

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pengangguran menjadi salah satu permasalahan yang sering dihadapi di negara berkembang seperti Indonesia. Dimana jumlah tingkat penduduk yang setiap tahunnya menjadi bertambah banyak sehingga berakibat pada bertambahnya pula jumlah pencari pekerjaan dan angkatan kerja, hal tersebut menjadi persoalan yang harus diselesaikan pemerintah. Pengangguran ditimbulkan dari banyaknya jumlah penduduk dan ketersediaan lapangan pekerjaan yang tidak memadai, sehingga mengakibatkan sulitnya mendapatkan pekerjaan. Banyaknya jumlah angka pengangguran yang ada di perkotaan ini terjadi karena meningkatnya jumlah penduduk di perkotaan akibat urbanisasi (Jeffri Chandra Irvanto et al., 2017). Kota Batu juga tidak lepas dari masalah pengangguran yang cukup menjadi permasalahan serius di Indonesia. Terlebih lagi jika melihat wilayah Kota Batu yang merupakan kota dengan penduduk yang meningkat setiap tahunnya. Peningkatan penduduk yang ada di Kota Batu terjadi dikarenakan Kota Batu adalah wilayah otonom baru sehingga dijadikan sebagai kota tujuan dalam melaksanakan aktivitas ekonomi. Tetapi faktanya dari meningkatnya jumlah tingkat penduduk yang ada ini tidak didukung dengan peningkatan pada lapangan pekerjaan yang berakibat pada meningkatnya pula jumlah pengangguran yang ada.

Saat ini salah satu permasalahan pokok yang sedang dihadapi oleh pemerintah Kota Batu lebih tepatnya dibidang kesejahteraan sosial adalah terkait masalah tingginya jumlah pengangguran. Pengangguran adalah suatu ukuran yang apabila dilakukan pada kegiatan produktif menghasilkan barang atau jasa. Terdapat 2 golongan angkatan kerja, yaitu golongan menganggur dan golongan bekerja. Golongan menganggur dimana masyarakat yang telah siap bekerja namun belum mendapat pekerjaan dan masih mencari kerja. Kemudian ada *employed persons* atau golongan bekerja yaitu masyarakat yang telah aktif bekerja atau sudah mendapat pekerjaan (Putr, Dita Novia, Sudart, 2017). Tercatat meningkatnya angka jumlah pengangguran di Kota Batu dalam 3 tahun terakhir. Dengan tingginya angka pengangguran di Kota Batu, sehingga Kota Batu

dinobatkan sebagai peringkat pertama dengan jumlah pengangguran tertinggi melonjak akibat pandemi covid-19.

Faktor yang menyebabkan tingginya angka pengangguran di Kota Batu, dikutip dari berita batu Tribunnews (9/01/2023) Suyanto selaku Kepala Bidang Tenaga Kerja Disnaker Kota Batu, memaparkan bahwa tingginya jumlah pengangguran yang terjadi di Kota Batu ini akibat dari masih banyaknya orang khususnya pada anak-anak muda *fresh graduate* atau yang baru saja lulus enggan mencari pekerjaan diluar Kota Batu dan merasa sudah nyaman berada di Kota Batu. Alasan anak muda tersebut yang nyaman tinggal di Kota Batu juga menjadi alasan para pencari pekerjaan yang berasal dari luar kota juga ingin mempunyai pekerjaan dan bertempat tinggal menetap di Kota Batu. Beberapa alasan tersebut mengakibatkan ketersediaan lowongan kerja di Kota Batu tidak bisa menyerap keseluruhan angka pengangguran yang ada. Selain itu masalah pengangguran juga dipengaruhi oleh sektor pekerjaan yang diminati oleh pencari kerja dari Batu. Dengan latar belakang Kota Batu sebagai kota wisata, sebagian besar lowongan pekerjaan yang tersedia ada pada bidang pariwisata dan perhotelan yang juga terdampak oleh pandemi. Di sisi lain, angka lulusan terbanyak di Kota Batu adalah bidang pertanian yang sektor pekerjaannya masih terbatas. Selain itu Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang berdampak pada banyaknya pekerja yang dirumahkan. Hal ini kemudian berdampak pada jumlah pengangguran yang meningkat pada tahun 2020 (Rachmawati, 2022). Di sisi lain, berdasarkan data BPS Kota Batu di atas dapat diketahui bahwa angka pengangguran juga meningkat di masa pemulihan pasca pandemi Covid-19. Kelesuan ekonomi hingga PHK sebagai dampak pandemi menyebabkan angka pengangguran Kota Batu meningkat.

Setelah diadakan survei ketenagakerjaan nasional, berdasarkan hasil survei tersebut di Kota Batu dari tiap-tiap tahunnya dimana jumlah penduduk yang bekerja, serta jumlah tingkat partisipasi angkatan kerja serta angkatan kerja di Kota Batu menurun. Sehingga dapat diartikan bahwa jumlah pengangguran di Kota Batu mengalami peningkatan dibeberapa tahun terakhir. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat dilihat statistik ketenagakerjaan Kota Batu pada Tabel 1.1 Statistik Ketenagakerjaan Kota Batu tahun 2018-2022.

**Tabel 1.1** Statistik Ketenagakerjaan Kota Batu tahun 2018-2022.

<b>Uraian</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Angkatan Kerja (Jiwa)	112,502	114,572	119.720	123.327	120.771
Bekerja (Jiwa)	108,990	111,733	112.623	115.226	110.596
TPAK (%)	70,52	71,01	72,33	73,74	71,51
TPT (%)	3.12	2.48	5,93	6,57	8,43
Jumlah Pengangguran	3,512	2,839	7.097	8.101	10.175

Sumber. Bidang Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

**Tabel 1.1** tersebut memperlihatkan bahwa terjadi kenaikan pada jumlah angkatan kerja yaitu antara tahun 2020 dan 2021, namun mengalami penurunan pada tahun 2022. Sehingga mengalami kenaikan pada angka presentase tingkat pengangguran yaitu sebesar 0,99%. Angkatan kerja merupakan masyarakat yang berusia kerja dan sudah memiliki pekerjaan tetapi sementara tidak lagi bekerja, dan masih pengangguran. Dilihat dari jumlah angkatan kerja, TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) juga memiliki pola yang sama. TPAK merupakan persentase dari banyaknya jumlah angkatan kerja terhadap banyaknya jumlah penduduk usia kerja. TPAK mengindikasikan besar persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu wilayah. TPAK di bulan Agustus 2022 sebesar 71,51%, menurun sebesar 2,23% dibanding Agustus 2021. Dari data tersebut bisa dilihat bahwa tingkat pengangguran penduduk di Kota Batu secara umum mengalami kenaikan selama kurun waktu 4 tahun terakhir. Berdasarkan data yang sudah disebutkan sebelumnya, Kota Batu menempati posisi teratas sebagai kota dengan jumlah TPT di tingkat kota se-Jawa Timur. Oleh karena itu, Disnaker Kota Batu sedang melakukan klasifikasi untuk mendapatkan data yang valid. Disnaker Kota Batu, sedang melakukan identifikasi tingkat pengangguran sesuai informasi dari desa dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.

Seseorang dikatakan menganggur apabila sedang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang mencari kerja, diberhentikan dari pekerjaan, atau ingin bekerja namun tidak mendapatkannya. Pengangguran yang ada di Kota Batu masuk kedalam jenis pengangguran struktural karena penganggurannya termasuk pengangguran yang terkena dampak penurunan perekonomian yaitu dari adanya covid-19 yang membuat perekonomian menurun dan banyak pekerja yang diberhentikan. Adapun beberapa kategori penggolongan pengangguran terbuka yang ada di Kota Batu, berikut tabel penganggur terbuka berdasarkan golongan umur:

**Tabel 1.2** Pengangguran Terbuka Menurut Golongan Umur Kota Batu Tahun 2018-2022

<b>Golongan Umur</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
15-19	918	910	1.202	901	897
20-24	1.101	520	1.777	1.482	1.570
25-29	363	0	1.246	1.054	1.643
30-34	330	0	869	656	1.086
35-39	194	123	112	575	594
40-44	39	422	431	671	967
45-49	243	259	283	334	851
50-54	43	148	589	669	311
55-59	0	304	241	265	489
60-64	0	133	109	457	675
65+	281	0	238	1037	1.092
<b>Jumlah</b>	<b>3.512</b>	<b>2.819</b>	<b>7.097</b>	<b>8.101</b>	<b>10.175</b>

Sumber : Bidang Sungram, Dinas Tenaga Kerja Kota Batu

Melihat tabel diatas, kelompok usia 20-24 memiliki rata-rata pengangguran tertinggi setiap tahun, menunjukkan bahwa pengangguran di kalangan pemuda dewasa muda lebih tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya. Sedangkan pada usia 15-19 juga menunjukkan persentase pengangguran yang cukup tinggi setiap tahun, yang bisa mencerminkan tingkat kesulitan masuk ke pasar kerja untuk remaja. Rata-rata pengangguran tertinggi berada di kelompok usia 20-24, menunjukkan konsistensi tinggi dalam angka pengangguran di kelompok usia ini selama periode 4 tahun terakhir. Selanjutnya berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel:

**Tabel 1.3** Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Kota Batu Tahun 2018-2022.

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
SD ke bawah	408	1.203	1.133	2.820	4.940
SMP	1.118	216	1.003	637	2.201
SMA Umum	266	487	1.854	1.493	1.598
SMA Kejuruan	1.692	384	2.060	2.202	1.299
Diploma I/II/III	28	0	254	-	137
Universitas	0	529	793	949	-
<b>Jumlah</b>	<b>3.512</b>	<b>2.819</b>	<b>7.097</b>	<b>8.101</b>	<b>10.175</b>

Sumber : Bidang Sungram, Dinas Tenaga Kerja Kota Batu

Kelompok dengan tingkat pendidikan "SMA Kejuruan" memiliki rata-rata pengangguran tertinggi, menunjukkan bahwa lulusan sekolah kejuruan menghadapi tantangan besar dalam mendapatkan pekerjaan. Kelompok "SD ke bawah" juga memiliki rata-rata pengangguran yang tinggi, yang mungkin mencerminkan keterbatasan peluang kerja bagi mereka yang memiliki tingkat pendidikan rendah. Kelompok dengan pendidikan "Universitas" cenderung memiliki persentase pengangguran yang lebih stabil dan rendah dibandingkan kelompok lainnya, menunjukkan bahwa pendidikan yang lebih tinggi dapat mengurangi risiko pengangguran. Terakhir ada penggolongan pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 1.4** Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin Kota Batu Tahun 2018-2022

<b>JenisKelamin</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Laki-Laki	1.854	1.636	4.025	4.357	6.372
Perempuan	1.658	1.183	3.072	3.744	3.803
<b>Jumlah</b>	<b>3.512</b>	<b>2.819</b>	<b>7.097</b>	<b>8.101</b>	<b>10.175</b>

Sumber : Bidang Sungram, Dinas Tenaga Kerja Kota Batu

Melihat tabel diatas terlihat bahwa rata-rata pengangguran lebih tinggi pada laki-laki dibandingkan perempuan, menunjukkan bahwa laki-laki lebih banyak menganggur selama periode 2018-2022 meskipun pada tahun 2021 angka pengangguran perempuan hampir mendekati angka pengangguran laki-laki.

Program pelatihan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batu dilaksanakan seiring dengan undang- undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi penduduk dan tenaga kerja, kesempatan kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja. Dalam rangka perencanaan programnya, pemerintah pusat melalui pemerintah pusat melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2013 tentang Kesempatan Kerja mengenai kebijakan perluasan kesempatan kerja diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, kelembagaan masyarakat, dan teknologi tepat guna. Pemerintah dan Pemerintah Daerah memfasilitasi pelaksanaan melalui kegiatan:

permodalan, penjaminan, pendampingan, pelatihan, konsultasi, bimbingan teknis, dan atau penyediaan data dan informasi. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 11 tahun 2013 mengenai penyelenggaraan sistem pelatihan kerja nasional di daerah. Membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Dilevel pemerintah daerah, di Kota Batu melalui Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 3 Tahun 2018, bahwa perlu diperbanyak berbagai pelatihan ketrampilan kerja agar masyarakat dapat langsung terampil untuk memproduksi karena melihat peningkatan angkatan kerja dengan tingkat kesempatan kerja yang menurun menandakan adanya lapangan kerja yang belum dapat menyerap angkatan kerja. Peraturan Wali Kota Batu Nomor 28 Tahun 2022 terkait Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, aspek Penataran Pembinaan serta Penempatan Daya Kegiatan sesungguhnya sudah merancang, menelaah, membina, mengatur, serta menilai program serta aktivitas aspek penataran pembinaan, daya produksi daya kegiatan, ekspansi peluang kegiatan, dan penempatan Daya Kegiatan Kerja. Sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Batu melalui Rencana Strategi Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu dan Tenaga Kerja Kota Batu Tahun 2022 mencanangkan beberapa program antarlain, penempatan tenaga kerja dan program lain yaitu pendidikan siap latih dan peningkatan kompetensi tenaga kerja bagi masyarakat guna menekan tingginya jumlah angka pengangguran di Kota Batu (DPMPTSP & NAKER, 2022). Dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kerja berdasarkan unit kompetensi Dinas Tenaga Kerja Kota Batu mengacu pada peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 215 /PMK.07/2021 Tentang Penggunaan, Pemantauan, dan Evaluasi Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau terkait anggaran yang digunakan. Disini Dinas Tenaga Kerja Kota Batu dalam menjalankan program pelatihan kerja bekerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta atau yang disingkat LPKS dimana merupakan Lembaga Swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum (Ibrahim, 2023).

Penelitian ini fokus menganalisis tingkat efektivitas kebijakan program Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batu pada tahun 2022. Sebagaimana data yang disebutkan pada tabel

statistik ketenagakerjaan Kota Batu bahwa dari Agustus 2018 hingga 2022 terdapat tren peningkatan pengangguran di Kota Batu. Lebih lanjut pada 2022, terdapat peningkatan pengangguran sebanyak 2.074 orang. Apalagi Kota Batu menduduki peringkat pertama dengan angka pengangguran tertinggi di tingkat kota se- Jawa Timur dengan lebih dari 10.000 orang pengangguran. Meskipun pada tahun-tahun sebelumnya pemerintah Kota Batu telah melakukan berbagai program, hal tersebut tidak mengurangi angka pengangguran di Batu (Hadi, 2023).

Meningkatnya angka pengangguran di Kota Batu menjadi tantangan yang cukup besar dan harus segera dituntaskan atau dicari solusinya oleh pemerintah Kota Batu dan jajarannya. Sebagai unsur pelaksana otonomi daerah khususnya dalam menjalankan urusan pemerintah pada bidang ketenagakerjaan, Disnaker Kota Batu membutuhkan program yang tepat guna menangani masalah pengangguran dan ketenagakerjaan. Melihat latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, penulis melihat adanya urgensi penelitian untuk mengetahui bagaimana keefektifitasan kebijakan program Pelatihan Berdsarkan Unit Komptensi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batu. Khususnya melihat efektivitas program pelatihan pada tahun 2022 yaitu pelatihan dibidang tata boga atau *bakery* yang dimana peserta yang dilatih merupakan masyarakat yang menganggur dan buruh pabrik rokok.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dilihat dari latar belakang permasalahan yaitu pada tingginya jumlah pengangguran yang ada di Kota Batu, maka rumusan permasalahan pada penelitian ini yaitu guna mengetahui “Bagaimana Efektivitas Program Pelatihan Berdsarkan Unit Komptensi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batu dalam Penanggulangan Pengangguran di Kota Batu?”

## **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Dengan melihat latar belakang permasalahan tingginya angka pengangguran di Kota Batu, dengan demikian pelaksanaan penelitian ini mempunyai tujuan guna mengetahui efektivitas dari program Pelatihan Berdsarkan Unit Komptensi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batu dalam Penanggulangan Pengangguran di Kota Batu mampu menurunkan angka



pengangguran atau tidak. Sedangkan adapun manfaat penelitian pada penelitian ini yaitu terdiri dari manfaat akademis dan manfaat praktis, sebagai berikut:

- 1) Manfaat Akademis dari penelitian ini yaitu diharapkan mampu menggambarkan secara teoritis riset terkait pemerintahan mengenai efektivitas program pemerintah lebih tepatnya Disnaker Kota Batu pada program program Pelatihan Berdsarkan Unit Komptensi dalam menanggulangi tingginya angka pengangguran.
- 2) Manfaat Praktis penelitian ini yaitu diharapkan hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai rekomendasi untuk Dinas Tenaga Kerja Kota Batu maupun pihak- pihak terkait penanganan masalah pengangguran di Kota Batu.

#### **1.4 Definisi Konseptual**

Definisi konseptual merupakan pembatasan unsur- unsur permasalahan yang dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian untuk mempermudah kerja lapangan. Ditemukan bahwa untuk memahami dan memfasilitasi proses berpikir dalam penelitian ini, banyak definisi konsep penelitian, antara lain:

##### **1. Pengangguran**

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran adalah penduduk yang tidak bekerja namun sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja. Pengangguran merupakan salah satu masalah sosial dalam pembangunan. Dalam hal ini lapangan kerja menjadi wahana untuk menempatkan manusia pada posisi sentral pembangunan. Lapangan kerja juga merupakan sumber pendapatan. Pengangguran terjadi disebabkan antara lain, yaitu karena jumlah lapangan kerja yang tersedia lebih kecil dari jumlah pencari kerja, kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja, kurang efektifnya informasi pasar kerja bagi para pencari kerja. Fenomena pengangguran juga berkaitan erat dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja, yang disebabkan antara lain; perusahaan yang menutup atau mengurangi bidang usahanya akibat krisis ekonomi atau keamanan yang kurang kondusif, peraturan yang menghambat inventasi, hambatan dalam proses ekspor impor,



dan lain-lain. Menurut Sukirno dalam (Mulyadi, 2016), terdapat beberapa kelompok pengangguran yang dilihat dari jam kerja, yaitu:

- a. Pengangguran terselubung (*disguised unemployment*) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena suatu alasan tertentu.
- b. Setengah menganggur (*under unemployment*) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada lapangan pekerjaan, biasanya tenaga kerja setengah menganggur ini merupakan tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu.
- c. Pengangguran terbuka (*open unemployment*) adalah tenaga kerja yang sungguh-sungguh tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran jenis ini cukup banyak karena memang belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal.

## 2. Kebijakan Publik

Kebijakan mempunyai berbagai pengertian. Kebijakan atau *policy* dalam penggunaannya seringkali dihubungkan dengan tujuan atau *goals*, keputusan, program, ketentuan- ketentuan, undang- undang, usulan- usulan, dan rancangan- rancangan yang besar (Iao-Jørgensen, 2023). PBB memaknai kebijakan sendiri yaitu berupa deklarasi terkait dasar yang menjadi pedoman dalam melakukan tindakan, suatu program terkait aktivitas tertentu atau rencana tertentu, suatu arah tindakan tertentu (Zheng et al., 2023). Menurut Thomas Dye dalam (Abidin, 2004, hal. 20– 21) berpendapat bahwa kebijakan merupakan sesuatu apa yang dilakukan pemerintah dan apa yang tidak dilakukan oleh pemerintah. Sedangkan Lasswell dan Kaplan dalam (Abidin, 2004, hal. 20–21) menyebutkan kebijakan yaitu sarana dalam mencapai sebuah tujuan, serta berpendapat bahwa kebijakan sebagai program yang dilaksanakan dengan tujuan, praktik dan nilai. Sehingga, dari beberapa definisi kebijakan tersebut bisa disimpulkan bahwasannya kebijakan adalah tindakan pemerintah untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan (Rauf & Yamin Nur, 2020).

## 3. Efektivitas Program

Istilah efektivitas diambil dari kata efektif yang mempunyai arti tercapainya kesuksesan dalam suatu tujuan tertentu yang sudah direncanakan

sebelumnya. Efektivitas seringkali berkaitan dengan hubungan antara apa yang menjadi harapan dengan bagaimana hasil sesungguhnya yang tercapai (Nordbeck et al., 2022). Efektivitas dijadikan sebagai ukuran yang menggambarkan bagaimana tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh sebuah lembaga bisa dicapai. Tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya sangat penting bagi setiap lembaga karena berguna dalam melihat kemajuan serta perkembangan yang tercapai oleh lembaga tersebut (Bachtler et al., 2024). Melihat beberapa definisi terkait efektivitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah konsep yang penting karena dapat memberi gambaran terkait sukses atau tidaknya lembaga tersebut dalam mencapai apa yang menjadi tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Konsep efektivitas terdapat unsur-unsur penting yaitu pencapaian tujuan yang sudah diharapkan, yang sudah menjadi cita-cita atau suatu keadaan yang ingin dicapai dengan melalui proses (Wiafe et al., 2022). Menurut Mahmudi dalam (Rahman & Rahman, 2021) menyebutkan efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, dimana semakin besarnya sumbangan atau kontribusi *output* terhadap pencapaian tujuan, dengan demikian semakin efektif pula organisasi, kegiatan program yang dijalankan.

Seperti halnya yang disebutkan oleh Arthur G. Gedeian, dkk pada bukunya yaitu *Organization Theory and Design* yang memeparan efektivitas, yaitu semakin besar pencapaian tujuan organisasi tersebut semakin besar pula efektivitasnya. Efektivitas juga bisa dilihat melalui banyak sudut pandang serta bisa dinilai dengan banyak cara dan memiliki keterkaitan dengan efisiensi (Mayssara A. Abo Hassanin, 2014). Berdasarkan teori efektivitas program untuk mengukur efektivitas program Menurut subagyo, yaitu:

- a. Ketetapan sasaran program.
- b. Sosialisasi program.
- c. Tujuan program
- d. Pemantauan program.

## **1.5 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah bagian yang menunjukkan masalah yang diangkat dan langkah- langkah untuk mengukur atau mendefinisikan secara eksperimental suatu istilah atau variabel. Kebijakan berhasil atau gagal dinilai dari indikator- indikator dikembangkan. Berdasarkan teori efektivitas program untuk mengukur efektivitas program Menurut Subagyo (2000) dalam (Antika et al., 2022) yaitu:

- 1) Ketetapan sasaran dari program, yaitu melihat seberapa jauh tepat sasaran Program Pelatihan Kerja Berdasarkan Unit Kompetensi di Kota Batu dengan yang sudah direncanakan sebelumnya. Ketepatan sasaran baik individu ataupun kelompok bisa menentukan berhasil atau tidaknya program pada suatu lembaga.
- 2) Sosialisasi program, yaitu suatu unsur yang harus dilakukan sehingga yang dijadikan tujuan sasaran Program Pelatihan Kerja Berdasarkan Unit Kompetensi di Kota Batu ini dapat memahami program yang sudah dibuat.
- 3) Tujuan program, melihat beberapa indikator yaitu kesesuaian hasil, tingkat keberhasilan, kesesuaian tujuan, yaitu melihat bagaimana kesesuaian tujuan Program Pelatihan Kerja Berdasarkan Unit Kompetensi di Kota Batu dalam penanggulangan angka pengangguran oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batu.
- 4) Pemantauan program, beberapa indikator mekanisme yaitu pemantauan program, penilaian program, dan tanggung jawab pihak pelaksana. Mekanisme pemantauan program yang dilakukan pada Program Pelatihan Kerja Berdasarkan Unit Kompetensi ini memiliki tujuan guna mendapatkan informasi yang bisa digunakan untuk mengukur rancangan yang telah disusun agar bisa diimplementasikan dengan sesuai.

## **1.7 Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Adapun metode penelitian pada penelitian ini yaitu pendekatan deskriptif. Dengan desain pendekatan deskriptif yang nantinya akan bisa membantu dalam analisis data pada penulisan kualitatif. Bogdan dan Taylor (Hendra Mahlil, 2022) menyebutkan bahwasannya metode kualitatif sebagai

prosedur penelitian yang bisa menghasilkan data deskriptif dari kalimat yang tertulis atau perkataan dan perilaku orang yang diamati dihasilkan melalui penelitian kualitatif. Metode deskriptif tidak membatasi pengumpulan data, analisis atau interpretasi. kemampuan peneliti untuk melakukan data yang akan diperoleh juga sangat bergantung pada observasi dan wawancara (Yuliani, 2023).

Sehingga agar dapat berkonsentrasi terhadap permasalahan yang diangkat dengan mengajukan pertanyaan dan mengumpulkan informasi dari narasumber tentang program kebijakan pemerintah dalam penanggulangan pengangguran di Kota Batu.

## 2. Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan informan yang dipilih secara sengaja (*purposive sampling*). Informan dalam penelitian ini secara khusus adalah mereka yang mengetahui dan memahami konsentrasi penelitian tentang program kebijakan pemerintah dalam penanggulangan pengangguran di Kota Batu.

Adapun informan pada penelitian ini antara lain:

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Batu. Peneliti menganggap informan mengetahui dengan baik tentang apasaja program yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Batu dalam penanggulangan pengangguran.
- b. Staff Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Disnaker Kota Batu. Peneliti menganggap informan mengetahui dengan baik tentang pelaksanaan program Pelatihan Kerja Berdasarkan Unit Kompetensi, karena informan tersebut bekerja dalam instansi yang menangani terkait pelatihan yang diadakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Batu.
- c. Masyarakat (pencari kerja) peserta pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Batu. Peneliti menganggap informan tersebut mengetahui dengan baik tentang manfaat pelaksanaan program atau kebijakan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batu, karena informan tersebut yang telah mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batu.

Peneliti memilih subjek penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini berdasarkan kebutuhan penelitian. Bisa dilihat pada tabel 1.5 dibawah ini:

**Tabel 1. 5** Data Subjek Penelitian

No	Nama	Keterangan
1.	Drs. Erwan Puja Fiatno	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Batu
2.	Wieda Permana Sari, S.Sos	Staf Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja.
3.	Fitrya Faradevi SH., M.Hum	Staf Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Kota Batu.
4.	Masyarakat Pencari Kerja	Peserta Pelatihan Tata boga atau <i>bakery</i> Dinas Tenaga Kerja Kota Batu.

### 3. Sumber Data

Ada 2 jenis data yang digunakan pada penelitian kualitatif ini, yaitu data primer dan data sekunder. Berikut ini akan dirinci lebih dalam:

#### a. Data Primer

Data primer adalah segala jenis informasi penelitian yang telah dikumpulkan secara langsung dari sumber asli atau kata lain tanpa menggunakan perantara, baik individu maupun kelompok. Maka dari itu informasi diperoleh secara langsung. Data primer secara eksplisit guna menjawab pertanyaan penelitian.

Didalam penelitian ini, sumber data primer wawancara menghasilkan data yang digunakan terlebih dahulu, mengingat penelitian ini merupakan salah satu contoh penelitian kualitatif. Wawancara nantinya dilakukan dengan menggunakan pertanyaan terbuka terkait dengan topik penelitian sehingga data atau pertanyaan yang diharapkan dari narasumber dapat diproduksi dan digunakan untuk menyediakan informasi data penting untuk penelitian ini. Adapun informan yang nantinya diwawancarai adalah Staf Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja selaku petugas pelaksana program pelatihan dalam penanggulangan pengangguran Kota Batu, serta Masyarakat (pencari kerja) peserta pelatihan tata boga atau *bakery* Dinas Tenaga Kerja Kota Batu.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan dari sumber yang telah ada sebelum penelitian dilakukan. Bukti, dokumen sejarah, atau laporan yang telah disusun dalam arsip atau dokumentasi data merupakan contoh data sekunder.

Data sekunder pada penelitian yang digunakan untuk melengkapi dan mendukung data primer. Sebagai pendukung penelitian ini, data diperoleh dari literatur, penelitian terdahulu, jurnal, media massa yang berkaitan dengan topik penelitian.

c. Teknik Pengumpulan Data

Marshall, & Rossman (Fadli, 2021), pertimbangan harus diberikan untuk pengumpulan data dalam penelitian kualitatif karena keakuratan dan kelengkapan data yang digunakan untuk melakukan penelitian sangat mempengaruhi kualitasnya. *Apa, Dimana, Kapan, dan Bagaimana* selalu diperhitungkan saat mengumpulkan data. Biasanya, penelitian kualitatif menggunakan triangulasi data dari tiga sumber yang berbeda, termasuk observasi partisipan, wawancara, dan analisis dokumen.

Hasil dari wawancara dengan informan, observasi di tempat penelitian, dan dokumentasi digunakan untuk mencatat dan merekam berbagai informasi yang ada semuanya dapat digunakan untuk mengumpulkan berbagai informasi. Metode berikut dapat digunakan untuk mengumpulkan data- data yang diperlukan untuk penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Observasi

Salah satu metode pengumpulan informasi adalah dengan observasi terhadap fenomena sosial yang diteliti. Perumusan masalah dan perbandingan dengan fakta yang terjadi di lapangan juga berkaitan dengan observasi (Amtai Alaslan, S.IP., 2022). Dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasi subjek penulisan, waktu serta bagaimana penulisan berlangsung. Interaksi antara partisipan dan pengamat diperlukan selama observasi agar penulis dapat mengumpulkan data dengan bantuan mereka. Dalam proyek ini, peneliti akan magang di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batu untuk mengamati pelaksanaannya.

2. Wawancara

Wawancara didefinisikan oleh Esterberg dalam Sugiyono (2007: 410) sebagai pertukaran arus informasi antara dua orang melalui pertukaran tanya jawab sehingga dapat dibangun makna yang mendalam dari suatu objek tertentu. Kemudian Fathan menambahkan,

wawancara merupakan salah satu jenis komunikasi lisan yang dapat terstruktur, semi terstruktur, maupun tidak terstruktur untuk memperoleh data yang diperlukan narasumber (Amtai Alaslan, S.IP., 2022). Wawancara yang nantinya dilaksanakan peneliti pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu melakukan wawancara semi struktur dimana dilakukan kepada subjek penelitian karena subjek memenuhi kriteria yang paham terhadap topik terkait penelitian. Sehingga peneliti dapat mengembangkan pertanyaan atau jawaban yang diluar list pertanyaan yang disiapkan agar data yang dikumpulkan jelas dan komprehensif.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode dalam mengumpulkan informasi yang menelaah dan mencatat data dari laporan atau arsip yang berguna untuk membantu agar informasi terkait penelitian dapat dihasilkan secara jelas, akurat, dan dapat dipercaya. Karena tingkat keabsahan informasi masih belum tercermin dalam penyusunan karya ilmiah jika pengumpulan informasi hanya dilakukan melalui wawancara dan observasi. Oleh karena itu, diperlukan dokumentasi pendukung berupa catatan, gambar, data-data, perundang-undangan, penelitian terahulu yang merujuk kepada penanggulangan pengangguran Kota Batu.

#### d. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dikantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batu. Yang beralamat di Balai Kota Among Tani Gedung B Lantai 2, Jl. Panglima Sudirman No.507, Pesanggrahan, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65314, Indonesia. Penelitian ini diantisipasi untuk menghasilkan data yang lebih komprehensif yang mencakup pengamatan yang lebih jelas dan sederhana untuk memperoleh fakta objektif.

#### c) Teknik Analisis Data

Tujuan dari pendekatan analisis data pada penelitian ini yaitu guna memudahkan peneliti dalam memahami data yang sudah dikumpulkan baik dari observasi lapangan maupun data yang dikumpulkan selama proses penelitian. Analisis data interaktif yang dibuat oleh Miles dan Huberman (Fadli, 2021) digunakan dalam penelitian ini untuk



menganalisis data melalui 3 jenis kegiatan yaitu, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Data ini akan menghasilkan narasi yang akan menggambarkan peristiwa sebagaimana yang sebenarnya terjadi. Menggunakan tahapan pendekatan analisis data yang disarankan oleh Miles dan Huberman (Abdussamad, 2021) sebagai berikut:

1. Reduksi data atau *Data reduction*.

Reduksi data adalah tahapan proses merangkum dan memilih detail penting. Berkonsentrasi pada beberapa hal penting, mencari tema dan pola, dan menghilangkan informasi yang tidak relevan. Hasilnya, data yang telah direduksi nantinya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data berikutnya dan melakukan pencarian tambahan sesuai kebutuhan. Dalam reduksi data alat elektronik juga dapat membantu dengan menawarkan fitur khusus yang mempermudah proses reduksi data.

2. Penyajian data atau *Data display*

Setelah data direduksi selesai, selanjutnya ialah penyajian data. Hal ini dilakukan dalam bentuk uraian atau deskripsi, hubungan antar kategori, bagan dan yang sejenisnya. Langkah ini untuk mengklarifikasi kasus dan berfungsi sebagai panduan untuk mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis fakta penyajian data. Data yang telah dikelompokkan dalam beberapa klasifikasi selanjutnya dijelaskan untuk mendeteksi korelasi antara data yang satu dengan data lainnya.

3. Penarikan kesimpulan atau *Conclusion drawing*

Pada tahap ini adalah penarikan kesimpulan dari semua data yang dikumpulkan selama proses penelitian. penetapan atau pembuktian dalam upaya memastikan atau memahami maksud, serta rancangan, penjelasan, dan rantai sebab akibat. Informasi yang dikumpulkan melalui identifikasi informasi, membuat penilaian, atau meninjau penelitian harus dipertimbangkan sebelum menarik kesimpulan apapun. Penentuan prestasi adalah tahap terakhir dari investigasi sebelum peneliti menarik kesimpulan apapun. Jadi, langkah terakhir dalam mencerna data kajian adalah merumuskan kesimpulan.