

## Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam dalam Penanggulangan Pengangguran di Kabupaten Agam

Dara Rizkita Alamanda<sup>1</sup>, Harapan Tua RFS<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Indonesia

Email: [dararizkita@gmail.com](mailto:dararizkita@gmail.com)<sup>1</sup>, [harapan.tua@lecturer.unri.ac.id](mailto:harapan.tua@lecturer.unri.ac.id)<sup>2</sup>

### *Abstract*

*Employment problems are complex problems in the Agam Regency, one of them is the problem of unemployment. Unemployment must be overcome in order to achieve people's welfare. The cause of unemployment in Agam Regency is the lack of labor integration and innovation in the quality of labor resources that are not yet adequate. The Manpower Office of Agam Regency is one of the agencies that play an important role in overcoming unemployment in Agam Regency. This study aims to determine the performance of the Manpower Office of Agam Regency in overcoming unemployment in Agam Regency. The theoretical concept in this research is organizational performance by Agus Dwiyanto 2008. This research method is a qualitative research method with a descriptive approach through interviews, observation and documentation. The results of the study are that in implementing the performance of the Manpower Office of Agam Regency in overcoming unemployment in Agam Regency, there are still obstacles in its services such as lack of employment, lack of human resource expertise, budget, inadequate facilities and infrastructure and labor training that has not been maximized.*

**Keywords :** *Organizational Performance, Public Service, Countermeasures of Unemployment*

### *Abstrak*

Masalah ketenagakerjaan merupakan permasalahan yang kompleks di Kabupaten Agam, salah satunya permasalahan pengangguran. Pengangguran harus ditanggulangi demi mencapai kesejahteraan rakyat. Penyebab pengangguran di Kabupaten Agam adalah kurangnya penyerapan tenaga kerja dan inovasi kualitas sumber daya ketenagakerjaan yang belum memadai. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam merupakan salah satu instansi yang berperan penting dalam penanggulangan pengangguran di Kabupaten Agam. Penelitian bertujuan untuk mengetahui kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam dalam penanggulangan pengangguran di Kabupaten Agam. Konsep teori dalam penelitian ini yaitu kinerja organisasi oleh Agus Dwiyanto 2008. Metode penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui kegiatan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian yaitu dalam pelaksanaan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam dalam penanggulangan pengangguran di Kabupaten Agam masih terdapat hambatan dalam pelayanannya seperti kurangnya penyerapan tenaga kerja, kurangnya keahlian sumber daya manusia, anggaran, sarana dan prasarana yang belum memadai dan pelatihan ketenagakerjaan yang belum maksimal.

**Kata Kunci** : Kinerja Organisasi, Pelayanan Publik, Penanggulangan Pengangguran

## PENDAHULUAN

Negara berkembang pada saat ini sedang disibukkan oleh berbagai masalah salah satunya adalah masalah pembangunan. Pembangunan ekonomi yang dilakukan negara berkembang pada dasarnya mempunyai tujuan untuk menciptakan pembangunan ekonomi yang hasilnya akan mampu dirasakan oleh masyarakat, misalnya dengan menciptakan lapangan pekerjaan yang bertujuan untuk pemerataan distribusi pendapatan dan mengurangi angka pengangguran

Masalah ketenaga kerjaan merupakan masalah yang cukup kompleks bagi negara-negara sedang berkembang seperti Indonesia, oleh karena itu penanganan masalah tenaga kerja harus dilakukan secara komprehensif. Ada empat aspek kependudukan yang perlu diperhatikan oleh negaranegara sedang berkembang seperti Indonesia yaitu:

1. Adanya tingkat perkembangan penduduk yang relatif tinggi
2. Adanya struktur umur yang tidak mendukung
3. Tidak adanya distribusi penduduk yang seimbang
4. Tidak adanya tenaga kerja yang terdidik dan terlatih

Masalah pengangguran menjadi momok yang menakutkan bagi negara-negara berkembang khususnya seperti Negara Indonesia. Negara berkembang sering kali dihadapkan dengan tingginya angkatan kerja yang terus bertambah dan arus migrasi yang terus mengalir, sempitnya lapangan pekerjaan, kurangnya modal yang dimiliki, serta kelangkaan investasi membuat bangsa ini sulit maju dan berkembang.

Tingginya angka pengangguran memiliki dampak tidak hanya bagi pemerintah, tetapi juga bagi masyarakat. Secara ekonomi, tingginya tingkat pengangguran merupakan salah satu penyebab hilangnya potensi dalam peningkatan pendapatan masyarakat. Berbicara masalah pengangguran tidak hanya menjadi masalah bagi pemerintah pusat tetapi juga bagi pemerintah daerah.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, sumber daya manusia memiliki peran vital sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan hal itu pembangunan sumber daya manusia diarahkan untuk meningkatkan dan partisipasinya untuk pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai

---

*Received September 30, 2022; Revised Oktober 2, 2022; Accepted November 11, 2022*

dengan harkat dan martabat manusia yang telah tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pemerintah berkewajiban dalam mengatasi masalah pengangguran seperti pada undang-undang no. 11 tahun 2020. Dapat dilihat dari pasal 3 menyatakan :

1. Menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap koperasi dan UMK-M serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antardaerah dalam kesatuan ekonomi nasional;
2. Menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Selain itu dalam PP no. 35 tahun 2021 tentang PKWT yang membahas mengenai pemerintah bertanggung jawab dalam mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik dalam maupun diluar hubungan kerja.

Masalah pengangguran di Indonesia saat ini tentunya bukan hanya pada tataran pusat saja akan tetapi daerah juga mengalami masalah yang krusial terhadap pengelolaan dan penanganan angka pengangguran di daerah. Seperti halnya yang dialami pemerintah Kabupaten Agam bahwa angka pengangguran merupakan masalah yang harus cepat ditanggulangi demi mencapai kesejahteraan rakyat.

Daerah yang menjadi sorotan penelitian ini adalah Kabupaten Agam. Berdasarkan data statistik Kabupaten Agam tahun 2021 angka penganggurn di Kabupaten agam mencapai 5,06 atau 12.287 orang dari 368.332 orang penduduk usia kerja (penduduk yang berusia 15-64 tahun), yang mana angka ini dianggap cukup tinggi. Penyebab cukup tingginya angka pengangguran di Kabupaten Agam beragam, selain masih kurangnya motivasi, juga etos kerja, disiplin, novasi dan keterampilan, juga masih rendahnya penyerapan tenaga kerja oleh dunia usaha.

Tabel 1. Data Ketenagakerjaan di Kabupaten Agam

NO.	JENIS	TAHUN				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7
1.	Tingkat pengangguran terbuka (%)	4,23 (9.581)	4,82 (11.381)	4,72 (11.452)	4,61 (11,702)	5,06 (12.287)
2.	Angkatan kerja	226.268	236.097	242.382	253.997	242.926
3.	Tingkat partisipasi angkatan kerja	66,07	68,3	69,39	70,29	66,49
4.	Penduduk usia kerja	342.452	345.690	349,304	359.389	368.332
5.	Persentase pencari kerja yang terdaftar, terlatih yang mendapat kesempatan kerja	43,51	65,83	69,47	52,66	-
6.	Jumlah pencari kerja yang terdaftar	3.429	4.319	2.673	1.986	1.778
7.	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan (lowogan yang terisi)	1.492	2.843	1.857	1.046	871
8.	Jumlah bursa kerja khusus (BKK)	5	3	2	-	-

Sumber : .Badan Pusat Statistik Kabupaten Agam 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap tahun nya jumlah pengangguran di Kabupaten Agam mengalami peningkatan. Pada tahun 2017, pengangguran terbuka di Kabupaten Agam berjumlah 9.581orang dan pada data terbaru nya pada tahun 2021 jumlah ini terus meningkat hingga 12.287 orang.

Dinas Ketenagakerjaan adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berperan penting dalam menangani masalah pengangguran. Sesuai dengan peraturan Bupati Agam No.56 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Ketenagakerjaan yang memuat salah satu tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam adalah Melakukan Pembinaan, Penempatan, Perlindungan dan Pengawasan Tenaga Kerja serta Penyelenggaraan Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja. Maka, penanganan masalah ketenagakerjaan terutama pengangguran.

Berbagai upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam dalam mengatasi permasalahan pengangguran di kabupaten agam yaitu berupa program padat karya infrastruktur, program tenaga kerja mandiri dan program magang ke Jepang:

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat analisis deskriptif dimana peneliti menjelaskan atau menggambarkan secara sistematis dan aktual tentang fakta khusus yang mempunyai sifat umum dari serangkaian usaha untuk menjawab pertanyaan dari berbagai masalah dalam Dinas Ketenagakerjaan dalam Penanggulangan Pengangguran di Kabupaten Agam, Provinsi Sumatra Barat. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci (Sugiyono,2011:15). Dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Jenis dan sumber data yang terdiri dari data primer dan sekunder. Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan metode interaktif Miles dan Huberman, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **a. Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam dalam penanggulangan Pengangguran di Kabupaten Agam.**

Kinerja merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui secara nyata sejauh mana Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, maka peneliti menggunakan dimensi kinerja yang terdiri dari lima indikator yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Dwiyanto, 2018).

#### **a. Produktivitas**

Produktivitas merupakan mengidentifikasi tingkat efektivitas, efisiensi, pelayanan dan pelayanan publik untuk mencapai tujuan. Untuk mengetahui tingkat produktivitas di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam, maka dilihat dari empat aspek, seperti:

1) Kompetensi sumber daya manusia

Kompetensi pegawai di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam secara umum sudah sesuai dengan jabatan yang mereka duduki saat ini, akan tetapi Dinas Ketenagakerjaan saat ini membutuhkan beberapa tambahan sumber daya manusia dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui diklat jabatan, fungsional dan diklat teknis. Masih banyak kekurangan jumlah sumber daya manusia dari segi kuantitas di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam, yaitu dibutuhkan sekitar 51 orang sumber daya manusia tambahan untuk memenuhi rencana bagian baru di Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan renstra yang mereka buat untuk tahun 2021-2026. Maka dapat di simpulkan dari tabel tersebut Dinas Ketenagakerjaan masih kekurangan dalam kuantitas sumber daya manusianya.

2) Sarana dan prasana

Sarana dan prasarana di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam secara umum dalam kondisi baik namun pada prasarana yang dimiliki masih terdapat kekurangan. Seperti halnya, prasana yang dimiliki seperti kurangnya lahan untuk tempat parkir. sehingga menyulitkan masyarakat yang akan mengurus segala sesuatu yang menyangkut ketenagakerjaan di kantor tersebut. Sarana dan prasarana yang disediakan oleh Badan Latihan Kerja juga masih terdapat kekurangan yaitu berupa kurangnya alat-alat yang dibutuhkan untuk melaksanakan program-program pelatihan. Sedangkan untuk sarana yang ada mengenai inventaris kantor telah terawat dengan baik sehingga dapat menunjang pelayanan yang ada di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam.

3) Program penanggulangan pengangguran.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam telah melaksanakan beberapa jenis program penanggulangan pengangguran yaitu :

1) Program padat karya infrastruktur

Program padat karya infrastruktur merupakan program pemberdayaan masyarakat melalui pembuatan atau rehabilitasi infrastruktur sederhana, maupun kegiatan produktif lainnya. Program

ini bertujuan untuk memupuk jiwa kegotongroyonngan masyarakat, penciptaan lapangan kerja, mengurangi pengangguran dan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Tabel 2. Jumlah Peserta Program Padat

Karya Infrastruktur di Kabupaten Agam

Tahun	Jumlah Paket Pelatihan	Jumlah Siswa yang Dilatih
2017	2	36
2018	5	80
2019	7	112
2020	2	32
2021	7	112

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam 2021

Program Padat Karya merupakan program yang dilaksanakan oleh Badan Pelatihan Kerja Kabupaten Agam dibawah naungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam.

2) Program tenaga kerja mandiri

Tenaga kerja mandiri adalah pelatihan dan bantuan sarana usaha melalui program pmbentukan tenaga kerja pemuda mandiri professional (TKPMP). Dalam program ini Kemnakertrans menawarkan program pelatihan dan bantuan sarana usaha yang ditujukan bagi tenaga kerja sukarela (TKS) dan kelompok binaannya melalui subsidi program dan program penguatan usaha kelompok dampingan.

Program tenaga kerja mandiri merupakan upaya menciptakan wirausaha baru yang memiliki keterampilan, peserta yang mengikuti program tenaga kerja mandiri akan dibekali pengetahuan dan sarana yang mendukung usaha sesuai bidang yang dipilih.

Tabel 3. Jumlah Peserta Program  
Tenaga Kerja Mandiri di Kabupaten Agam

Tahun	Jumlah Paket Pelatihan	Jumlah Siswa yang Dilatih
2017	6	120
2018	7	140
2019	14	280
2020	3	60
2021	8	160

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam 2021

Jenis pelaksanaan program ini sendiri diantaranya adalah program pelatihan menjahit, otomotif dan pelatihan mengenai bisnis dan usaha kecil menengah yang dilaksanakan oleh Badan Pelatihan Kerja Kabupaten Agam di bawah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam.

3) Program magang ke Jepang

Program magang ke Jepang merupakan program kerja sama Kementrian Transmigrasi dengan *The Association for International Manpower of Medium and Small Enterprises Japan* (IM JAPAN).

Tabel 4. Jumlah Peserta Program Magang ke Jepang

No.	Tahun	Jumlah yang Dimagangkan	Jumlah Tenaga Kerja yang Berangkat
1.	2015	-	2 orang
2.	2016	-	5 orang
3.	2017	-	5 orang
4.	2018	30 orang	8 orang
5.	2019	40 orang	2 orang
6.	2020	-	3 orang

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah peserta magang ke Jepang dari tahun 2015 hingga 2020. Pada tahun 2020 tidak ada pelaksanaan program magang ke Jepang dikarenakan terjadinya pandemic *covid-19*.

4) Program pelatihan di Balai Latihan Kerja

Program pelatihan:

- Pembuatan roti dan kue
- Asisten pembuat pakaian
- Video editing
- Pengelasan
- Service motor konvensional
- Bahasa Jepang
- Pembuat hiasan busana dengan mesin manual
- Plat pengelasan

Berdasarkan hasil analisis penulis terkait produktivitas oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam dapat disimpulkan bahwa masih belum maksimal. Pada poin kompetensi sumber daya manusia masih banyak kekurangan jumlah sumber daya manusia dari segi kuantitas di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam, yaitu dibutuhkan sekitar 51 orang sumber daya manusia tambahan untuk memenuhi rencana bagian baru di Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan renstra yang mereka buat untuk tahun 2021-2026. Maka dapat disimpulkan dari tabel tersebut Dinas Ketenagakerjaan masih kekurangan dalam kuantitas sumber daya manusianya.

Pada poin sarana dan prasarana yang disediakan oleh Badan Latihan Kerja juga masih terdapat kekurangan yaitu berupa kurangnya alat-alat yang dibutuhkan untuk melaksanakan program-program pelatihan. Sedangkan untuk sarana yang ada mengenai inventaris kantor telah terawat dengan baik sehingga dapat menunjang pelayanan yang ada di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam.

Pada poin program penanggulangan pengangguran Dinas Ketenagakerjaan telah melakukan berbagai usaha dalam menanggulangi pengangguran di Kabupaten Agam dengan melaksanakan berbagai program.

## **b. Kualitas Layanan**

Kualitas pelayanan merupakan mutu pelayanan yang diberikan oleh pemberi layanan kepada penerima layanan atau masyarakat sesuai dengan standar pelayanan yang ada. Untuk melihat kualitas layanan, maka dapat dilihat dari tiga aspek yang diteliti, seperti: 1) ketepatan waktu, 2) kepastian biaya, 3) sikap petugas, dan 4) kenyamanan tempat.

Pada poin ketepatan waktu, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam memberikan pelayanan dengan tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah dijanjikan kepada masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari pelayanan yang disajikan secara cepat dan mudah karena sudah memenuhi semua persyaratan untuk pengurusan tersebut.

Pada poin kepastian biaya, berdasarkan pengamatan peneliti selama melakukan penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam, terdapat informasi yang menyatakan bahwa semua pelayanan di Kantor Dinas ketenagakerjaan Kabupaten Agam tidak dipungut biaya apapun atau Gratis. Hal tersebut, sesuai dengan prosedur yang telah disampaikan. Selain itu, telah memberikan kepastian biaya untuk setiap jenis pelayanan persyaratan mengenai ketenagakerjaan di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam dengan tidak memungut biaya kepada penerima layanan.

Untuk poin sikap petugas, keramahan dan kesopanan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dikategorikan baik. Hal tersebut, terlihat dari bersikap ramah dan sopan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah sangat baik. Selain itu, senantiasa bersikap ramah, mendahulukan kepentingan pemohon dan tidak ada sikap diskriminatif kepada pemohon.

Pada poin kenyamanan tempat, keadaan kantor yang rapi, bersih dan teratur sehingga memberikan rasa nyaman kepada masyarakat penerima layanan, serta tersedianya ruang tunggu yang mempunyai kualitas yang memadai akan menambah kesan baik terhadap masyarakat yang menerima pelayanan. Di ruang tunggu pengguna layanan atau masyarakat disediakan pendingin ruangan, dan tempat duduk. Sehingga masyarakat tidak bosan menunggu sampai proses pelayanan selesai. Hal tersebut menunjukkan bahwa Dinas ketenagakerjaan Kabupaten Agam dari segi kenyamanan sudah maksimal dalam menciptakan kenyamanan kepada masyarakat yang sedang mengurus administrasi ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan.

## **c. Responsivitas**

Responsivitas berkaitan erat dengan kemampuan untuk membantu pelanggan memberikan pelayanan yang tepat aparat Dinas Ketenagakerjaan

Kabupaten Agam dalam menanggapi keluhan atau pengaduan masyarakat dapat dikategorikan belum maksimal. Kemampuan aparat dalam menanggapi berbagai keluhan dan pengaduan masyarakat dapat dinilai baik. Adapun dalam menyelesaikan keluhan yang menjadi permasalahan tersebut membutuhkan waktu sesuai dengan kompleksitas permasalahan yang di adukan. Jika permasalahannya rumit maka akan membutuhkan waktu yang lama karena harus melewati berbagai proses. Namun, masih adanya kekurangan dalam memberikan pelayanan yang responsif dikarenakan adanya kendala dan hambatan seperti ketebatasan anggaran dikarena pandemi *covid-19*.

**d. Responsibilitas**

Responsibilitas merupakan pengawasan yang bersifat internal dalam mempertanggungjawabkan tugas dan wewenang yang diberikan oleh atasan. Pengawasan dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan agar apa yang telah dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam sebagai instansi yang mengadakan pelaksanaan pelatihan guna meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja memiliki hak untuk mengawasi kegiatan tersebut apakah sesuai dengan ketentuan atau tidak. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam akan melakukan pengawasan dalam pelaksanaan pelatihan agar pelatihannya berjalan dengan lancar dan kondusif.

**e. Akuntabilitas**

Akuntabilitas merupakan pengawasan yang dilakukan secara eksternal dalam penyediaan pelayanan publik kepada masyarakat. Oleh karena itu, dibutuhkan Standar Operasional Prosedur (SOP) bisa dikatakan sebagai standar pelayanan merupakan tolak ukur yang digunakan sebagai acuan penyelenggaraan pelayanan dan pedoman penilaian kualitas pelayanan sebagai komitmen dari penyelenggara pelayanan kepada masyarakat.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam telah memiliki Standar Operasional Prosedur yang jelas. Standar Operasional Prosedur tersebut juga dapat mudah dipahami oleh masyarakat umum karena terdapat di papan-

papan informasi yang ada di lobby kantor dan ruang pelayanan. Ketika ada masyarakat yang kurang paham maka petugas pelayanan pun dengan ramah dan santun menjelaskan kepada masyarakat yang kurang paham sehingga Standar Operasional Prosedurnya sudah sangat jelas dan dapat dipahami masyarakat.

**b. Faktor Penghambat kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam dalam Penanggulangan Pengangguran di Kabupaten Agam.**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terkait pelaksanaan Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam dalam Penanggulangan Pengangguran di Kabupaten Agam ditemukan faktor penghambat sebagai berikut :

**a. Tingkat Serapan Tenaga Kerja Rendah**

Rendahnya kualitas tenaga kerja dan keahlian tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja menjadi salah satu penyebab serapan tenaga kerja ditambah lagi pertumbuhan angkatan kerja yang tidak sebanding dengan pertumbuhan lapangan kerja. Berikut tabel ketenagakerjaan di Kabupaten Agam :

Tabel 5. Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten Agam

No.	Jenis	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1.	Angkatan Kerja	226.268	236.097	242.328	253.997	242.926
2.	Tingkat Partisipasi angkatan kerja	66,07	68,3	69,39	70,29	66,49
3.	Jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar	3.429	4.319	2.673	1.986	1.778
4.	Jumlah Pencari Kerja Yang Ditempatkan (Lowongan Yang Terisi)	1.492	2.843	1.857	1.046	871

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam, 2022

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata presentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan selama 2017 sampai dengan tahun 2021 sebesar 57,87%. Angka tersebut menggambarkan bahwa serapan tenaga kerja masih rendah, hal ini disebabkan oleh terbatasnya lowongan kerja, informasi lowongan kerja, informasi lowongan kerja yang tidak sampai kepada masyarakat, dan kurang koordinasi dengan dunia usaha.

Untuk menjawab permasalahan tersebut perlu adanya upaya peningkatan kualitas dan keahlian tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi. Pelatihan berbasis kompetensi yang selama ini hanya mengikutkan sebagian kecil dari jumlah pencari kerja karena keterbatasan anggaran dan tenaga instruktur.

**b. Perlindungan dan Kesejahteraan Dikalangan Pekerja Relatif Masih Rendah**

Pelaksanaan hubungan industrial yang mantap dan dinamis dalam rangka mensejahterakan tenaga kerja diperusahaan masih belum sepenuhnya dilaksanakan baik oleh pengusaha maupun tenaga kerja sehingga masih sering dijumpai adanya permasalahan perselisihan ketenagakerjaan di perusahaan yang berakibat fatal yaitu terjadinya pemutusan hubungan kerja. Sehubungan dengan itu perlu adanya pembinaan-rutin dan berkelanjutan baik terhadap tenaga kerja/ Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan pengusaha serta peningkatan kinerja pegawai pengawasan ketenagakerjaan dan mediator hubungan industrial.

**c. Terbatasnya Lapangan Kerja**

Jumlah lapangan kerja yang tersedia dengan angkatan pencari kerja tidak sebanding, sehingga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan sulitnya mencari pekerjaan dan berdampak pada tingkat pengangguran di Kabupaten Agam.

**d. Belum Optimalnya Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi bagi Pencari Kerja**

Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi bagi pencari kerja di Dinas Ketenagakerjaan masih belum optimal dikarenakan keterbatasan anggaran dan keterbatasan sarana dan prasarana untuk pelatihan seperti sarana dan prasarana pelatihan untuk Badan Latihan Kerja, serta kurangnya tenaga instruktur pengajar pelatihan.

Tabel 6. Data Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Indikator	2019	2020
Target Renstra Perangkat Daerah	55%	65%/
Ralisasi Capaian	69,47% (768 orang)	24,6% (96 orang)

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam, 2021

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam tidak dapat mencapai target yang telah dibuat pada tahun 2020 yaitu sebesar 65% dan pada realisasinya hanya 24,6% yaitu berjumlah 96 tahun. Hal ini karena adanya pengurangan jumlah paket pelatihan lebih sedikit karena keterbatasan anggaran pemerintah daerah.

**e. Penyampaian Informasi Lapangan Kerja Belum Maksimal**

Belum maksimalnya penggunaan sistem informasi ketenagakerjaan dalam penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan. Meskipun, Dinas Ketenagakerjaan sudah menyediakan sistem informasi secara konvensional, namun sistem informasi online seperti aplikasi e-Naker yang berfungsi sebagai media informasi lowongan kerja, magang dan pekatihan.



Sumber : Website Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam 2022

Gambar 1 Tampilan e-Naker Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam

Gambar diatas merupakan tampilan halaman depan sistem informasi online e-Naker yang di buat oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam. Namun masih adanya kekurangan karena aplikasi tersebut tidak terlalu *update* mengenai informasi terbaru.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait yang telah dijelaskan sebelumnya terkait kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam penanggulangan pengangguran di Kabupaten Agam, serta faktor-faktor yang menjadi penghambat kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam penanggulangan pengangguran di Kabupaten Agam, oleh karena itu diambil kesimpulan penelitian yaitu belum maksimal nya beberapa indikator kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam. Dilihat dari indikator kualitas layanan, responsibilitas dan akuntabilitas yang sudah baik. Naunun dapat dilihat dari indikator produktivitas masih memiliki kekurangan yaitu kompetensi sumberdaya di Dinas Ketenagakerjaan membutuhkan beberapa tambahan dari segi kuantitas dan kualitas, sarana dan prasana untuk pelayanan yang dusah cukup baik namun masih memiliki kekurangan yaitu berupa alat-alat dan infrastruktur pelatihan yang belum memadai dikarena kurangnya anggaran indikator responsivitas yang masih terdapat kekurangan serta masih adanya hambatan-hambatan.

Faktor-faktor penghambat diantaranya yaitu tingkat serapan tenaga kerja rendah, perlindungan dan kesejahteraan dikalangan pekerja relative masih rendah, terbatasnya lapangan kerja, belum optimalnya pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi bagi pencari kerja dan penyampaian informasi lapangan kerja yang belum maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afni, N. (2019). Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi UKM Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu (Studi Kasus Penerapan Peraturan Bupati No. 18 tahun 2011). *JOM FISIP*, 6.
- Bagoes Irawan, K. D. Kinerja Pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kepada Masyarakat. 1-9.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Butar, H. S. (2015). Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Dikota Pekanbaru. *JOM FISIP*, 2(2).
- Daraba, D., & Subianto, A. B. (2018). Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Teaga Kerja di Kota Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7-18.
- Deding Ishak, D. Y. (2017). Konsep Kinerja Dalam Studi Organisasi Publik. 101-120.
- Prabawati, N. P. A., & Supriyanti, N. W. (2021). Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gianyar dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Administrasi Politik dan Sosial*, 1(3), 141-146.
- Dwiyanto, A. (2018). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli Inklusif Dan Kolaborasi*. Yogyakarta: UGM Press.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanifah. (2018). Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Melaksanakan Program Pengurangan angka Pengangguran. *Jurnal Gpvernansi*, 4(1), 21-32.
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grasindo.
- Jalil, M. A. (2017). Solusi Mengatasi Pengangguran di Indonesia. *Kultura*, 18(1), 6884-6889.

- Jamaluddin, J. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap. *Jurnal Ad'ministrare*, 25–34.
- Kurniawan. (2018). Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Kutai Timur. *ejournal Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 385-398.
- Darmansyah, R., Handoko, T., & Tinov, M. Y. T. (2020). Penyediaan Sistem Informasi Menejemen Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru Dalam Mendukung Kebijakan E-Government Pada Tahun 2019. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 1(1), 19-33.
- Sedermayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Soedaryono. (2000). *Tata Laksana Kantor*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Maulana, M. A., & Tua, H. (2016). Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis (Studi Kasus Pelayanan Pasien Yang Dirujuk Ke RSUD Arifin Achmad Pekanbaru)(versi elektronik). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(2)