: 13), efektivitas dapat dijelaskan bahwa efektivitas program dapat dilihat dari aspek-aspek antara lain:

1. **Aspek tugas atau fungsi**, yaitu suatu lembaga dikatakan efektif apabila dapat melaksanakan tugas atau fungsinya, sebagaimana program pembelajaran dikatakan efektif apabila tugas dan fungsinya dapat dilaksanakan dengan baik.

2. **Aspek rencana atau program**, yaitu rencana pembelajaran yang terprogram, jika seluruh semua rencana dilaksanakan dengan baik maka rencana program tersebut dapat dikatakan efektif.
3. **Aspek ketentuan dan peraturan**, yaitu efektivitas program dapat dilihat dari berjalan atau tidaknya aturan yang telah ditetapkan dalam rangka menjaga keberlangsungan proses kegiatannya.
4. **Aspek tujuan atau kondisi ideal**, yaitu suatu program kegiatan dianggap efektif apabila tujuan atau kondisi ideal program tersebut dapat tercapai dengan baik.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa ukuran efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya sasaran dan tujuan yang akan dicapai, serta menunjukkan sejauh mana suatu program atau kegiatan dapat terlaksana secara optimal sesuai dengan fungsinya masing-masing. Salah satu cara untuk mengukur efektif atau tidak suatu program adalah dengan membandingkan komponen-komponen program seperti tujuan, strategi, proses kebijakan, perencanaan, penyusunan program dan pengawasan.

### **Strategi**

Strategi adalah alat untuk mencapai tujuan. Konsep strategi terus berkembang seiring perkembangan zaman. Hal ini menunjukkan perbedaan dalam konsep strategi. Definisi strategi yang pertama dikemukakan oleh Rangkuti (2006:4) menyebutkan bahwa strategi adalah tujuan jangka panjang perusahaan, dan penggunaan serta pengalokasian semua sumber daya yang penting dalam mencapai tujuan tersebut.

Yunus (2016:12), mendefinisikan strategi untuk menciptakan posisi yang unik dan berharga, yang dicapai melalui penerapan berbagai aktivitas. Porter menguraikan tiga basis posisi strategis. Basis pertama diperoleh dengan memproduksi bagian kecil (*subset*) dari produk industri tertentu. Basis kedua adalah melayani sebagian besar atau semua kebutuhan kelompok konsumen tertentu, yang disebut sebagai *needs-based positioning*. Basis ketiga menargetkan konsumen yang dapat dijangkau dengan berbagai cara, yang disebut dengan *access-based positioning*.

Menurut Clausewitz (2013), strategi adalah seni menggunakan pertempuran untuk memenangkan perang. Strategi adalah rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan. Strategi itu sendiri terdiri dari tindakan-tindakan penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Jackson (2013) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Planning: Challenges for Industrial/Organization Psychologist* mengatakan bahwa kata strategi dapat digunakan dalam berbagai cara atau situasi, antara lain:

1. Strategi adalah rencana untuk pergi dari sini ke sini.
2. Strategi adalah model tindakan dari waktu ke waktu.
3. Strategi adalah posisi yang mencerminkan keputusan untuk menawarkan produk atau jasa tertentu di pasar tertentu.
4. Strategi adalah perspektif, yaitu visi dan arah.

Arthur A. J (2007), mengatakan strategi terdiri dari aktivitas-aktivitas yang penuh daya saing serta pendekatan-pendekatan bisnis untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Menurut Ismail Solihi (2012:24), kata strategi berasal dari Bahasa Yunani "*strategos*"

yang berarti militer dan "ag" yang berarti memimpin. Strategi pada awalnya didefinisikan sebagai *generalship* atau sesuatu yang dilakukan oleh para jenderal ketika merencanakan untuk menaklukkan dan memenangkan perang. Sedangkan menurut David (2011:18) Strategi adalah sarana untuk mencapai tujuan jangka panjang bersama. Strategi merupakan aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan dalam jumlah besar.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan suatu alat yang digunakan dalam pencapaian tujuan ataupun keunggulan dalam bersaing dengan cara melihat faktor eksternal maupun faktor internal dalam sebuah perusahaan. Perusahaan melakukan suatu tindakan yang hasil dari tindakan tersebut terdapat sebuah keuntungan yang baik bagi perusahaan maupun pihak lainnya yang terlibat dibawah naungan perusahaan.

Pada prinsipnya, bentuk-bentuk strategi dapat dikelompokkan menjadi tiga bentuk, yaitu strategi manajemen, strategi investasi, dan strategi bisnis, Rangkuti (2006:16).

### **1. Strategi Manajemen**

Strategi manajemen meliputi strategi yang dapat dilakukan oleh manajemen dengan orientasi pengembangan strategi secara makro yang melibatkan perumusan dan implementasi tujuan utama, berdasarkan pada pertimbangan sumber daya dan penilaian lingkungan internal dan eksternal di mana organisasi tersebut bersaing. Contohnya seperti strategi untuk pengembangan produk, strategi dalam menetapkan harga, strategi dalam pengembangan pasar serta strategi dalam menangani persoalan keuangan.

### **2. Strategi Investasi**

Strategi investasi merupakan suatu kegiatan yang berorientasi pada investasi yang mana di dalamnya terdapat teknik-teknik untuk dapat memilih beberapa saham individu yang kemudian dilakukan penggabungan untuk membentuk suatu portofolio saham.

### **3. Strategi Bisnis**

Strategi bisnis merupakan suatu rencana atau aksi jangka panjang untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Secara fungsional strategi ini berorientasi pada fungsi-fungsi kegiatan manajemen, seperti strategi pemasaran, strategi produksi atau operasional, strategi distribusi, strategi organisasi serta strategi yang berhubungan dengan keuangan. Strategi bisnis ini terdapat tiga jenis strategi dasar ataupun utama, yaitu pertumbuhan, stabilitas dan pembaruan.

Menurut Dan Schendel dan Charles Hofer, Higgins 1985 (J. Salusu, 2004:101-104) terdapat empat tingkatan strategi, yaitu:

#### **1. Enterprise Strategy**

Strategi ini berkaitan dengan respon masyarakat. Setiap organisasi memiliki hubungan dengan masyarakat. Masyarakat adalah kelompok di luar organisasi yang tidak dapat dikendalikan. Dalam masyarakat yang tidak terkendali tersebut, terdapat pemerintah dan banyak kelompok lain seperti kelompok penekan, kelompok politik dan kelompok sosial lainnya. Kelompok-kelompok ini memiliki kepentingan dan tuntutan yang sangat beragam terhadap organisasi.

#### **2. Corporate Strategy**

Strategi ini berkaitan dengan misi organisasi, oleh karena itu sering disebut *grand strategy* yang mencakup bidang-bidang yang digeluti oleh suatu organisasi. Pertanyaan apa yang akan



menjadi bisnis atau urusan kita dan bagaimana kita mengendalikan bisnis itu, tidak semata-mata untuk dijawab oleh setiap organisasi bisnis, tetapi juga untuk setiap organisasi pemerintah dan organisasi non-profit.

### **3. Business Strategy**

Lapisan strategi ini menjelaskan cara memenangkan pasar di tengah masyarakat. Bagaimana menempatkan organisasi di hati para penguasa, para pengusaha, para anggota legislatif, para politis dan sebagainya. Semua ini untuk mendapatkan keunggulan strategi yang dapat menunjang perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik.

### **4. Functional Strategy**

Strategi ini merupakan strategi pendukung untuk mendukung keberhasilan strategi lain. Ada tiga jenis strategi fungsional, yaitu:

1. Strategi fungsional ekonomi, yang mencakup kegiatan yang memungkinkan organisasi untuk hidup sebagai entitas ekonomi yang sehat.
2. Strategi fungsional manajemen, meliputi fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, implementing, controlling, staffing, leading, motivating, communicating, decision making, representing*, dan *integrating*.
3. Strategi isu stratejik, yang tugas utamanya adalah mengelola lingkungan, baik yang diketahui maupun yang tidak diketahui atau situasi lingkungan yang terus berubah.

Tingkat-tingkat strategi tersebut menjadi satu kesatuan yang utuh dan menjadi sinyal dalam pengambilan keputusan tertinggi, yang dalam

pengelolaan organisasi dianggap tidak hanya dari segi kerapihan administratif semata, tetapi juga dari segi tentang kesehatan organisasi dari sudut ekonomi.

### **Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020: Tentang Cipta Kerja).

Secara umum pengertian tenaga kerja adalah seseorang yang mampu menghasilkan barang atau jasa dan memiliki nilai ekonomis yang dapat berguna bagi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan bekerja diukur melalui usia. Penduduk usia kerja dianggap mampu bekerja. Menurut Murti (2014:5) tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Sedangkan yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah mereka yang masih bersekolah, ibu rumah tangga, para penyandang cacat, dan lanjut usia.

Angkatan kerja menurut Mulyadi (2014:72) adalah bagian tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat, berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produktif, yaitu produksi barang dan jasa. Sedangkan bukan angkatan kerja yaitu mereka yang masih sekolah, para ibu rumah tangga, para penyandang cacat. Sedangkan menurut Soeroto (2002) angkatan kerja adalah bagiandari jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai dan yang tidak mempunyai

pekerjaan, yang telah mampu dalam arti sehat fisik dan mental secara yuridis tidak kehilangan kebebasan untuk memilih dan melakukan pekerjaan tanpa unsur paksaan.

Menurut Simanjuntak (1990) Angkatan kerja dibedakan menjadi tiga kelompok, yaitu:

1. **Pengangguran**, yaitu orang yang sama sekali tidak berkerja atau mencoba untuk mencari pekerjaan.
2. **Setengah pengangguran**, yaitu jam kerja mereka kurang dimanfaatkan, yang menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja dan rendahnya pendapatan.
3. **Bekerja Penuh**, yang dalam praktek negara telah mencapai tingkat pengangguran tenaga kerja penuh ketika dalam dalam perekonomian kurang dari 4%. Sedangkan untuk golongan bukan angkatan kerja adalah bagian dari penduduk bukan angkatan kerja yang non aktif secara ekonomi.

Kesempatan kerja adalah kondisi yang tersedia bagi masyarakat yang sedang mencari pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan agar mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Kesempatan kerja tersebar disegala sektor diantaranya di sektor industri, pertambangan, pertanian, perdagangan, dan jasa. Sedangkan menurut Sagir (1983:324) kesempatan kerja adalah kemampuan berusaha atau kemampuan berpartisipasi dalam pembangunan jelas akan memberikan hak kepada rakyat untuk menikmati hasil pembangunan. Kesempatan kerja muncul karena adanya usaha dalam memperluas kesempatan kerja yang mana ditentukan oleh adanya laju pertumbuhan investasi, laju pertumbuhan penduduk, serta angkatan

kerja.

### **Pengangguran**

Pengangguran adalah angkatan kerja yang belum memiliki pekerjaan dan sedang dalam tahap pencarian kerja. Pengangguran terjadi ketika jumlah penawaran tenaga kerja lebih besar dari permintaan tenaga kerja. Dengan kata lain, ada surplus penawaran tenaga kerja di pasar tenaga kerja. Ketidaksiesuaian antara permintaan lapangan pekerjaan dengan penawaran lapangan kerja inilah yang menciptakan pengangguran.

Sedangkan menurut Sukirno (2008:13) pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat tertentu, tetapi tidak memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Pengangguran dapat disebabkan oleh ketidakseimbangan pada pasar tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Pengangguran juga diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang yang termasuk dalam kategori angkatan kerja (*labor force*) tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif sedang mencari pekerjaan (Naga, 2001:253). Sedangkan menurut Kaufman dan Hotchkiss 1999 (Ratih, 2016:91) pengangguran merupakan suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi mereka belum dapat memperoleh pekerjaan.

Pengangguran dapat dikelompokkan menurut faktor penyebab terjadinya dan menurut lama waktu kerjanya (Ali Ibrahim, 2016). Berdasarkan faktor penyebab terjadinya, pengangguran dapat dibagi menjadi pengangguran siklis, struktural, friksional, dan musiman:

1. **Pengangguran siklis** adalah pengangguran yang terkait dengan kemunduran kegiatan ekonomi.

Selama resesi dalam kegiatan ekonomi, daya beli masyarakat melemah. Akibatnya, barang menumpuk di gudang. Perusahaan industri mengurangi kapasitas produksi dan kemungkinan juga menghentikan kegiatan produksinya karena barang-barang tidak laku di pasar. Akibatnya, sebagian buruh diberhentikan. Di pihak lain, pertumbuhan penduduk tetap berlangsung dan menghasilkan angkatan kerja baru. Pada resesi, tingkat pengangguran siklis akan semakin meningkat karena adanya dua faktor, yang pertama jumlah orang yang kehilangan pekerjaan terus meningkat. Yang kedua dibutuhkan waktu yang lebih lama lagi untuk mendapatkan pekerjaan.

## 2. **Pengangguran**

**struktural** adalah pengangguran yang timbul sebagai akibat dari perubahan struktur atau perubahan komposisi perekonomian. Perubahan struktural ini membutuhkan keterampilan baru untuk dapat beradaptasi dengan keadaan baru. Misalnya, adanya peralihan perekonomian dari sektor pertanian ke sektor industri. Peralihan tenaga kerja dari sektor pertanian menjadi tenaga kerja di sektor industri memerlukan penyesuaian, sehingga tenaga kerja dari sektor pertanian harus dilatih terlebih dahulu. Pengangguran struktural juga dapat terjadi karena penggunaan alat yang semakin canggih. Banyak pekerjaan yang awalnya dilakukan oleh tenaga kerja, namun dengan adanya peralatan canggih bisa diselesaikan hanya dengan sedikit tenaga kerja saja.

3. **Pengangguran friksional** adalah pengangguran yang diakibatkan adanya kesulitan temporer dalam mempertemukan pemberi pekerja dan pelamar kerja. Kesulitan temporer ini meliputi waktu yang diperlukan dalam proses lamaran dan seleksi pemberi kerja. Pengangguran friksional juga terjadi karena jarak dan kurangnya

informasi. Secara umum pengangguran friksional tidak dapat dihindari. Namun, waktu pengangguran dapat dipersingkat dengan memberikan informasi ketenagakerjaan yang lengkap. Pengangguran friksional dapat terjadi dalam perekonomian yang mencapai kesempatan kerja penuh. Perekonomian dianggap telah mencapai tingkat penggunaan tenaga kerja penuh apabila penganggur tidak melebihi 4%.

4. **Pengangguran musiman** adalah pengangguran karena pergantian musim. Ada waktu yang terpakai karena tidak ada pekerjaan dari musim satu ke musim yang lainnya. Misalnya, di bidang pertanian, umumnya setelah habis panen sampai musim tanam, petani tidak ada pekerjaan. Dalam situasi ini, petani menganggur.

Pengangguran dapat dibagi menjadi tiga kelompok menurut jam kerja, yaitu pengangguran terbuka, setengah terbuka, dan pengangguran terselubung.

1. **Pengangguran terbuka** adalah keadaan dimana seseorang tidak bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan. Pengangguran terbuka dapat disebabkan oleh kurangnya lapangan kerja yang tidak tersedia, ketidaksesuaian antara kesempatan kerja dan latar belakang pendidikan, dan tidak mau bekerja.

2. **Pengangguran terselubung** disebabkan oleh tenaga kerja tidak bekerja secara optimal. Kondisi ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan bakat dan keterampilan. Dampak ketidakcocokan akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan pendapatan yang rendah. Pengangguran terselubung juga bisa terjadi karena terlalu banyak tenaga kerja yang terbiasa melakukan pekerjaan melebihi batas optimal.

Mulyadi (2003:60)

mendefinisikan tingkat pengangguran sebagai ukuran yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan. Pengangguran adalah orang yang tidak memiliki pekerjaan, sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru. Sedangkan tingkat pengangguran adalah perbandingan antara jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja selama periode tertentu, dinyatakan dalam persentase. Ketika peningkatan jumlah angkatan kerja di suatu negara tidak diimbangi dengan peningkatan daya serap lapangan kerja, maka tingkat pengangguran di negara tersebut tinggi. Sebaliknya, jika peningkatan jumlah angkatan kerja diimbangi dengan peningkatannya serap lapangan kerjanya, maka tingkat penganggurannya rendah. Pengertian menganggur dalam hal ini adalah aktif mencari pekerjaan.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sugiyono (2018:9) menjelaskan bahwa, metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang dilandasi filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana penelitian adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan arti daripada generalisasi.

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Pada penelitian ini, penulis mencoba untuk

membuat sebuah deskriptif mengenai Efektivitas Strategi Mengatasi Pengangguran yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung. Alasan memilih tipe ini karena untuk mendeskripsikan gambaran nyata dari adanya fenomena yang ditemukan pada saat di lapangan dalam pelaksanaan program peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja. Data yang dihasilkan dari penelitian ini bukanlah berupa angka melainkan berupa hasil wawancara, observasi dan juga dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Oleh karena itu, penggunaan tipe penelitian kuantitatif dalam penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan terkait pelaksanaan program peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja berjalan dengan efektif atau tidak efektif dengan mencocokkan realita dengan teori yang ada. Penelitian ini berfokus pada indikator pencapaian Efektivitas Strategi Dalam Penanggulangan Pengangguran Pada Masa Pandemi Covid-19. Guna menggambarkan lebih jauh terkait efektivitas, penelitian ini berfokus pada pencapaian efektivitas menggunakan ukuran aspek-aspek efektivitas menurut Muasaroh (2010: 13).

Lokasi penelitian yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan sengaja yaitu di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung yang berada di Jl. Diponegoro, Sumur Batu, Kec. Tlk. Betung Utara, Kota Bandar Lampung. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, wawancara, studi dokumentasi dan observasi.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Program pelatihan berbasis masyarakat merupakan salah satu dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bandar Lampung untuk kurun waktu 5 tahun sesuai periodisasi Kepala Daerah Kota

Bandar Lampung Terpilih. Melalui program ini, pemerintah mempunyai tujuan untuk memperluas kesempatan kerja sehingga angka pengangguran di Kota Bandar Lampung dapat mengalami penurunan tiap waktunya.

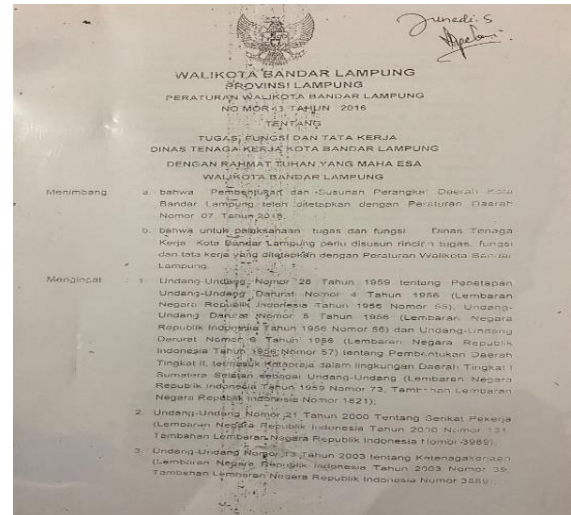
Untuk mengetahui efektivitas program penanggulangan pengangguran di Kota Bandar Lampung, peneliti menggunakan teori efektivitas yang di kemukakan oleh Muasaroh (2010:13) dengan indikator aspek tugas atau fungsi, aspek rencana atau program, aspek ketentuan dan peraturan serta aspek tujuan atau kondisi ideal. Pada tahap ini, peneliti akan menyajikan hasil dan pembahasan yang sesuai dengan fokus penelitian yang telah peneliti tetapkan sebelumnya.

### Aspek Tugas atau Fungsi

Tugas atau fungsi merupakan sasaran utama atau pekerjaan yang dibebankan kepada suatu organisasi untuk dicapai dan dilakukan. Suatu lembaga dapat dikatakan efektivitas apabila telah memenuhi tugas atau fungsinya dengan baik, sebagaimana suatu program pembelajaran dikatakan efektif apabila tugas dan fungsinya sudah terpenuhi. Dalam setiap organisasi pemerintahan, tugas pokok dan fungsi merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari keberadaan organisasi tersebut.

Tugas dan fungsi ini ditetapkan dalam suatu unit organisasi yang dijadikan landasan hukum dari unit organisasi tersebut yang dalam pelaksanaannya dijadikan sebagai rambu-rambu pada tataran aplikasi di lapangan. Untuk mewujudkan tercapainya suatu kegiatan maka perlu diperhatikan terkait tugas dan fungsi dari suatu kegiatan yang akan di lakukan. Indikator dari aspek tugas atau fungsi ini memfokuskan pada tugas dan fungsi yang Dinas Tenaga Kerja lakukan selaku Lembaga/instansi pemerintah yang merupakan unsur pelaksana Otonomi Daerah yang

melaksanakan urusan pemerintahan. Tugas dan fungsi pokok tersebut diatur dalam peraturan Walikota Bandar Lampung sebagaimana yang terlampir dalam dokumentasi berikut:



Gambar 3. Peraturan Walikota Bandar Lampung

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung sudah menjalankan tugas dan fungsinya dengan maksimal di tahun 2019, namun pada tahun 2020 tupoksi tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya dikarenakan adanya wabah pandemi Covid-19. Hal tersebut dibuktikan dengan jalannya kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai upaya pengurangan pengangguran dan perluasan kesempatan kerja di tahun 2019 sedangkan di tahun 2020-2021 tidak dapat terlaksana dengan baik.

### Aspek Rencana atau Program

Rencana atau program merupakan suatu proses yang disusun secara sistematis yang kemudian dilaksanakan oleh suatu organisasi dengan harapan atau tujuan yang saling berkaitan satu sama lain guna mencapai suatu sasaran yang sama. Rencana atau program juga dapat diartikan sebagai rencana pembelajaran yang terprogram, jika seluruh rencana dapat dilaksanakan

dengan baik maka rencana program tersebut dapat dikatakan efektif.

Hasil dokumentasi yang peneliti dapatkan bahwa di tahun 2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung menjalankan program pelatihan bagi masyarakat sesuai dengan tupoksi yang ada. Kegiatan pelatihan tersebut berbentuk pendidikan dan pelatihan keterampilan tata boga dan keterampilan service computer dan printer bagi para pencari kerja sebagaimana gambar di bawah ini:



Gambar 4 Pelatihan Tata Boga dan Service Komputer

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, 2021

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung membentuk suatu program dalam upaya penanggulangan pengangguran. Program tersebut adalah program peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang berbentuk pelatihan, yang masing-masing dijalankan sesuai dengan kebutuhan masyarakat Artinya program pelatihan yang diberikan ini disesuaikan kembali dengan bakat yang ingin dikembangkan oleh masyarakat sehingga kedepannya bagi setiap masyarakat yang telah diberikan pelatihan tersebut diharapkan dapat mengembangkan bakat yang memang sudah dimiliki sebelumnya kearah yang lebih besar lagi.

Pada dasarnya hampir seluruh

kegiatan sudah pasti memiliki rancangan kegiatan sebelumnya, tidak terkecuali dengan program pelatihan yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja, yang mana pada proses pelaksanaannya juga harus sesuai dengan rancangan yang telah ditetapkan. Pertanyaan terkait sudah berapa lama program kegiatan tersebut ada telah disesuaikan dengan rancangan kegiatan yang ada sebelumnya.

Dokumen yang berkaitan dengan perbandingan realisasi kinerja pada tahun 2019 dengan realisasi kinerja di tahun 2020. Pelaksanaan kegiatan pelatihan pada tahun 2019 dapat terealisasi dengan baik berbeda dengan setelah adanya pandemi Covid-19 yang mana di tahun 2020 hampir seluruh kegiatan harus dihentikan karena adanya *refocusing* dana yang dialih fungsikan untuk menanggulangi pandemi Covid-19. Dokumen ini menunjukkan bahwa sebelum adanya pandemi, kegiatan pelatihan tersebut memang berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu:

**Tabel 10**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2019**  
**Dengan Realisasi Kinerja Tahun 2020**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	REALISASI KINERJA 2019	REALISASI KINERJA 2020
Ratio pencari yang terdaftar lulusan 51/52/53 dibagi pencari yang terdaftar per tahun	Tersedianya data informasi profil ketenagakerjaan	50 buku Rp. 36.532.250,- 91,30%	1 buku Rp. 0,-
Persentase besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat.	Tertindakannya peningkatan keterampilan tata boga bagi pencari kerja (Perluasan Kesempatan Kerja / Pengurangan Pengangguran).	20 Orang Rp. 41.888.000,- 99,80%	0 Orang Rp. 0,-
	Tertindakannya peningkatan keterampilan service computer dan printer bagi pencari kerja (Perluasan Kesempatan Kerja / Pengurangan Pengangguran).	20 Orang Rp. 67.388.100,- 98,50%	0 Orang Rp. 0,-
Tersedianya data informasi bidang pelatihan dan keterampilan tenaga kerja.	Tersedianya data informasi bidang pelatihan dan keterampilan tenaga kerja.	50 LPK/Unit Usaha Rp. 16.200.000,- 100%	0 Orang Rp. 0,-
	Tertindakannya bimbingan Konsultasi Produktifitas di Perusahaan	30 Perusahaan Rp. 3.837.600,- 95,80%	0 Orang Rp. 0,-
	Tertindakannya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	50 LPK/Unit Usaha Rp. 16.175.000,-	0 LPK/Unit Usaha Rp. 0,-
Sosialisasi Peraturan dan Implementasi HI dan Perlindungan Tenaga Kerja.		-	1 Kali Rp. 198.092.200,- 88,37%
Tertindakannya Sosialisasi Peraturan Ketransmigrasian	Tersedianya Hasil Pendataan Terkait Transmigrasi Perkotaan	5 kecamatan Rp. 24.797.700,- (99,20%)	0 kecamatan Rp. 0,-

Gambar 5. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2019-2020.

Sumber : Lakip Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, 2020.

Pelaksanaan kegiatan pelatihan tersebut dilakukan dengan berbagai upaya yang dilakukan sebaik mungkin

sehingga antara peserta dan pihak penyelenggara dapat sama-sama memberikan hasil yang maksimal dalam setiap kegiatan.

### Aspek Ketentuan dan Peraturan

Ketentuan dan peraturan pada hasil penelitian ini dilihat dari dasar hukum mengenai peraturan dalam pembentukan hingga pelaksanaan suatu program. Mulai dari pembentukan program. Hasil dokumentasi yang peneliti dapatkan bahwa benar dalam pembentukan suatu program kegiatan semuanya tidak dapat keluar dari Renstra yang sebelumnya sudah dirancang sebagai rencana pembangunan daerah dengan jangka waktu 5 tahun sesuai dengan periodeisasi Walikota terpilih, sebagaimana gambar di bawah ini:



Gambar 6. Dasar Hukum Penyusunan Renstrada

Sumber: Renstra Disnaker Kota Bandar Lampung, 2016-2021

Berdasarkan hasil dokumentasi disebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja sudah memenuhi kewajibannya untuk menyediakan fasilitas guna mempermudah para peserta dalam pelaksanaan pelatihan. Dalam hal ini pihak Dinas sepenuhnya bertanggung jawab atas segala sesuatu keperluan yang digunakan ketika kegiatan berlangsung. Rincian fasilitas yang diberikan oleh dinas dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 7. Berita Acara Pelatihan Tata Boga  
Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, 2019

### Aspek Tujuan atau Kondisi Ideal

Tujuan atau kondisi ideal dapat diukur melalui tingkat keberhasilan suatu program atau melalui pencapaian yang dihasilkan dari suatu kegiatan. Tujuan dalam suatu program akan tercapai apabila proses tahapannya berjalan dengan baik. digunakan untuk mengukur keseluruhan hasil dari pelaksanaan suatu program, apakah sudah berjalan sesuai dengan tujuan awal dibentuknya program tersebut atau belum. Tercapainya tujuan dari suatu program dapat dilihat dari seberapa besar pencapaian sasaran yang menjadi target dan juga dari kurun waktu dalam pencapaian program tersebut. Dalam penelitian, indicator ini dapat dilihat dari pencapaian partisipasi sasaran dari program pelatihan yang di jalankan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara yang di dukung dengan dokumentasi terkait jumlah pencari kerja yang ada di Kota Bandar Lampung dengan jumlah masyarakat yang diberikan pelatihan menunjukkan bahwa angka tersebut masih sangat jauh untuk dapat menurunkan tingkat pengangguran yang ada. Rincian jumlah pencari kerja terbuka dapat dilihat pada gambar berikut:

Tahun	Laki-laki	Perempuan
2016	1.530	1.864
2017	1.175	2.586
2018	1.402	1.720
2019	1.542	1.286
2020	476	556

**Gambar 8. Data Pencari Kerja Menurut Jenis Kelamin 2016-2020**

Sumber: BPS Kota Bandar Lampung, 2021

Adanya perbedaan realisasi sebelum setelah adanya pandemi. Sebelum adanya pandemi kegiatan tersebut sudah tercapai dengan baik yang mana target pencapaiannya selalu terpenuhi, berbeda dengan ketika adanya pandemi yang mana seluruh kegiatan terpaksa harus ditiadakan untuk sementara waktu. Hal tersebut sangat mempengaruhi tingkat pengangguran di Kota Bandar Lampung, yang mana sebelum adanya pandemi kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik walaupun target yang dicapai masih sangat jauh dengan jumlah para pencari kerja.

Persentase dalam mengukur pencapaian suatu program sangat penting guna mengetahui kesesuaian antara hasil pelaksanaan program dengan tujuannya. Persentase ini dapat dilihat dari seberapa besar target yang sudah tercapai dalam pelaksanaan suatu program. Berdasarkan hasil observasi yang di dapat oleh peneliti pada saat di lapangan. Peneliti menyimpulkan bahwa dalam kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan sebelum adanya pandemi Covid-19 sasaran serta target keseluruhannya telah tercapai dengan baik. Hal tersebut peneliti ilustrasikan dalam bentuk table sebagai berikut:

**Tabel 2. Sasaran Target dan Pencapaian Program Pelatihan**

No	Tahun	Program Pelatihan Oleh Disnaker Kota Bandar Lampung		
		Target	Realisasi	Capaian (%)
1	2019	20	20	100%
2	2020	20	0	0%

Sumber: Diolah peneliti dari Disnaker Kota Bandar Lampung, 2021

## SIMPULAN

Efektivitas strategis sebagai upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam penanggulangan pengangguran yaitu dengan adanya program peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja di tahun 2020-2021 belum mencapai hasil yang baik. Hal tersebut diukur menggunakan keempat aspek efektivitas menurut Muasaroh secara umum yaitu pada indikator tugas atau fungsi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja sebagai upaya pengurangan pengangguran di Kota Bandar Lampung dilihat dari indikator aspek tugas atau fungsi berjalan dengan hasil tidak efektif karena pada tahun 2020 kegiatan tersebut terkendala karena adanya pandemi Covid-19. Pada indikator kedua yaitu rencana atau program, menunjukkan hasil yang tidak efektif dalam pelaksanaan program peningkatan dan produktivitas tenaga kerja yang telah dibentuk sesuai dengan rencana kegiatan tersebut. Hal tersebut disebabkan pada tahun 2020 atau ketika Covid-19 muncul pelaksanaan tersebut harus dihentikan untuk sementara waktu karena adanya *refocusing* atau pengalokasian dana kegiatan yang dialihkan untuk pencegahan penyebaran Covid-19.

Indikator ketiga terkait ketentuan atau peraturan, menunjukkan hasil yang tidak efektif juga dikarenakan tahapan program dalam upaya



pengurangan pengangguran di Kota Bandar Lampung pada masa pandemi Covid-19 tahun 2020 tidak berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut dikarenakan adanya refocusing dana kegiatan yang dialokasikan untuk pencegahan penyebaran Covid-19. Terakhir, pada indikator tujuan atau kondisi ideal, menunjukkan hasil bahwa pelaksanaan program peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja pada masa pandemi Covid-19 menghasilkan hasil yang tidak efektif. Sehingga pelaksanaan program peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja sebagai upaya pengurangan pengangguran di Kota Bandar Lampung dilihat dari indikator tujuannya belum dapat mencapai tujuan yang diharapkan, dinyatakan belum efektif karena di tahun 2020-2021 program tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana seharusnya dikarenakan kondisi sektor ketenagakerjaan yang hancur akibat munculnya pandemi Covid-19.

## DAFTAR PUSTAKA

Adityo, Martin, Ceva, dkk. 2020. *Coronavirus Disease 2019 Tinjauan Literatur Terkini*. 7(1): 45-67.

Badan Pusat Statistik (BPS) diakses dari <https://www.bps.go.id/indicator/12/1886/1/jumlah-penduduk-hasil-proyeksi-menurut-provinsi-dan-jenis-kelamin.html>, diakses pada tanggal 23 November 2020.

Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, diakses dari <https://lampung.bps.go.id/dynamictable/2017/04/10/382/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-lampung-2008---2015-revisi-backcast-.html>, diakses pada 25 November 2020.

Beni, Peki. 2016. *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi*. Jakarta Pusat: Taushia.

David, Fred. R. 2011. *Manajemen Strategi, Konsep-Konsep*. Jakarta: Selemba Empat.

Isworo, Triyadi. 2020. 3.475 Tenaga Kerja di Lampung Jadi Pengangguran diakses dari <https://www.lampost.co/berita-3-475-tenaga-kerja-di-lampung-jadi-pengangguran.html>, diakses pada 24 November 2020.

Kelas Pintar. 2020. Pengaruh Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia diakses dari <https://www.kelaspinar.id/blog/inspirasi/pengaruh-covid-19-terhadap-perekonomian-indonesia-4842/>, diakses pada 23 November 2020.

Kemertian Kesehatan Republik Indonesia diakses dari <https://infeksiemerging.kemkes.go.id/>, diakses pada 2 Desember 2020.

Kompas.com. 2020. Pandemi Covid-19, Apa Saja Dampak pada Sektor Ketenagakerjaan Indonesia? diakses dari <https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-?page=1>, diakses pada 23 November 2020.

Malik, Nazaruddin. 2016. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Muana, Nanga. 2001. *Makro Ekonomi, Teori, Masalah dan Kebijakan*. Edisi Perdana. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Muasaroh, Latifatul. 2010. *Aspek-Aspek Efektivitas*. Yogyakarta: Literatur Buku.

Mulyadi S. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mulyadi S. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mulyadi s. 2016. *Efektivitas Online Public Access Catalog (OPAC) Berbasis Senayan Library Unuiversitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang*. Palembang: Fakultas Adab dan Humaniora.

Murni Sumarni dan John Suprihanto. 2014. *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.

Pemerintah Indonesia. 2020. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona

Virus Disease 2019. Lembar Negara RI Tahun 2020 No. 6487 Sekretariat Negara. Jakarta.

Pemerintah Indonesia. 2020. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Lembaga Negara RI Tahun 2020 Nomor 6573 Sekretariat Negara. Jakarta.

Prajnaparamitha, Kanyak, dan Mahendra, Ridwanul Ghoni. 2020. Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum. *Jurnal Hukum Administratif dan Pemerintahan*. 3(2): 22-23.

Rangkuti, Freddy. 2006. *Teknik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.

Rangkuti, Freddy. 1997. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Ratih Probosiwi. 2016. Pengangguran dan Pengaruh Terhadap Tingkat Kemiskinan. 15(2): 89-100.

Salusu, J. 1996. *Pengambilan Keputusan Strategi*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

Simajuntak, P.J, 2000. *Produktivitas Tenaga Kerja*. Jakarta: Grafindo

Soeharsono Sagir. 1982. *Kesempatan Kerja Ketahanan Nasional Dan Pembangunan Manusia Seutuhnya*. Bandung: Alumni

Solihin, Ismail. 2012. *Manajemem Strategi*, Jakarta: Erlangga.

Subagyo, Ahmad Wito. 2000. *Efektivitas Program Penanggulangan Kemiskinan dalam Pemberdayaan Masyarakat Pedesaan*. Yogyakarta: UGM.

Sudono, Sukirno. 2008. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: Befeyogya.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: ALFABETA.

Wildan, Muhammad. 2020. IMF Koreksi Pertumbuhan Ekonomi Global 2020 Jadi -4,9%. [https://news.ddtc.co.id/imf-koreksi-pertumbuhan-ekonomi-global-2020-jadi--49-21839?page\\_y=1300](https://news.ddtc.co.id/imf-koreksi-pertumbuhan-ekonomi-global-2020-jadi--49-21839?page_y=1300), diakses pada 23 November 2020.

Yrlina Yacoub. 2012. Pengaruh Tingkat Pengangguran terhadap Tingkat Kemiskinan Kabupaten di Provinsi Kalimantan Barat. 8 (3): 15.

Yunus, Eddy. 2016. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: Andi Offset.

**Roida Alifah, Ari Darmastuti**

*Efektivitas Strategi Dalam Penanggulangan Pengangguran Pada Tahun 2019-2020.....(Hal 1265-1282)*