

## **STRATEGI DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN DI KABUPATEN BANDUNG JAWA BARAT**

**Fatimah Salim Sungkar**

*Email: Fatimahsungkarsalim@gmail.com*  
*Univeristas Bale Bandung*

**Medi Mahendra**

*Email: medimahendra@gmail.com*  
*Universitas Bale Bandung*

**Isnandi Abdul Rozak Riaji**

*Email: isnandiar1908@gmail.com*  
*Universitas Bale Bandung*

### **Abstract**

*This research aims to analyze the strategies implemented by the Employment Agency of Bandung Regency in reducing the unemployment rate. Using Kootten's strategy theory, this study examines the effectiveness of organizational strategies, program strategies, resource support strategies, and institutional strategies implemented by the agency. The results show that the program strategy has been running well through the implementation of activities such as job fairs and job vacancy announcements that are in accordance with community needs. However, the resource support strategy is considered inefficient due to the less-than-optimal utilization of resources, caused by limited competent manpower, infrastructure facilities, and inadequate funding. Meanwhile, institutional strategies have been running quite well with programs designed according to needs and planned, although some programs are still not implemented optimally. Based on these findings, it is recommended that the Manpower Office increase the capacity of human resources, improve infrastructure, and optimize funding to support the effectiveness of the strategies implemented to reduce unemployment in Bandung Regency.*

*Keywords: Strategy, Employment Service, Unemployment*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi yang diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung dalam mengurangi tingkat pengangguran. Dengan menggunakan teori strategi Kootten, penelitian ini mengkaji efektivitas strategi organisasi, strategi program, strategi pendukung sumber daya, dan strategi kelembagaan yang diterapkan oleh dinas tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi program telah berjalan dengan baik melalui implementasi kegiatan seperti bursa kerja dan pengumuman lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Namun, strategi

pendukung sumber daya dinilai belum efisien karena pemanfaatan sumber daya yang kurang optimal, disebabkan oleh keterbatasan tenaga kerja berkompetensi, sarana prasarana, dan pendanaan yang belum memadai. Sementara itu, strategi kelembagaan telah berjalan cukup baik dengan program-program yang dirancang sesuai kebutuhan dan terencana, meskipun beberapa program masih belum dilaksanakan secara optimal. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar Dinas Ketenagakerjaan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, memperbaiki sarana prasarana, dan mengoptimalkan pendanaan untuk mendukung efektivitas strategi yang diterapkan dalam upaya mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Bandung.

Kata Kunci: Strategi, Dinas Ketenagakerjaan, Pengangguran

---

Submitted: 26-09-2024 | Accepted: 21-02-2025 | Published: 28-02-2025

---

## 1. Pendahuluan

Indonesia menempati peringkat keempat sebagai negara dengan populasi terbesar di dunia pada 2023, dengan 278.696,2 juta jiwa (selain Tiongkok, India dan Amerika Serikat) (Edwardus Iwantri Goma, 2020). Jumlah penduduk yang besar menuntut perhatian khusus dari pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Isriawaty, 2015). Kendati dalam kependudukan Indonesia memiliki SDM melimpah, Indonesia tidak selalu menikmati bonus demografi, karena tingginya pertumbuhan penduduk sering kali tidak seimbang dengan ketersediaan lapangan kerja, yang berujung pada meningkatnya pengangguran (Habel Taime, 2021).

Dalam beberapa kajian teoritis dan ilmiah, Pengangguran secara umum banyak terjadi disebabkan oleh beberapa faktor seperti: (1) keadaan kondisi Ekonomi yang lemah, (2) tingkat pendidikan yang rendah (3) keterampilan yang begitu sedikit (4) paradigma masyarakat terhadap pesimisme hidup (5) ketidak tersediaanya lapangan kerja akibat persaingan, (6) informasi yang tidak merata hingga salah satunya dalam lingkup (7) kebijakan pemerintah yang kurang efektif. (Adriyanto, 2020)

Menurut Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) pengangguran di Indonesia terbagi menjadi setengah pengangguran terpaksa – mereka yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu dan masih mencari pekerjaan – dan setengah pengangguran sukarela – mereka yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu tetapi tidak mencari pekerjaan lain (Badan

Pusat Statistik, 2023). Itu artinya dalam catatan tersebut pengangguran di Indonesia dapat dikategorikan sebagai jenis masyarakat yang secara sosial pekerjaan belum sejahtera.

Berlatar pada hal tersebut, pengangguran juga tentunya pada akhirnya mampu didefinisikan sebagai permasalahan ekonomi dan sosial dimana yang secara langsung Pengangguran bukan hanya masalah ekonomi, tetapi juga sosial, karena dapat menghambat pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan angka kriminalitas (Ishak, 2018).

Pada 2023, 69 persen penduduk Indonesia berusia produktif, menandakan potensi bonus demografi yang dapat menguntungkan jika diimbangi dengan pendidikan, pelatihan, dan ketersediaan lapangan kerja (Badan Pusat Statistik, 2024). Sehingga kedepannya akan terjadi ledakan demografi yang akan berdampak pada munculnya bonus demografi, dimana penduduk usia produktif lebih banyak di bandingkan dengan usia tidak produktif. Indonesia akan memperoleh keuntungan dari ledakan demografi dimana pemerintah harus mempersiapkan generasi muda yang produktif melalui ketersediaan (pendidikan, pelatihan dan ketersediaan lapangan kerja) (Sutikno, 2020). Jika hal tersebut tidak tercapai, maka yang akan terjadi adalah meningkatnya jumlah pengangguran pada usia produktif, yang dapat menghambat pertumbuhan ekonomi dan memengaruhi tingkat kesejahteraan masyarakat.

Tingkat pengangguran terbuka merupakan persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Tingkat pengangguran terbuka mencerminkan kemampuan ekonomi dalam menciptakan lapangan kerja untuk menyerap tenaga kerja; semakin tinggi nilai tingkat pengangguran terbuka, semakin kurang mampu ekonomi menyerap tenaga kerja. Tingkat pengangguran terbuka juga memberikan informasi tentang kinerja pasar kerja dan kondisi ekonomi tertentu, seperti resesi, perubahan siklus bisnis, dan perkembangan teknologi (Rasyida, 2021).

Oleh karena itu, pemerintah perlu menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang berkelanjutan untuk mengatasi pengangguran, khususnya di daerah seperti Kabupaten Bandung yang menghadapi tantangan serupa (Tri Jamhari, 2022). Topik ini juga relevan di Jawa Barat, khususnya di Kabupaten Bandung, di mana tantangan pengangguran di usia produktif menjadi perhatian utama dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat setempat.

**Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat  
Tahun 2021-2023**

TPT	Tingkat Penganggura Terbuka (TPT)Kabupaten Bandung		
Bandung	2021	2022	2023
	151.908 (8,32 %)	126.289 (6,98%)	122.429 (6,52%)

*Sumber:* (Badan Pusat Stastisik Provinsi Jawa Barat, 2023)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa jumlah penduduk di Kabupaten Bandung Meningkatnya pengangguran dan ketatnya persaingan kerja diperburuk oleh minimnya peran dan program efektif dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung. Data Badan Pusat Stastik Provisi Jawa Barat menunjukkan tingkat pengangguran terbuka tertinggi pada 2021 mencapai 151.908 jiwa, meski menurun menjadi 122.429 jiwa pada 2023. Program ketenagakerjaan yang belum optimal berdampak negatif pada sosial, ekonomi, dan politik. Pengangguran meningkatkan kemiskinan, ketidakstabilan sosial, serta kriminalitas. Secara ekonomi, hal ini menghambat pertumbuhan daerah dan daya beli masyarakat. Dampak politiknya pun signifikan, menurunkan kepercayaan publik terhadap pemerintah. Data Open Data Kabupaten Bandung mencatat tindak kejahatan akibat masalah ekonomi meningkat dari 1.554 kasus pada 2021 menjadi 1.649 kasus pada 2022. (Kabupaten Bandung, 2022)

Meski telah meluncurkan berbagai program, Dinas Ketenagakerjaan belum berhasil menekan pengangguran akibat ketidakseimbangan antara lapangan kerja dan angkatan kerja. Mereka menargetkan Kabupaten Bandung masuk enam besar daerah dengan tingkat pengangguran terendah.. (Farhan Giffari, 2019)

Masalah di bidang ketenagakerjaan menunjukkan bahwa kemajuan dalam sektor ini belum mencapai hasil yang signifikan. Kondisi ini semakin diperburuk oleh pandemi Covid-19, yang menyebabkan banyak lapangan pekerjaan harus ditutup atau hanya beroperasi setengah waktu, sesuai dengan kebijakan pemerintah untuk menekan penyebaran virus. Akibatnya, banyak penduduk kehilangan pekerjaan, dan ketersediaan lapangan kerja menjadi sangat terbatas (Pebri Dita Natania Harefa Hastuti, 2020).

Keterbatasan ini membuat banyak angkatan kerja menganggur dan tidak memiliki penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Selama pandemi Covid-19, perhatian utama tertuju pada peningkatan jumlah pengangguran. Pandemi ini menyebabkan banyak lapangan kerja terdampak, sehingga menghentikan operasi mereka, baik sementara maupun untuk jangka waktu yang tidak pasti. Selain itu, kebijakan pemerintah seperti social distancing, *lockdown*, PSBB, dan PPKM membatasi pergerakan masyarakat, yang berdampak pada hilangnya pekerjaan atau peningkatan angka pengangguran.

Pengangguran adalah kondisi di mana seseorang yang termasuk dalam angkatan kerja ingin bekerja tetapi belum berhasil mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran di Kabupaten Bandung pada 2020, tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Bandung naik dari 5,48% menjadi 8,58%, dengan jumlah penganggur meningkat dari 98 ribu menjadi 147 ribu orang

Pemerintah bertanggung jawab mengatasi pengangguran sesuai UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan rakyat (F, 2022). Undang Undang ini dibentuk bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, dalam pasal 3 Undang-Undang Cipta kerja Nomor. 11 Tahun 2020 Iswaningsih dalam (Solihin, 2022) .

Peneliti mendenisifikasn 2 poin di atas merupakan hal penting tujuan di bentuknya Undang - Undang Cipta kerja agar pembangunan Dinas Ketenagakerjaan mampu mewujudkan ketersediaan lapangan pekerjaan dengan jumlah angkatan kerja seimbang.

## **2. Metode Penelitian**

Dalam *design* penelitian tentang Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi angka pengaguran Kabupaten Bandung peneliti mengharapkan data yang di kumpulkan dalam penelitian ini dihimpun dalam bentuk kata-kata dan tidak berupa angka-angka, dimana dalam harapannya data penelitian di dapat dari studi pustaka, wawancara, dan observasi secara lansung. Maka dari itu penelitian ini secara sadar peneliti kategorikan sebagai penelitian kualitatif dengan jenis pendekatan deskriptif.

Dalam pengertiannya sendiri Metode penelitian kualitatif menurut sugiyono dalam

(Fadli, 2021) diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti dalam perkembangannya peneliti dianggap sebagai instrumen kunci penelitian. sedangkan dalam konteks pendekatannya, pendekatan deskriptif diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, kondisi, sistem pemikiran, atau kelas peristiwa saat ini (Septy Srisusanti, 2013), dengan tujuan Tujuan adalah untuk menyajikan deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, karakteristik, serta hubungan antar fenomena yang diteliti (Nazir, 2014).

Kemudian, penelitian ini juga di design dengan teknik pengumpulan informan berupa *purposive sampling* yang dapat dipahami sebagai, metode pengumpulan informan di mana peneliti secara sengaja memilih individu atau kelompok tertentu yang dianggap paling relevan dan memiliki informasi yang mendalam terkait dengan penelitian. (Askar Nur, 2022). Selain itu peneliti juga mengambil teknik *snowball sampling* sebagai tambahan dengan harapan informan yang didapatkan selalu bertambah seiring berjalannya penelitian (Lenaini, 2021).

Terakhir dalam pengambilan data, peneliti menggunakan teknis wawancara mendalam yang dipahami sebagai dialog secara langsung (Hansen, 2020), teknik studi dokumentasi yang diartikan sebagai pengumpulan data sesuai kebutuhan penelitian dari catatan-catatan dan literatur (Nilamsari, 2014), serta observasi secara semi langsung, dimana peneliti datang ke tempat penelitian tetapi tidak terlibat dalam topik penelitian di lapangan (Sanoto, 2021).

### **3. Hasil dan Pembahasan Penelitian**

#### **1) Corporate Strategy (Strategi Organisasi) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung**

Strategi organisasi ini terkait dengan perumusan visi, misi, tujuan, nilai-nilai, dan inisiatif strategis yang baru. Dalam pembahasan ini peneliti akan mengkaji sejauh mana Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung telah menetapkan dan melaksanakan strategi organisasi yang jelas dan terarah dalam upaya mengurangi pengangguran.

Dalam perumusan *corporate strategy* yang termasuk diantaranya visi, misi dan tujuan

dari hasil observasi peneliti didapatkan bahwa visi, misi dan tujuan yang akan diusung oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung ini merupakan turunan langsung dari visi, misi dan tujuan yang diusung oleh Bupati terpilih Dadang Supriatna Adapun dalam Renstra (Rencana Strategis) tersebut dituliskan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung bersama organisasi Perangkat Daerah terkait mengampu 3 Misi yaitu misi 3, 7, dan 8 yakni;

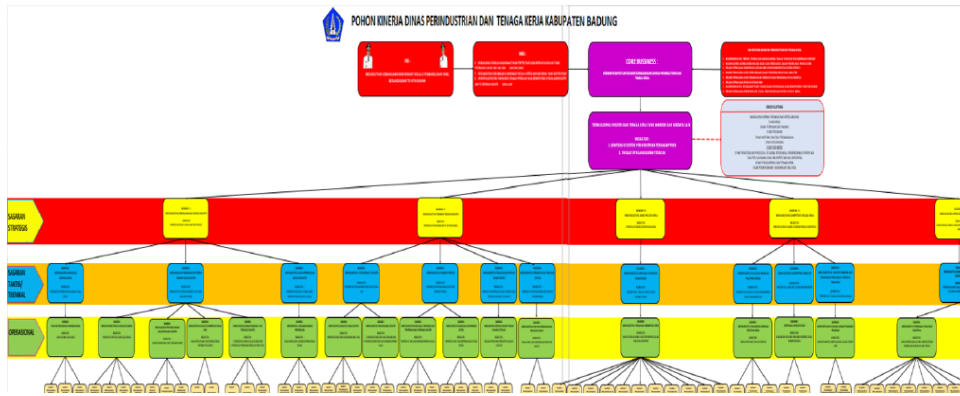
- a. Misi 3: Mewujudkan Tatanan Masyarakat yang Tertib, Taat Azas serta Menjunjung Tinggi Penegakan Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM);
- b. Misi 7: Meningkatkan Kebahagiaan Masyarakat Melalui Sistem Jaminan Sosial yang Komprehensif;
- c. Misi 8: Memperkuat Sinergi Pariwisata dengan Pertanian yang Berorientasi Kepada Agroindustri dan Pelestarian Sumber Daya Alam;

Dari Misi yang diampu tersebut serta Isu-isu Strategis Indikator Perindustrian dan Tenaga Kerja maka yang menjadi *Core Business* Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung adalah “Membantu Bupati Untuk Menyelenggarakan Urusan Perindustrian Dan Tenaga Kerja”. Dari *Core Business* tersebut maka terbentuklah Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, yaitu “Terwujudnya Industri Dan Tenaga Kerja Yang Mandiri Dan Berdaya Saing”.

Dalam wawancara lain peneliti bersama informan disebutkan juga bahwa pengamalan dari visi, misi serta tujuan yang sudah terbentuk mengikuti visi, misi dan tujuan Bupati Kabupaten Bandung terpilih tersebut nantinya akan dituangkan dalam bentuk Pohon Kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

Berikut merupakan gambar dari Pohon Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung periode 2021 - 2026.

### **Gambar 1 Pohon Kinerja Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung**



Sumber: “Renstra (Rencana Strategis) Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Tahun 2021-2026” (2024)

Dalam menjelaskan dan mewujudkan pohon kinerja tersebut dituliskan juga dalam rencana mengenai turunan sasaran, tujuan dan strategi yang akan dijalankan berdasarkan rumusan dari visi, misi dan tujuan Dinas `Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung, yang peneliti rangkum dalam bentuk tabel di bawah ini:

**Tabel 2.** Turunan Misi, Tujuan, Sasaran dan Strategi Urusan Perindustrian dan Tenaga Kerja

Misi	Tujuan	Sasaran	Strategi
Misi (3) Mewujudkan tatanan Masyarakat yang tertib, taat azas serta menjunjung tinggi penegakan hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM)	Terwujudnya Industri dan Tenaga Kerja yang Mandiri dan Berdaya Saing	Meningkatnya Akses Pencari Kerja	a. Menekan Jumlah Pengangguran b. Mengoptimalkan Pelatihan Keterampilan bagi Pencaker c. Meningkatkan Teknologi Informasi Pasar Kerja
	Workshop Prakerja, Diklat	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja melalui Pelatihan Pendidikan	a. Meningkatkan Kualitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) b. Meningkatkan Kualitas Kompetensi Pekerja Sektor Pariwisata dan
Misi (7) Meningkatkan Kebahagiaan Masyarakat Melalui	Terwujudnya Industri dan Tenaga Kerja yang Mandiri	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	a. Meningkatkan Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja

Misi	Tujuan	Sasaran	Strategi
Sistem Jaminan Sosial Yang Komprehensif	dan Berdaya Saing		b. Meningkatkan Perlindungan Hak-Hak Pekerja
Misi (8) Memperkuat Sinergi Pariwisata Dengan Pertanian Yang Berorientasi Kepada Agroindustri Dan Pelestarian Sumber Daya Alam	Terwujudnya Industri dan Tenaga Kerja yang Mandiri dan Berdaya Saing	Meningkatnya Kewirausahaan bidang industri	a. Meningkatkan Pembinaan dan Pendampingan IKM b. Mengoptimalkan Pelatihan bagi Wirausaha Baru c. Meningkatkan IKM yang Berkompeten
		Meningkatnya promosi Produksi Industri	a. Meningkatkan Jumlah Pelaku dan Produk Agro Industry yang berorientasi pada Pelestarian Sumber Daya Alam b. Meningkatkan Teknologi Akses Pasar IKM

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024

Selanjutnya dalam turunan lainnya setelah visi, misi terdapat juga perumusan tujuan dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung. Dalam hal ini dari hasil wawancara peneliti bersama informan disebutkan kembali bahwa pembentukan tujuan tidak jauh berbeda dengan perumusan visi, dan misi dimana tujuan dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung juga didasarkan pada visi dan misi pembangunan jangka menengah Kabupaten Bandung Tahun 2021-2026.

**Tabel 3** Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
Terwujudnya Industri dan Tenaga Kerja yang Mandiri dan Berdaya saing.	1) Meningkatkan Kewirausahaan bidang Industri 2) Meningkatkan Promosi Produk Industri 3) Meningkatkan Akses Pencari Kerja	1. Persentase pertumbuhan pelaku usaha industri 2. Persentase produk industri yang dipromosikan 2. Jumlah tingkat kesempatan kerja

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024

Dalam melaksanakan tahapan sasaran tersebut Disnaker Kabupaten Bandung

melakukan beberapa program atau *outcome* yang harus dicapai sebagai tambahan untuk bagian dari ketiga sasaran tersebut di atas, terutama dalam tewujudnya tujuan seperti tenaga kerja yang mandiri dan bersaing Disnaker mengadenakan program berbentuk Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja.

## **2) Program Strategy (Strategi Program) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung**

Fokus dalam indikator program strategi ini adalah pada implikasi strategis dari program-program tertentu yang dijalankan. Dalam pembahasan ini peneliti akan melihat sejauh mana program-program yang telah diimplementasikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.

Sebagaimana dalam kutipan wawancara peneliti bersama Bapak Moh Zuhhan (Kepala Bidang Perencanaan Tenaga Kerja) Dalam ranah program strategi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung disebutkan memang pada dasarnya program-program yang di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung merupakan implementasi langsung dari tujuan yang telah ditetapkan dalam perumusan visi, misi dan tujuan sebelumnya.

Disebutkan dalam wawancara tersebut selain mengikuti alur dari visi, misi dan tujuan yang telah dibentuk sebelumnya, program-program yang dibuat oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung juga sejalan dengan apa yang dibutuhkan oleh Masyarakat, dalam hal ini tentunya salah satunya mengenai pengurangan Tingkat pengangguran yang ada di Kabupaten Bandung.

Dalam menanggulangi hal tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung dituntut harus membentuk sebuah program yang mampu mengatasi isu-isu permasalahan yang ada. Dimana program ini dalam bahasannya disebutkan sebagai instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung sebagai wujud implementasi strategi dan kebijakan, untuk mencapai tujuan dan sasaran

### **Gambar 2. Implementasi Kegiatan dan Program Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung**



Program Perencanaan  
Tenaga Kerja



Program Pelatihan Kerja  
Dan Produktivitas Tenaga  
Kerja



Kegiatan: Pelaksanaan  
Pelatihan Berdasarkan  
Unit Kompetensi

Sumber: Media Sosial Disnaker Kabupaten Bandung, 2024

Sebagai contoh keberhasilan dari salah satu kegiatan program Dinaker di atas adalah mengenai Kegiatan Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota yang ada di Kabupaten Bandung. Tercatat dalam 3 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

**Tabel 4 Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan Hubungan Industrial**

No	Wilayah	Tahun	Jumlah Perjanjian	Jumlah Anggaran	Jumlah
1	Kabupaten Bandung	2021	70	9	79
2	Kabupaten Bandung	2022	64	9	73
3	Kabupaten Bandung	2023	39	24	63

Sumber: <https://satudata.bandungkab.go.id>

Selain melakukan implementasi terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung melalui program serta kegiatan-kegiatan yang terarah sebagaimana tabel diatas. Dalam topik penelitian mengenai penurunan Tingkat pengangguran di Kabupaten Bandung, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung juga kerap melakukan program-program Jobfair disertai pengumuman mengenai loker-loker dan kegiatan pelatihan kompetensi yang ada di wilayah Kabupaten Bandung yang disebarkan melalui media sosial resmi Disnaker Kabupaten Bandung

### **3) *Resource Support Strategy* (Strategi Pendukung Sumber Daya) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung**

Strategi ini mencakup pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya esensial organisasi. Penelitian ini akan mengkaji sejauh mana Dinas Ketenagakerjaan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal dan mencari solusi untuk meningkatkan dukungan sumber daya.

Dalam menanggapi hal tersebut, dalam wawancara peneliti bersama Ibu Ufi dimana informan menyebutkan Dinas Ketenagakerjaan masih kekurangan SDM yang memadai dalam memberikan pelayanan yang baik kepada Masyarakat.

“Dari segi SDM sebenarnya kita masih dibidang kurang ya, karena ada beberapa sub bagian yang masih sesuai dengan kompetensinya dan masih kerap kekurangan personil dalam kegiatan-kegiatan tertentu”

Kekurangan dalam segi SDM ini tentunya berdampak pada pengembangan pelayanan yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan kepada Masyarakat Kabupaten Bandung. Permasalahan internal seperti Masih terbatasnya Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan teknis di bidang urusan industri dan tenaga kerja tentunya menjadi salah satu penghambat ketidak sempurnaan basis pendukung internal terhadap kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.

Kekurangan dalam segi SDM ini tentunya berdampak pada pengembangan pelayanan yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan kepada Masyarakat Kabupaten Bandung. Permasalahan internal seperti Masih terbatasnya Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan teknis di bidang urusan industri dan tenaga kerja tentunya menjadi salah satu penghambat ketidak sempurnaan basis pendukung internal terhadap kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.

Kekurangan dalam segi SDM ini tentunya berdampak pada pengembangan pelayanan yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan kepada Masyarakat Kabupaten Bandung. Permasalahan internal seperti Masih terbatasnya Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan teknis di bidang urusan industri dan tenaga kerja tentunya menjadi salah satu penghambat ketidak sempurnaan basis pendukung internal terhadap kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.

Tindakan evaluasi terhadap kekurangan tersebut memang terlihat dilaksanakan oleh

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung. Tidak hanya masalah mengenai kekurangan SDM yang sesuai dalam beberapa kegiatan program-program lainnya juga Dinas Ketenagakerjaan kerap melakukan kolaborasi dengan pihak tertentu terutama Lembaga-lembaga seperti perguruan tinggi.

Bahkan dalam dokumen renstra yang dibuat oleh Dinas Ketenagakerjaan disebutkan bahwa dalam beberapa kebijakan strategi program yang akan dijalankan pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung melibatkan pihak ketiga seperti perguruan tinggi. Contohnya pada kegiatan peningkatan Pembinaan dan pendampingan kompetensi pekerjaan yang arah kebijakannya dituliskan Melibatkan pihak ke III/Perguruan Tinggi dalam memberikan pembinaan dan pendampingan.

Dalam realisasinya, apabila dilihat dari beberapa dokumen yang peneliti dapatkan. Kegiatan evaluative yang dilakukan oleh Dinas Ketengakerjaan ini pada akhirnya tetap tidak berjalan cukup efisien kendala seperti kurangnya SDM, Prasarana dan Pendanaan masih menjadi hambatan dalam pengotimalan pelayanan dinas ketengakerjaan kabupaten Bandung. Hal ini terlihat dari capaian kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung tahun 2017-2020 yang tidak begitu menunjukkan peningkatan yang sangat baik sebagai berikut:

**Tabel 5.** Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kab. Bandung Tahun 2018-2020

Sasaran	Indikator Kinerja	Target Renstra			Realisasi Capaian		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
Memfasilitasi Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja	Prosentase lowongan kerja yang terdaftar	17,78	20,00	22,22	17,78	35,19	5,73
Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	Prosentase tenaga kerja yang bersertifikat	41,39	47,48	54,00	41,39	47,48	28,02
	Prosentase Lembaga pelatihan kerja yang terakreditasi	16,00	20,00	24,00	32,00	20,00	4,80

*Sumber: Olah Data Peneliti, 2024*

#### 4) *Institusional Strategy (Strategi Kelembagaan) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung*

Strategi ini melihat bagaimana instansi dapat memanfaatkan unsur-unsur kelembagaan secara maksimal. Penelitian ini akan mengevaluasi struktur kelembagaan Dinas Ketenagakerjaan dan mencari cara untuk meningkatkan efektivitas kelembagaan dalam mencapai tujuan pengurangan pengangguran yang ada di Kabupaten Bandung. Dalam pembahasan ini sebagaimana dalam teori disebutkan bahwa Fokus dari strategi institusional ialah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategi yaitu berkaitan dengan penelitian ini, tipe strateginya adalah strategi program.

Menurut informasi yang peneliti dapat dalam wawancara strategi program yang dibentuk oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung dirancang berdasarkan keadaan permasalahan, sumber daya dan kesanggupan dari Dinas yang disesuaikan dengan pendanaan serta capaian yang realistis.

**Tabel 6** Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Kabupaten Bandung Tahun 2021 s/d 2026

Tujuan		Sasaran		Cara Mencapai Tujuan dan sasaran	
Uraian	Indikator	Uraian	Indikator	Kebijakan	Program
Terwujudnya Industri dan tenagakerja yang mandiri dan Berdayasaing	Tingkat Pengangguran Terbuka	Meningkatnya akses pencari kerja	Persentase Tingkat kesempatan kerja	Mengoptimalkan pelatihan keterampilan bagi Pancaker	Program perencanaan tenaga kerja dan Job Fair
				Meningkatkan Kerjasama dengan sektor swasta	Program penempatan tenaga kerja
				Mengoptimalkan penggunaan teknologi Informasi Pasar Kerja berbasis online	

Tujuan		Sasaran		Cara Mencapai Tujuan dan sasaran	
Uraian	Indikator	Uraian	Indikator	Kebijakan	Program
		Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat	Melaksanakan akreditasi bagi Lembaga pelatihan kerja (LPK) di Kabupaten Bandung	Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja
		Meningkatkan perlindungan tenaga kerja	Jumlah tenaga kerja yang mendapat perlindungan ketenagakerjaan	Meningkatkan jumlah pekerja yang berkualitas pada sektor wisata dan lainnya	
				Optimalisasi pendataan jaminan sosial tenaga kerja	Program hubungan industrial
				Optimalisasi hubungan industrial	

Sumber: Olah data peneliti, berdasarkan Renstra Disnaker Kab. Bandung 2021-2026 (2024)

Terlihat memang dalam mengurangi Tingkat pengangguran di Kabupaten Bandung Dinas Ketenaga kerjaan membuat sebuah kebijakan dan program disesuaikan dengan tujuan dan sasaran yang sudah terencana dengan baik dalam bentuk target jangka pendek lima tahun.

Yang kemudian dalam meninjau sejauh mana program ini berjalan dengan baik atau tidak peneliti mencari data yang berkaitan dengan program yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten dalam laman <https://satudata.bandungkab.go.id/> yang datanya akan peneliti sajikan di bawah ini:

**Tabel 7 Jumlah Pekerja yang memiliki Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan**

No	Wilayah	Tahun	Jumlah Pekerja
1	Kabupaten Bandung	2021	183,197
2	Kabupaten Bandung	2022	180,271
3	Kabupaten Bandung	2023	188,925

Sumber: <https://satudata.bandungkab.go.id/> (pada Program hubungan industrial, Optimalisasi pendataan jaminan sosial tenaga kerja)

Terlihat untuk program pengoptimalan jaminan sosial bagi tenaga kerja terjadi peningkatan dari tahun ketahun walaupun tidak begitu signifikan, akan tetapi hal ini menunjukkan adanya progres perkembangan yang baik dengan tidak terjadi penurunan. Selain dari program Optimalisasi pendataan jaminan sosial tenaga kerja keberhasilan program Lembaga yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung juga terlihat pada kegiatan program Program perencanaan tenaga kerja yang melibatkan Kerjasama swasta melalui *job fair*.

**Tabel 8 Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja**

No	Wilayah	Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah
			Laki-Laki	Perempuan	
1	Kabupaten Bandung	2021	654	346	1.000
2	Kabupaten Bandung	2022	828	592	1.420
3	Kabupaten Bandung	2023	551	453	1.004

Sumber: <https://satudata.bandungkab.go.id/>

Pada tabel di atas terlihat memang terjadi peningkatan terhadap jumlah pencari kerja yang mendapatkan melalui program jobfair yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung yang dalam hal ini kembali menunjukkan adanya progress perkembangan keberhasilan yang baik dalam pelaksanaan kegiatan strategi program yang dilaksanakan disnaker dalam menanggulangi pengangguran di Kabupaten Bandung.

Walaupun dalam beberapa program berjalan dengan baik dalam temuan peneliti juga ada beberapa program yang terbilang stagnan dan seakan tidak berkembang, salah satunya adalah program Mengoptimalkan penggunaan teknologi Informasi Pasar Kerja berbasis online. Berikut tabel Jumlah informasi pasar kerja online yang tersedia di Kabupaten Bandung.

**Tabel 9. Jumlah informasi pasar kerja online yang tersedia**

No	Wilayah	Tempat	Tahun	Jumlah Informasi Pasar Kerja Online
1	Kabupaten Bandung	-	2021	0

No	Wilayah	Tempat	Tahun	Jumlah Informasi Pasar Kerja Online
2	Kabupaten Bandung	Kec Margaasih	2022	1
3	Kabupaten Bandung	Kec Cimaung	2022	1
4	Kabupaten Bandung	Kec Cicalengka	2022	1
5	Kabupaten Bandung	Kec Nagreg	2022	1
6	Kabupaten Bandung	Kec Dayeuhkolot	2022	1
7	Kabupaten Bandung	Kec Baleendah	2022	1
8	Kabupaten Bandung	Kec Katapang	2022	1
9	Kabupaten Bandung	Kec Kutawaringin	2022	1
10	Kabupaten Bandung	kec. Ciwidey	2023	1
11	Kabupaten Bandung	kec. Ciparay	2023	1

Sumber: <https://satudata.bandungkab.go.id/>

Terlihat dalam progress perkembangan program Mengoptimalkan penggunaan teknologi Informasi Pasar Kerja berbasis online masih terbilang kurang baik, dilihat dari masih stagnanya keberadaan pasar kerja berbasis online yang belum menyentuh angka 2 sekalipun dari tahun 2022 hingga tahun 2023 ditambah belum tercangkupnya semua kecamatan yang ada di Kabupaten Bandung sebagai contoh yaitu Kecamatan Banjaran, Cangkuang, Pangalengan dan Soreang yang masih belum memiliki Informasi Kerja berbasis online padahal peneliti kita cukup penting keberadaanya apabila ada di tiap kecamatan di Kabupaten Bandung.

Berdasarkan pada temuan-temuan tersebut maka, dalam indikator strategi institusional yang dilakukan oleh Dinas Ketengakerjaan Kabupaten Bandung sudah berjalan cukup baik dilihat dari keberadaan program yang sesuai kebutuhan dan terencana ditambah dengan realisasi yang cukup baik , walaupun dalam beberapa program tersebut masih belum terlalu optimal dilaksanakan oleh Dinas Ketengakerjaan Kabupaten Bandung.

#### 4. Kesimpulan

Disimpulkan bahwa, strategi yang diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten

Bandung dalam mengurangi angka pengangguran sudah berjalan cukup baik walaupun memang dalam beberapa penerapan strategi yang ditinjau dari indikator menemukan beberapa hambatan dan kekurangan. Adapaun hal tersebut didasarkan pada beberapa penjelasan teori strategi sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil Akhir Penelitian

No	Indikator Strategi	Penilaian		Keterangan
		Efektif	Tidak Efektif	
1	<i>Corporate Strategy</i>	√		Hal ini, dinilai dari proses terbentuknya visi, misi dan tujuan yang sudah sangat rinci, mendasar dan searah. Selain itu, pembentukan dari visi, misi dan tujuan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung ini juga sudah beriringan dengan Visi, Misi dan Tujuan Kabupaten Bandung, yang peneliti kira nantinya akan menciptakan ke harmonisan antar lembaga pemerintah dalam menjalankan tugas dan kewenangan dalam menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Bandung
2	<i>Program Strategy</i>	√		Hal ini terlihat dari adanya implementasi berbagai kegiatan dan program yang searah dengan apa yang menjadi akhir tujuan dan sasaran yang telah dirumuskan. Program-program khusus, seperti bursa kerja ( <i>job fair</i> ) dan pengumuman lowongan pekerjaan, juga telah disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat Kabupaten Bandung, sehingga memberikan kontribusi nyata dalam menekan angka pengangguran.
3	<i>Resource Support Strategy</i>		√	Hal ini disebabkan oleh belum optimalnya pemanfaatan sumber daya yang ada, yang diakibatkan oleh kurangnya tenaga kerja dengan kompetensi yang sesuai, keterbatasan sarana dan prasarana, serta pendanaan yang masih belum memadai.
4	<i>Institusional Strategy</i>	√		Hal ini terlihat dari adanya program-program yang dirancang sesuai kebutuhan dan

No	Indikator Strategi	Penilaian		Keterangan
		Efektif	Tidak Efektif	
				terencana dengan baik, serta realisasi yang cukup memadai. Namun, meskipun program-program tersebut telah berjalan, beberapa di antaranya masih belum dilaksanakan secara optimal oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.

*Sumber: Olah Data Peneliti, 2024*

## Daftar Pustaka

- Adriyanto, D. P. (2020). Angkatan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Pengangguran. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial Unmus*, 463440.
- Askar Nur, F. Y. (2022). Proses dan langkah penelitian antropologi: Sebuah literature review. Ad-Dariyah. *Ad-Dariyah: Jurnal Dialektika, Sosial Dan Budaya*, 44-68.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. (2023, November 7). From Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota (Persen), 2021-2023: <https://jabar.bps.go.id/id/statistics-table/2/NzMjMg==/tingkat-pengangguran-terbuka-kabupaten-kota.html>
- Badan Pusat Statistik. (2023, August 22). From Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2023: <https://mitrakab.bps.go.id/id/news/2023/08/22/107/survei-angkatan-kerja-nasional--sakernas--agustus-2023.html>
- Badan Pusat Statistik. (2024, June 28). *Badan Pusat Statistik*. From Jumlah Penduduk Pertengahan Tahun (Ribu Jiwa), 2022-2024: <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTk3NSMy/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun--ribu-jiwa-.html>
- Edwardus Iwantri Goma, A. T. (2020). Analisis distribusi dan interpretasi data penduduk usia produktif indonesia tahun 2020. *Jurnal Georafflesia: Artikel Ilmiah Pendidikan Geografi*, 20-27.
- F, A. (2022). Analisis pengaruh indeks pembangunan manusia dan inflasi terhadap tingkat pengangguran terbuka di Indonesia periode 1992-2021. *Profit: jurnal manajemen, bisnis dan Akutansi*, 90-98.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 33-54.
- Farhan Giffari, W. W. (2019). Aplikasi Bursa Kerja Online Di Kabupaten Bandung (modul Perusahaan). *eProceedings of Applied Science*, 5(3).
- Habel Taime, P. N. (2021). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Pertumbuhan Penduduk Terhadap Tingkat Pengangguran di Kabupaten Mimika. *Journal of Economics and Regional Science*, 54-66.
- Hansen, S. (2020). Investigasi teknik wawancara dalam penelitian kualitatif manajemen konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 283.
- Ibrahim, T. (2022). Strategi Pemerintah Kecamatan Langensari Dalam Pencegahan Covid-19. *JIPE : Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 93 - 102.
- Ishak, K. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran Dan Inflikasi Terhadap Indeks Pembangunan Di Indonesia. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 22-38.
- Isriawaty, F. S. (2015). Tanggung Jawab Negara Dalam Pemenuhan Hak Atas Kesehatan Masyarakat Berdasarkan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (*Doctoral dissertation, Tadulako University*).
- Juliansyah, E. (2017). Strategi Pengembangan Sumber Daya Perusahaan dalam meningkatkan Kinerja PDAM Kabupaten Sukabumi. *Ekonomak*, 19-37.
- Kabupaten Bandung. (2022, Oktober 12). *Jumlah kejahatan setahun*. From Portal Satu Data Kabupaten Bandung: <https://satudata.bandungkab.go.id/dataset/jumlah-kejahatan-setahun>
- Lenaini, I. (2021). Teknik pengambilan sampel purposive dan snowball sampling. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 33-39.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nilamsari, N. (2014). Memahami studi dokumen dalam penelitian kualitatif. *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 177-181.
- Pebri Dita Natania Harefa Hastuti, J. I. (2020). Tinjauan kebijakan pemberlakuan lockdown, phk, psbb sebagai antisipasi penyebaran covid-19 terhadap stabilitas sistem moneter. *Prosiding WEBINAR Fakultas Ekonomi Unimed "Strategi Dunia Usaha Menyikapi Status Indonesia Sebagai Negara Maju: Pra dan Pasca Covid-19*, 57-70.
- Rasyida, N. U. (2021). Kajian hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan pengangguran di Indonesia periode 1990-2019 (aplikasi hukum Okun). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 9(2).
- Sanoto, H. (2021). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Supervisi Akademik selama Pandemi COVID-19 di Kalimantan Barat. *Jurnal Basicedu*, 1169-1174.
- Septy Srisusanti, A. Z. (2013). Studi deskriptif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan

- perkawinan pada istri. *UG journal*, 7(6).
- Solihin, M. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PASCA PEMBERLAKUAN UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA. *Riviera Publishing*.
- Sutikno, A. N. (2020). Bonus demografi di indonesia. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 421-439.
- Tri Jamhari, N. K. (2022). Program tenaga kerja mandiri (TKM): Konsep dan implementasi. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 270-286.