

## STRATEGI EFEKTIF DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN

**Muhammad Haryono**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim

hynoaltis@gmail.com

**Maulana\***)

Magister Ilmu Pemerintahan, Universitas Tamansiswa Palembang

\*<sup>)</sup> Korespondensi : [maulana\\_57@ymail.com](mailto:maulana_57@ymail.com)

### ABSTRACT

*Muhammad Haryono. Strategy of the Office of Manpower and Transmigration in Reducing Unemployment Rates in Muara Enim Regency. This study aims to describe the strategy to reduce open unemployment in the Muara Enim Regency area. This study uses a descriptive qualitative approach. Technical analysis of data is done by collecting data, presenting data, reducing data and drawing conclusions. The results showed that the implementation of the strategy of the Department of Manpower and Transmigration in reducing unemployment in Muara Enim Regency was aimed at reducing unemployment, especially open unemployment in the Muara Enim Regency area. The inhibiting factor in reducing unemployment is public knowledge about the importance of competence (hard skills and soft skills) in order to compete in the world of work, as well as the importance of company awareness to prioritize hiring workers from residents of Muara Enim Regency who already have competence and are certified according to company needs. The supporting factor in reducing the unemployment rate in Muara Enim Regency is the commitment of the Head of Manpower and Transmigration Office of Muara Enim Regency and his staff to improve the performance of existing programs and activities so as to create innovations in the education and training sector as well as staff placement.*

**Keywords:** *Service strategy, reducing unemploymen*

## PENDAHULUAN

Negara Indonesia pada saat ini sedang berada di ambang era bonus demografi, dalam arti bonus demografi adalah jumlah penduduk usia produktif lebih banyak dari jumlah penduduk dengan usia tidak produktif dengan presentase 60% lebih dari total jumlah penduduk Indonesia. Hal ini terjadi hanya satu kali pada setiap negara. Pada puncaknya diperkirakan pada tahun 2030 sampai tahun 2040. Peluang ini harus dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin karena bonus demografi ini akan terjadi hanya satu kali pada suatu negara.

Saat ini, Indonesia sedang menghadapi masalah yang serius, yakni di bidang ketenagakerjaan. Dimana di Indonesia angka pengangguran terdidik tinggi. Setiap tahun jumlah pengangguran terdidik terus bertambah, hal ini disebabkan oleh jumlah lulusan perguruan tinggi setiap tahun bertambah, sedangkan tidak semua yang lulus perguruan tinggi tersebut terserap di dunia kerja yang akhirnya angka pengangguran meningkat signifikan. Menurut data dari Organisasi Buruh Internasional (ILO) yang dihimpun oleh Bank Dunia, bahwa di Indonesia tingkat pengangguran penduduk usia angkatan kerja 15 tahun sampai dengan usia 24 tahun mencapai 16% pada tahun 2021. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia sebagai negara dengan pengangguran anak muda tertinggi kedua di Asia Tenggara. Menurut hasil Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2021 yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) penduduk usia muda mencapai 19,55%.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik terkait keadaan ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Selatan adalah jumlah Angkatan Kerja pada Agustus 2022 sebanyak 4,50 juta orang, atau naik sebanyak 99,05 ribu orang bila dibandingkan Agustus 2021. Selain peningkatan jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi

Angkatan Kerja (TPAK) juga mengalami peningkatan yaitu sebesar 0,54%. Pada Agustus 2022 penduduk bekerja paling banyak berstatus buruh/ karyawan/ pegawai yaitu sebesar 34,27%, sementara yang paling sedikit berstatus pekerja bebas di sektor pertanian yaitu sebesar 2,15%. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja dan kurang termanfaatkannya pasokan tenaga kerja. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi Sumatera Selatan menurut hasil survey Sakernas pada Agustus 2022 adalah sebesar 4,63%, sedangkan di Kabupaten Muara Enim Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) hasil Sakernas tahun 2022 adalah sebesar 4,12%

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Konsep Strategi

Wheelen and Hunger (2012) mengatakan strategi adalah rencana yang diharapkan untuk mencapai atau ingin menjadi organisasi di masa depan dan bagaimana mencapai situasi yang anda inginkan. Kata “strategi” berasal dari akar kata Yunani “strategos” yang secara harfiah berarti “seni umum”, berubah menjadi strategi berarti keahlian militer yang kemudian diadaptasikan dengan lingkungan bisnis modern. Menurut David (2011) strateginya adalah sarana tujuan jangka panjang yang ingin dicapai.

Strategi adalah suatu bentuk atau rencana yang mengintegrasikan beberapa tujuan utama, kebijakan-kebijakan serta rangkaian tindakan dalam suatu organisasi menjadi suatu kesatuan yang utuh. Apabila strategi diformulasikan dengan baik, maka akan membantu penyusunan dan pengalokasian sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan menjadi suatu bentuk yang unik dan dapat bertahan, strategi yang baik disusun dengan berdasarkan kemampuan internal dan kelemahan,antisipasi perubahan dalam lingkungan, serta kesatuan pergerakan yang dilakukan oleh mata-mata musuh.

Tujuh aturan dasar dalam merumuskan strategi, yang pertama harus menjelaskan dan Menginterpretasikan masa depan tidak hanya masa sekarang, lalu arahan strategi harus dapat menentukan rencana lalu strategi harus berfokus pada keunggulan kompetitif, tidak semata-mata pada pertimbangan keuangan, kemudian harus diaplikasikan dari atas ke bawah, lalu strategi harus mempunyai orientasi eksternal dan juga fleksibilitas adalah sangat esensial lalu strategi harus berpusat pada hasil jangka panjang.

Strategi merupakan tindakan yang bersifat senantiasa meningkat dan terus menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan dimasa depan. Dengan demikian,

strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi. Terjadinya kecepatan inivasi pasar yang baru dan perubahan pola konsumen memerlukan kompetisi inti. Perusahaan perlu mencari kompetensi inti dalam bisnis yang dilakukan.

Tahap memformulasikan strategi antara lain menetapkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan tantangan yang dihadapi organisasi dari sudut pandang eksternal, menetapkan kelemahan dan keunggulan yang dimiliki organisasi dari sudut pandang internal, menyusun rencana jangka panjang, membuat strategi-strategi alternatif dan memilih strategi tertentu yang akan dicapai.

Tahap mengimplementasikan strategi memerlukan suatu keputusan dari pihak yang berwenang dalam mengambil keputusan untuk menetapkan tujuan tahunan, membuat kebijakan, memotivasi pegawai, dan mengalokasikan sumber daya yang dimiliki sehingga strategi yang sudah diformulasikan dapat dilaksanakan. Pada tahap ini dilakukan pengembangan strategi mendukung budaya, merencanakan struktur organisasi yang efektif, mengatur ulang usaha pemasaran yang dilakukan, mempersiapkan budget, mengembangkan dan utilisasi sistem informasi serta menghubungkan kompensasi karyawan terhadap kinerja organisasi. Mengimplementasikan Strategi sering disebut sebagai “*action stage*” dari manajemen strategis. Pengimplementasian strategi memiliki maksud memobilisasi para pegawai dan manajer untuk menterjemahkan strategi yang sudah diformulasikan menjadi aksi.

Tahap mengevaluasi strategi adalah tahap terakhir dalam manajemen strategis. Para manajer sangat perlu untuk mengetahui ketika ada strategi yang sudah diformulasikan tidak berjalan dengan baik. Evaluasi strategi memiliki tiga aktifitas yang fundamental, yaitu mereview faktor-faktor internal dan eksternal yang

menjadi dasar untuk strategi saat ini, mengukur performa dan mengambil langkah korektif.

Menurut pendapat Argyris, dkk (Hutapea 2017) strategi merupakan respon secara terus menerus maupun adaptif terhadap peluang dan ancaman eksternal serta kekuatan dan kelemahan internal yang membuat dampak dalam perkembangan dalam sebuah organisasi.

Strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu (Hunger, 2016).

Marrus (2012) mendefinisikan strategi sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut tercapai. Adapun menurut David (2011) mendefinisikan strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai.

Siagian (2015), semua upaya dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran organisasi membutuhkan strategi yang mantap dan jelas. Di lingkungan bisnis strategi pada umumnya didefinisikan sebagai pernyataan sadar oleh manajemen tentang bidang-bidang bisnis apa yang akan ditekuni oleh organisasi dan dalam kegiatan apa organisasi akan maju dan bergerak di masa akan datang.

Strategi menurut Kuncoro (2015) dalam buku yang berjudul "Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif". Dijelaskan mengenai strategi menurut itami, strategi adalah penentuan kerangka kerja dari aktivitas bisnis perusahaan dan memberikan pedoman untuk mengordinasikan aktivitas. Sehingga perusahaan dalam menyesuaikan dan mempengaruhi lingkungan yang selalu berubah. Strategi mengatakan dengan jelas lingkungan yang diinginkan oleh perusahaan dan jenis organisasi seperti apa yang hendak dijalankan.

Makmur (2013). Memberikan pengertian tentang strategi adalah gagasan pemikiran rasional yang disusun secara sistematis yang sesuai hasil pengamatan yang digunakan dalam pengamatan tujuan organisasi. Strategi dibutuhkan setiap saat dalam menghadapi dinamika organisasi setiap persaingan dinamika organisasi selalu dimenangkan oleh organisasi yang menggunakan cara dan tindakan yang strategis.

Adapun dasar aturan dalam merumuskan strategi yang pertama harus menjelaskan dan mengintegrasikan masa depan yang tidak hanya masa sekarang, lalu arah strategi harus berfokus kepada keunggulan kompetitif, semata-mata pada pertimbangan keuangan, kemudian ini diaplikasikan dari atas ke bawah, lalu strategi harus mempunyai orientasi eksternal dan juga fleksibilitas sangat esensial lalu strategi harus berpusat pada hasil jangka panjang (golthdworthy dan Ashley 1996).

Yunus (2012) menyatakan strategi merupakan keseluruhan dari lingkup gagasan yang digunakan untuk dimanfaatkan dengan baik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Bagi organisasi strategi merupakan instrument penting di dalam mengelola organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Karena itu, strategi selalu bersentuhan dengan kebijakan. Target sasaran dan program yang dimiliki organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Menurut Kotten dalam Salusu (2016) tipe-tipe strategi di bagi menjadi empat bagian meliputi:

a. *corporate Strategy* (strategi Organisasi)

Dalam strategi organisasi, sebuah strategi dirumuskan melalui visi dan misi suatu pemerintah daerah atau instansi yang dituangkan dalam suatu program atau kegiatan-kegiatan. Adapun aspek-aspek yang dapat dilihat dari strategi organisasi ini adalah visi dan misi

b. *Program strategy* (Strategi Program)

Strategi program ini lebih memberikan perhatian kepada implikasi-implikasi (memberikan perhatian pada keterlibatan) strategi dari program tertentu. Adapun aspek-aspek yang dapat dilihat dari strategi program ini adalah apakah strategi yang dilaksanakan oleh pemerintah atau instansi akan memberikan dampak positif baik terhadap instansi maupun masyarakat atau malah sebaliknya.

c. *Resource Support Strategy* (strategi Pendukung Sumber Daya)

Fokus perhatian strategi pendukung sumber daya ini yaitu suatu strategi yang memanfaatkan segala sumber daya yang ada dalam sebuah pemerintah daerah atau instansi. Adapun aspek-aspek yang dapat dilihat dari strategi ini adalah sumber daya manusia dan sarana dan prasarana.

d. *Institutional Strategy* (Strategi Kelembagaan)

Strategi institusional ini memusatkan perhatian pada pengembangan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategi. Strategi tidak hanya ada satu oleh karena itu teori tentang strategi dan tipe-tipe strategi ini saling menopang sehingga menjadi satu kesatuan yang kokoh yang mampu menjadikan organisasi bisa bertahan dalam kondisi lingkungan yang tidak menentu dan mampu memberikan hasil maksimal bagi organisasi.

Strategi disusun dan di implementasikan demi mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan, sekaligus mempertahankan dan memperluas aktivitas organisasi pada bidang-bidang baru dalam rangka merespon lingkungan (misalnya perubahan permintaan, perubahan sumber pasokan, perubahan kondisi ekonomi, perkembangan teknologi baru dan aktifitas-aktifitas para pesaing).

Dalam memutuskan dan mempersiapkan perencanaan strategi, organisasi diharuskan:

1. Menentukan visi, misi, tujuan, dan sasaran yang akan di capai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perencanaan strategi

merupakan keputusan mendasar yang dinyatakan sebagai garis besar sebagai acuan operasional kegiatan organisasi terutama dalam pencapaian tujuan akhir organisasi.

2. Mengenali lingkungan dimana posisi organisasi mengimplementasikan interaksinya, terutama suasana pelayanan yang wajib di selenggarakan oleh organisasi kepada masyarakat.
3. Melakukan berbagai analisis yang bermanfaat dalam memposisikan organisasi untuk memperebutkan kepercayaan pelanggan.
4. Mempersiapkan semua faktor penunjang yang diperlukan terutama dalam mencapai keberhasilan operasional organisasi.
5. Menciptakan sistem umpan balik untuk mengetahui efektifitas pencapaian implementasi perencanaan strategi.

## 2. Definisi

Definisi pengangguran adalah angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan, dan pengangguran terbuka adalah pengangguran sukarela, atau sengaja menganggur untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Seseorang baru dikatakan menganggur bila dia ingin bekerja dan telah berusaha mencari kerja, namun tidak mendapatkannya. Dalam ilmu kependudukan (demografi), orang yang mencari kerja masuk dalam kelompok penduduk yang disebut angkatan kerja. Berdasarkan kategori usia, usia angkatan kerja adalah 15-64 tahun, tetapi tidak semua orang yang berusia 15-64 tahun dihitung sebagai angkatan kerja (Zurisdah, Z 2016).

Definisi pengangguran menurut BPS, penduduk yang menganggur adalah mereka yang termasuk angkatan kerja tetapi tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan menurut referensi waktu tertentu. Pengangguran terbuka (*open unemployment*) didasarkan pada konsep seluruh angkatan kerja yang mencari pekerjaan, baik yang mencari pekerjaan pertama kali maupun yang pernah bekerja sebelumnya.

Sedang pekerja yang digolongkan setengah penganggur (*underemployment*) adalah pekerja yang masih mencari pekerjaan penuh atau sambilan dan mereka yang bekerja dengan jam kerja rendah. Setengah penganggur sukarela adalah setengah penganggur tetapi tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain. Setengah penganggur terpaksa adalah setengah penganggur yang masih mencari pekerjaan atau bersedia menerima pekerjaan. Pekerja digolongkan setengah penganggur parah (*severe underemployment*) apabila ia masuk setengah menganggur dengan jam kerja kurang dari 25 jam seminggu.

Badan statistik negara mengelompokkan orang dewasa pada setiap rumah tangga yang disurvei ke dalam satu kategori berikut :

1. Bekerja.
2. Pengangguran.
3. Tidak termasuk angkatan kerja.

Sedangkan menurut Edwards (1974), bentuk-bentuk pengangguran adalah:

1. Pengangguran terbuka (*open unemployment*), adalah mereka yang mampu dan seringkali sangat ingin bekerja tetapi tidak tersedia pekerjaan yang cocok untuk mereka.
2. Setengah pengangguran (*under unemployment*), adalah mereka yang secara nominal bekerja penuh namun produktivitasnya rendah sehingga pengurangan dalam jam kerjanya tidak mempunyai arti atas produksi secara keseluruhan.
3. Tenaga kerja yang lemah (*impaired*), adalah mereka yang mungkin bekerja penuh tetapi intensitasnya lemah karena kurang gizi atau penyakit.
4. Tenaga kerja yang tidak produktif, adalah mereka yang mampu bekerja secara produktif tetapi tidak bisa menghasilkan sesuatu yang baik.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan desain pendekatan kualitatif deskriptif. Metode penelitian ini di gunakan untuk mendapatkan data-data yang mendalam, yaitu suatu data yang mengandung makna. Oleh karena itu dalam penelitian ini tidak menekankan pada generalisasi, akan tetapi lebih menekankan pada makna. (Sugiyono, 2007).

## HASIL PENELITIAN

Organisasi perangkat daerah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara fungsional di bawah koordinasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, permasalahan pengangguran terbuka sudah menjadi agenda pokok dalam program yang akan dilaksanakan. Penanggulangan pengangguran terbuka menjadi salah satu program yang sudah direncanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim yang sudah disusun rencana serta langkah strategis untuk mensukseskan program tersebut.

Program penaggulangan jumlah angka pengangguran terbuka merupakan program yang sudah tersusun dan terencana dengan sedemikian rupa. Program tersebut sudah dicanangkan dengan baik mulai dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia hingga ke organisasi perangkat daerah yang membidangi urusan ketenagakerjaan. Namun disebabkan kurangnya pemahaman oleh para pemangku kepentingan, khususnya masyarakat dan para pengusaha, sehingga perlu dioptimalkan.

Permasalahan terkait sumber daya manusia yang andil dalam program penanggulangan pengangguran terbuka dari segi kualitas sudah cukup baik dan mumpuni.

Para pejabat fungsional seperti instruktur, pengantar kerja, analisa kebijakan dan mediator hubungan industrial sudah

menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing dengan cukup baik.

Sudah terjalin komunikasi dan koordinasi dengan organisasi perangkat daerah lain seperti: Dinas Koperasi dan UKM, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kecamatan dan beberapa perusahaan dalam wilayah Kabupaten Muara Enim.

Kurangnya pemahaman masyarakat akan pentingnya kompetensi, masih banyaknya forum yang mengatas namakan masyarakat untuk memasukkan pekerja ke perusahaan dan masih ada perusahaan yang belum membuka diri untuk memfasilitasi program pelatihan dan pemagangan.

## KESIMPULAN

Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim dalam analisa menurut teori *Kotten* yang menggunakan indikator strategi organisasi, strategi program, strategi pendukung sumberdaya serta strategi kelembagaan dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya sudah berjalan dengan baik, akan tetapi masih terdapat beberapa aspek yang perlu adanya perbaikan. Perbaikan yang dimaksud adalah pemahaman masyarakat akan pentingnya kompetensi dan kesadaran perusahaan untuk mendukung program penanggulangan pengangguran terbuka di Kabupaten Muara Enim.

Faktor penghambat dalam menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Muara Enim secara umum karena masih kurangnya pemahaman masyarakat akan pentingnya memiliki kompetensi sebagai bekal di dunia kerja dan kurangnya kesadaran beberapa perusahaan untuk menerima karyawan sesuai prosedur yang berlaku, maka peneliti berkesimpulan faktor-faktor penghambatnya adalah Kurangnya sosialisasi kepada masyarakat akan pentingnya memiliki kompetensi baik *hard skill* maupun *soft skill*, karena dalam dunia kerja selain kemampuan

teknis (*hard skill*) juga perlu didukung oleh mental pantang menyerah, jujur, sopan, disiplin dan saling menghargai (*soft skill*). Kemudian kurangnya kesadaran perusahaan untuk membuka diri menerima pencari kerja yang sudah mendapatkan pelatihan dan pemagangan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Selanjutnya, Kurangnya pengetahuan masyarakat yang melamar pekerjaan melalui forum-forum penempatan tenaga kerja, begitu juga halnya masih kurangnya pemahaman forum-forum penempatan tenaga kerja untuk mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku dalam penempatan tenaga kerja.

Faktor pendukung dalam mengurangi atau menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Muara Enim adalah program-program dan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah sesuai dengan arah kebijakan yang menjadi sasaran pemerintah daerah dalam mengurangi angka pengangguran. Selain daripada itu, sumber daya pengajar atau instruktur, pejabat fungsional analisis kebijakan, pejabat fungsional pengantar kerja dan pejabat fungsional mediator hubungan industrial sudah memiliki kompetensi yang cukup memadai, namun program dan kegiatan tersebut perlu dioptimalkan tindaklanjut evaluasinya sehingga melahirkan terobosan-terobosan baru atau inovasi-inovasi yang lebih bermanfaat bagi masyarakat.

## KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan, salah satunya dari metode analisis yang digunakan, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode analisis lain yang lebih variatif.

## SARAN

Dari kesimpulan tersebut di atas, baik dari faktor penghambat maupun dari faktor pendukung, maka untuk mendukung terciptanya

kesempatan kerja yang luas bagi masyarakat, sehingga akan berdampak berkurangnya pengangguran terbuka di Kabupaten Muara Enim. Maka dengan pendekatan formil (ketentuan peraturan perundang-undangan), pendekatan sosial kultur, dan pendekatan nilai-nilai “BerAKHLAK” yang berlaku di instansi Pemerintahan, peneliti menyarankan :

1. Melaksanakan sosialisasi pelatihan berbasis kompetensi serta memberikan pengertian kepada masyarakat akan pentingnya kompetensi dalam dunia kerja ke seluruh masyarakat dalam wilayah Kabupaten Muara Enim.
2. Mensosialisasikan dan menghimbau perusahaan untuk selalu aktif berperan dan berkontribusi secara langsung dalam hal penanggulangan pengangguran terbuka di wilayah Kabupaten Muara Enim.
3. Menertibkan forum yang mengatasnamakan warga sekitar perusahaan yang dalam prakteknya untuk memasukkan pekerja ke perusahaan, dengan menghimbau dan memfasilitasi forum-forum tersebut untuk membentuk Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) sehingga terdaftar di Kementerian Ketenagakerjaan RI.
4. Mengoptimalkan tugas dan fungsi pejabat fungsional Analis Kebijakan terkait kebutuhan pelatihan untuk membuat kajian tentang *Training Need Assesment (TNA)* di seluruh kecamatan, hal ini berdasarkan kultur, potensi sumber daya, dan keadaan wilayah yang cenderung berbeda-beda, termasuk juga analisis pemenuhan kebutuhan sarana pelatihan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sehingga terpetakan kebutuhan pelatihan dan sarana prasarana pelatihan di seluruh kecamatan untuk disinergikan dengan

program yang ada pada stakeholder terkait.

5. Meningkatkan kualitas monitoring evaluasi dan melanjutkan kinerja inovasi pelaksanaan program-program yang sudah dirintis antara lain :
  - a. Merealisasikan “kampung atau desa kompeten” yaitu Desa Penanggiran Kecamatan Ujan Mas sebagai *pilot Project* keberhasilan pelatihan dalam mendukung Pembinaan UMKM di bidang kompetensi menjahit.
  - b. Mengembangkan keberlanjutan kerjasama dengan Asosiasi Alat Berat Indonesia (AABI) dibawah koordinasi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), yaitu Balai Latihan Kerja menjadi Tempat Uji Kompetensi (TUK) dari AABI sehingga memudahkan para pencari kerja untuk meningkatkan kompetensinya di bidang alat berat pada masa yang akan datang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aang Curatman, *Teori Ekonomi Makro*, (Yogyakarta : Swagati Press, 2010)
- Abdul Khakim. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung. PT. Citra Adirya Bakti
- Akadun “*Strategi Pengurangan Pengangguran di Kabupaten Sumedang*” Journal of Regional Public Administration Vol. 6 Tahun 2021:14
- Butar “*Srategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru*” JOM FISIP Vol.2 Tahun 2015:1
- Cameron and Quinn (1999) *diagnosing and changing organizational culture Based on the competing values framework*, Addison Wesley Mass:Reading
- Cholili, Mufid Fatkhul, 2014, *Analisis Pengaruh Penganggura, PDRB, dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap Jumlah Penduduk Miskin (Studi*

- Kasus 33 Provinsi di Indonesia*). Jurnal Ilmiah Fakultas EKonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Dewi “*Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Dumai*” JOM FISIP Vol. 7 Tahun 2020:1
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Shoihin. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta. Sinar Grafika. Hal 7
- goldworthy dan Ashley(1996), *Aturan dasar perumusan strategi*, Gajah Mada university press:Yogyakarta.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, 2003, *Metodologi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta
- Husen Umar, *Strategi Manajemen in Action* cet 5, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008)
- K. marrus. (2002) *desain penelitian manajemen strategik*. rajawali press:jakarta
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Pengertian Tanggung jawab 28 Januari 2018.
- Lincoln Arsyad, 1997, *Ekonomi Pembangunan*, Edisi ketiga, Penerbit YPKN, Yogyakarta
- Munir Fuady, *Teori Negara Hukum Modern*, Reflika Aditama, Bandung 2011
- Nanga Muana, 2001, Makroekonomi, *Teori, Masalah dan Kebijakan*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009)
- Remi, Soemitro, dan Tjiptoherjianto, 2002, *Kemiskinan dan Ketidakmerataan di Indonesia*, Rineka Cipta: Jakarta
- Riska Franita, “*Analisa Pengangguran di Indonesia*” (Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Volume 1 Desember 2016)
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, ( Bandung : Mandar Maju, 2001)