

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PROPOSISI**

#### **2.1 Konsep Strategi**

##### **2.1.1 Pengertian strategi**

Secara etimologis kata “strategi” berasal dari bahasa Yunani yang merupakan penggabungan dari dua suku kata yaitu “*stratos*” yang berarti militer dan “*ag*” yang berarti memimpin. Dengan begitu, dapat diartikan bahwa strategi adalah pimpinan militer. Maka kata strategi selalu berkaitan dengan militer dan perang. Sementara pengertian strategi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1994:964) adalah siasat perang, ilmu siasat perang, tempat yang baik menurut siasat perang, atau dapat pula diartikan sebagai rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Dalam Kamus Saku Oxford (dalam Michael Armstrong, 2003:37) strategi diartikan sebagai “seni perang, terutama dalam hal merencanakan pergerakan pasukan, kapal, dan lain-lain untuk mencapai posisi yang menguntungkan, rencana dari tindakan atau kebijakan dalam bisnis, politik dan lain-lain”.

Menurut Mudrajad Kuncoro (2005:1): ”Strategi berkaitan dengan keputusan besar yang dihadapi organisasi dalam melakukan bisnis, yaitu suatu keputusan yang menentukan kegagalan dan kesuksesan organisasi. Penekanan pada pola tujuan dan kerangka kerja menyatakan bahwa strategi berkaitan dengan perilaku yang konsisten, maksudnya ketika suatu strategi telah ditetapkan, maka perusahaan tidak dapat menariknya kembali. Ide bahwa strategi menetapkan perusahaan macam apa dan bagaimana seharusnya menyatakan bahwa keputusan strategis yang dibuat perusahaan seharusnya mampu menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan, yang nantinya akan menentukan sukses tidaknya perusahaan dalam lingkungan yang kompetitif”.

Alfred D. Chandler Jr. (dalam Michael Armstrong, 2003:38) merumuskan “strategi

sebagai penentuan jangka panjang suatu perusahaan dan penerapan serangkaian tindakan serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut”. Sedangkan Faulkner dan Johnson (dalam Michael Armstrong, 2003:38) mengungkapkan bahwa “Strategi memperhatikan dengan sungguh-sungguh arah jangka panjang dan cakupan organisasi. Strategi juga secara kritis memperhatikan dengan sungguh-sungguh posisi organisasi itu sendiri dengan memperhatikan lingkungan dan secara khusus memperhatikan pesaingnya. Strategi memperhatikan secara sungguh-sungguh pengadaan keunggulan kompetitif, yang secara ideal berkelanjutan sepanjang waktu, tidak dengan manuver teknis, tetapi dengan menggunakan perspektif jangka panjang secara keseluruhan.”

Strategi merupakan dasar sebuah organisasi maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi dibutuhkan oleh setiap organisasi karena dengan adanya batasan-batasan yang dibuat maka tujuan yang hendak dicapai tidak melampaui batas peraturan yang dimiliki organisasi terkait. Strategi dirancang untuk menentukan langkah yang tepat dalam penyelesaian masalah yang sedang dihadapi. Strategi yang dibuat tentunya harus diimplementasikan ke dalam upaya penyelesaian masalah sehingga memiliki tolak ukur. Strategi menjadi landasan bagi suatu organisasi dan orang di dalamnya untuk menyusun langkah-langkah atau tindakan-tindakan dengan memperhitungkan faktor-faktor internal dan eksternal dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penyusunan strategi perlu memperhatikan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. Selain itu, suatu organisasi harus mampu berinteraksi dengan lingkungan dimana strategi yang dirancang akan diimplementasikan sehingga tidak bertentangan dengan keadaan lingkungan yang ada. Strategi merupakan perluasan misi guna menjadi roda pendorong organisasi dengan lingkungannya. Strategi harus mampu berkembang untuk mengatasi isu-isu strategis yang ada di lingkungannya, dimana strategi harus mampu memberi jawaban organisasi terhadap pilihan kebijakan yang akan diambil. Itu sebabnya suatu strategi mempunyai skema untuk mencapai

sasaran pada hal-hal yang akan dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan (Supriatna, 2018:34-35).

Menurut Kaplan dan Norton (2004:4-32), “Strategi mendeskripsikan bagaimana perusahaan bertujuan untuk menciptakan nilai bagi para pemangku kepentingan, pelanggan dan masyarakat. Strategi bukanlah proses manajemen yang berdiri sendiri, ini adalah salah satu langkah dalam sebuah kontinum yang logis yang menggerakkan organisasi dari pernyataan misi tingkat tinggi untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan baris depan dan belakang kantor. Strategi dikembangkan dan berevolusi dari waktu ke waktu untuk memenuhi perubahan kondisi yang ditimbulkan oleh lingkungan eksternal dan kemampuan internal. Adapun beberapa indikator strategi menurut Kaplan dan Norton, di antaranya adalah:

1. Strategi menyeimbangkan kekuatan yang bertentangan (*Strength*)
2. Strategi didasarkan pada proposisi nilai pelanggan yang berbeda (*Values*)
3. Nilai diciptakan melalui proses bisnis internal (*Progress*)
4. Strategi terdiri dari tema yang melengkapi secara bersamaan (*Theme*)
5. Keselarasan strategis menentukan nilai aset tak berwujud (*Harmony*)

Maksud dari definisi strategi menurut keduanya adalah strategi yang dibuat diberlakukan bagi beberapa kepentingan orang-orang yang memiliki andil sehingga dapat tertarik untuk ikut ambil bagian dalam keberlangsungan perusahaan secara terus menerus. Peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan dimana bagian top manajemen dapat memberikan pengaruh kepada karyawan sehingga meningkatkan *skill* dan kemampuan yang dimiliki agar dapat memberikan keuntungan yang lebih besar. Strategi bukan merupakan salah satu kepentingan sendiri tetapi kepentingan orang banyak maka dibutuhkanlah strategi untuk bertahan dan berkembang di tengah perubahan lingkungan sosial yang sedang terjadi.

Geoff Mulgan mengatakan bahwa “strategi publik mengungkapkan cara pemerintah berpikir dan bertindak menurut apa yang terjadi di lapangan perihal menyampaikan kejelasan kepada pemerintah mengenai hal hal yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya”.

Pandangan Mulgan mengandung makna bahwa strategi dapat dikatakan menjadi indera kekuasaan pemerintah yang memuat pandangan baru inspirasi dan gagasan-gagasan mengatasi problem, kerumitan serta kompleksitas dalam pemerintahan. Pandangan tersebut memberikan pengertian pentingnya wacana manajemen, seni manajemen atau seni manajemen publik. Hal ini mengingat bahwa secara umum setiap negara dalam melaksanakan kegiatannya senantiasa berhadapan dengan perubahan lingkungan, yakni lingkungan internal dan eksternal.

Mulgan mengemukakan bahwa strategi publik adalah “pemanfaatan sumber daya dan kekuatan publik oleh badan-badan publik secara sistematis untuk mencapai tujuan. Publik dalam hal ini merupakan orang atau masyarakat dari suatu negara”.

Geoff Mulgan menyatakan bahwa strategi publik berbeda secara signifikan dengan strategi perusahaan. Mulgan mengatakan secara tegas dan tidak ragu atas pertanyaan klasik yang seringkali masih diulang-ulang yakni, apakah seni manajemen (dan manajemen) itu universal, berlaku antar sektor, baik usaha maupun pemerintahan? Meskipun beberapa pertanyaan serta problem utama yang dijumpai organisasi usaha bisa sama dengan yang dijumpai di organisasi pemerintahan, jawaban untuk merampungkan dilema tadi pasti tidak selaras. Maka berangkat dari sudut pandang ini, secara lebih rinci, Mulgan mengidentifikasi setidaknya terdapat tiga perbedaan antara seni manajemen perusahaan dan strategi publik.

Pertama, disparitas dapat terlihat bagaimana mereka menilai waktu dan masa depan. Global bisnis menilai masa depan menggunakan taraf diskonto yg kentara, konsisten, dan terukur. Nilai waktu dari uang, yg merupakan ukuran kinerja terpentingnya, kemudian mampu ditentukan. Penggunaan demikian, perhitungan biaya serta manfaat berasal setiap proyek yang dikerjakan mampu lebih transparan dan dampaknya dapat diketahui dengan tingkat kepastian yang lebih tinggi. Pemerintah memiliki ukuran yang tidak sinkron serta tidak konsisten, tergantung konteksnya. Kadang-kadang sama menggunakan perusahaan, contohnya yang

dilakukan oleh departemen keuangan untuk proyek jembatan dan bandar udara. Namun di lain kesempatan tidak sinkron menggunakan nilai diskonto layaknya grafik hiperbola. Awalnya tinggi tetapi kemudian menurun dengan cepat, lalu datar. Kepentingan politik dari aktor yg terlibat ikut menjadi penentu. Umumnya menggunakan nilai diskonto yang amat tinggi dan terkesan dipengaruhi oleh kepentingan politik. Pada kesempatan lain, kadang kala tidak memberikan penekanan pada lebih pentingnya konsumsi sekarang dibanding masa depan. Umumnya terjadi ketika proyek tidak terkait secara eksklusif dengan kepentingan politik dari aktor aktor produsen keputusan.

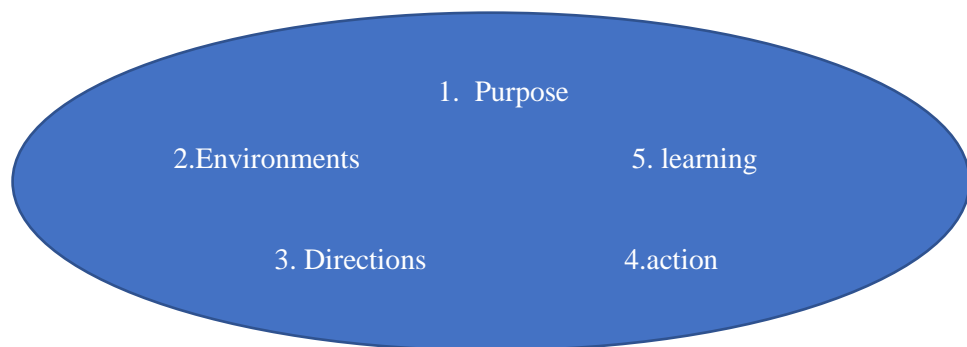
Kedua, pemerintah pun mau tidak mau harus bekerja dengan prinsip standarisasi, generalisasi, serta keajegan (rutinisasi). Tidak terbuka pintu untuk mempraktikkan perlakuan sesuai keunikan dan keistimewaan. Pemerintah memakai prinsip anugerah pelayanan yang berlaku awam untuk seluruh produk dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi publik, tidak membedakan satu segmen masyarakat tertentu dengan yang lain atau eksklusif menggunakan yang lain. Pemerintah tidak memberikan pelayanan yang bersifat *customized* dan *personalized*.

Ketiga, rancangan seni manajemen pemerintahan lebih dimulai menggunakan penetapan tujuan yang hendak dicapai. Hal ini bahkan dikatakan prinsip yang telah klasik dan tradisional. Setelah penetapan tujuan barulah diikuti dengan penentuan cara strategi, acara, organisasi untuk mencapainya. Organisasi bisnis memulai dengan cara berbeda yaitu melihat terlebih dahulu kompetensi yang dimiliki dan menggunakan kompetensi untuk mampu membentuk hal yang akan terjadi, dengan lebih optimal. Jika tidak ada kecocokan, organisasi usaha mampu dengan cepat melakukan penyesuaian tujuan yang sebelumnya telah ditentukan. Pemerintah tidak memiliki keleluasan yang otomatis untuk membaharui tujuan menyesuaikan dirinya menggunakan indera yang tersedia.

Karena adanya perbedaan yang mendasar antara pemerintahan dan bisnis maka Mulgan memberikan lima indikator strategi yang lebih mengarah untuk pemerintahan yaitu:

1. *Purpose* (tujuan): mendefinisikan tujuan yang muncul antara kesenjangan publik, ketakutan dan kenyataan saat ini.
2. *Environment* (lingkungan): interaksi antara pemerintah dan lembaga serta masyarakat agar menjadi kesepakatan untuk menentukan pilihan mereka
3. *Direction* (pengarahan): agar tercapai tujuan dan hasil yang diinginkan sesuai dengan prioritas dan relatifnya
4. *Action* (tindakan): bertindak sesuai dengan undang undang, kebijakan strategi pemerintah agar dapat mengajak orang lain untuk ikut berpartisipasi
5. *Learning* (pembelajaran): agar dapat memahami apakah sistem berjalan dengan baik, jika tidak maka harus dipikirkan kembali apa yang harus dilakukan.

**Gambar 2. 1**  
**Siklus pengembangan strategi yang efektif**



### **2.1.2 Tipe Tipe Strategi**

Menurut Freddy Rangkuti, pada prinsipnya strategi dapat dikelompokkan berdasarkan 3 tipe strategi yaitu:

1. Strategi manajemen yang meliputi strategi yang dapat dilakukan oleh manajemen dengan orientasi pengembangan strategi secara makro misalnya strategi pengembangan produk, penetapan harga, akuisisi, pengembangan pasar, dan sebagainya.
2. Strategi investasi merupakan kegiatan yang berorientasi pada investasi, misalnya apakah organisasi ingin melakukan strategi pertumbuhan yang agresif atau berusaha

mengadakan penetrasi pasar, strategi bertahan, strategi pembangunan kembali suatu divisi baru atau strategi divestasi, dan sebagainya.

3. Strategi Bisnis Seriung juga disebut sebagai strategi bisnis secara fungsional karena strategi ini berorientasi pada fungsi - fungsi kegiatan manajemen, misalnya strategi pemasaran, strategi produksi atau operasional, strategi distribusi dan sebagainya.

### **2.1.3 Tahapan Penyusunan Strategi**

Tahapan penyusunan strategi pada organisasi pemerintahan terdiri atas dua macam atau model pendekatan yaitu pendekatan dari atas ke bawah (*top down approach*) dan pendekatan dari bawah ke atas (*bottom up approach*). Untuk model *top down approach*, proses penyusunan strategi organisasi pemerintahan lebih diprioritaskan pada pendapat-pendapat level atas yang kemudian diturunkan pada tingkat selanjutnya. Sebaliknya, untuk model *bottom up approach*, level bawah dan menengah menjadi titik awal dari proses penyusunan strategi organisasi pemerintahan. Adapun beberapa langkah untuk menyusun strategi adalah:

1. Identifikasi masalah sebagai tahap awal untuk menyusun strategi dengan berusaha untuk mengidentifikasi masalah-masalah strategis yang muncul dengan cara melihat gejala-gejala yang mengikutinya. Proses identifikasi masalah tersebut dapat dilakukan menggunakan metode *brainstroming* atau *polling* pendapat sebagai upaya untuk mengidentifikasi masalah yang ada.
2. Pengelompokan masalah dari tahapan identifikasi masalah di atas akan muncul masalah baru yang beraneka ragam. Maka untuk mempermudah cara pemecahannya, perlu dilakukan pengelompokan-pengelompokan atau pengklasifikasian masalah yang sesuai dengan sifat atau karakter tujuan pengelompokan masalah tersebut.
3. Proses abstraksi setelah kelompok masalah terbentuk, tahap berikutnya yang harus dilakukan adalah melakukan identifikasi masalah-masalah krusial dari tiap kelompok. Selanjutnya dapat dilakukan analisis terhadap masalah tersebut guna mencari faktor penyebab timbulnya masalah. Tahap ini memerlukan ketelitian dan kesabaran karena faktor-faktor ini akan disusun bersamaan dengan metode pemecahan masalahnya.
4. Penentuan cara pemecahan masalah setelah tahap abstraksi selesai dilakukan, hal berikutnya yang dilakukan adalah menyelesaikan atau memecahkan masalah yang telah teridentifikasi pada tahap pertama. Metode atau cara penyelesaian masalah ini harus konkret dan spesifik.
5. Perencanaan untuk implementasi tahapan untuk menyusun strategi di atas merupakan langkah penting yang harus dilakukan dalam rangka memecahkan atau menyelesaikan suatu permasalahan. Namun hal terpenting dari semua penyusunan tersebut adalah mengimplementasikan seluruh penyusunan strategi yang sudah dibuat untuk

menyelesaikan permasalahan yang ada (Nugraha, 2014:21). Nugraha menyatakan bahwa untuk menyusun suatu strategi diperlukan setidaknya lima tahapan yang harus dilakukan, yaitu identifikasi masalah, pengelompokan masalah, proses abstraksi, penentuan cara pemecahan masalah, dan perencanaan untuk implementasi.

## 2.2 Konsep Pengangguran

### 2..2.1 Definisi Pengangguran

Pengangguran merupakan hal yang akan selalu muncul dalam perekonomian, dimana, saat pengeluaran agregatnya lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan faktor-faktor produksi yang telah tersedia di dalam perekonomian untuk dapat menghasilkan barang-barang dan juga jasa (Prasaja, 2013). Navarrete menjelaskan dalam bukunya *Underemployment in Underdeveloped Countries*, pengangguran dapat dilukiskan sebagai :

“suatu keadaan dimana adanya pengalihan sejumlah faktor tenaga kerja ke bidang lain yang mana tidak akan mengurangi *output* keseluruhan sektor asalnya atau dikatakan bahwa peoduktivitas marginal unit-unit faktor tenaga tempat asal mereka bekerja adalah nol atau hampir mendekati nol atau juga negatif” (Jhingan, 2014:22).

Salah satu alasan pengangguran selalu muncul di dalam pengangguran adalah pencarian kerja. Pencarian kerja adalah

“suatu proses seseorang untuk mencocokkan pekerja dengan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan juga keterampilan sesuai yang dimiliki oleh mereka. Namun, jika semua pekerja dan pekerjaan tidak ada bedanya, maka tidak menutup kemungkinan bagi para pekerja bahwa mereka cocok dengan pekerjaan apa saja, akan tetapi pada kenyataannya bakat dan juga kemampuan seseorang itu berbeda-beda” (Mankiw dkk, 2012).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) di 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.

Menurut Sukirno (1994), pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang termasuk dalam angkatan kerja ingin memperoleh pekerjaan akan tetapi belum mendapatkannya. Seseorang yang tidak bekerja namun tidak secara aktif mencari pekerjaan



tidak tergolong sebagai pengangguran. Faktor utama yang menyebabkan terjadinya pengangguran adalah kurangnya pengeluaran agregat. Pengusaha memproduksi barang dan jasa dengan maksud memperoleh keuntungan, akan tetapi keuntungan tersebut akan diperoleh apabila pengusaha tersebut dapat menjual barang dan jasa yang mereka produksi. Semakin besar permintaan, semakin besar pula barang dan jasa yang mereka wujudkan. Kenaikan produksi yang dilakukan akan menambah penggunaan tenaga kerja.

Menurut Afrida (2003: 134), pada dasarnya orang mengatakan bahwa penyebab dari pengangguran adalah

“ketidakseimbangannya antara penawaran tenaga kerja dengan permintaan tenaga kerja. Sebagian tenaga kerja yang menawarkan tenaganya mencari pekerjaan dan berhasil mendapatkannya (*employ*) sisanya yang gagal atau belum mendapatkan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai penganggur, asal ia masih pekerjaan. Istilah penganggur merupakan terjemahan dari *unemployed*, namun agar dapat diartikan penganggur, terhadap syarat yang harus dipenuhi. Syarat itu adalah ia harus aktif mencari pekerjaan sehingga lebih banyak dikategorikan sebagai pencari kerja”. (Afrida 2003: 134)

Setiawan (2013: 2) mengatakan bahwa pengangguran dapat terjadi sebagai akibat dari tingginya tingkat perubahan angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan adanya lapangan pekerjaan yang cukup luas serta penyerapan tenaga kerja yang cenderung kecil persentasinya.

Hal ini disebabkan rendahnya tingkat pertumbuhan penciptaan lapangan kerja untuk menampung tenaga kerja yang siap bekerja. Atau dengan kata lain, di dalam pasar tenaga kerja jumlah penawaran akan tenaga kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan jumlah permintaan tenaga kerja. Sedangkan dalam ilmu kependudukan (demografi), orang yang mencari kerja masuk dalam penduduk yang disebut angkatan kerja. Berdasarkan kategori usia, usia angkatan kerja adalah 15-64 tahun. Tetapi tidak semua penduduk yang berusia 15-64 tahun dihitung sebagai angkatan kerja. Yang dihitung sebagai angkatan kerja adalah penduduk berusia 15-64 tahun yang bekerja dan sedang mencari kerja. Tingkat pengangguran merupakan persentase angkatan kerja yang tidak atau belum mendapatkan pekerjaan. Ada dua dasar utama klasifikasi pengangguran, yaitu pendekatan angkatan kerja (*labour force approach*) dan

pendekatan pemanfaatan tenaga kerja (*labour utilization approach*):

1. Pendekatan angkatan kerja (*labour force approach*). Pendekatan ini mendefinisikan penganggur sebagai angkatan kerja yang tidak bekerja.
  2. Pendekatan pemanfaatan tenaga kerja (*labour utilization approach*) Dalam pendekatan ini, angkatan kerja dibagi menjadi tiga kelompok yaitu:
    - a. Menganggur (*Unemployed*) yaitu mereka yang sama sekali tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Kelompok ini sering disebut juga sebagai pengangguran terbuka (*Open Employment*).
    - b. Setengah menganggur (*Underemployed*) yaitu mereka yang bekerja, tetapi belum dimanfaatkan secara penuh, artinya jam kerja mereka dalam seminggu kurang dari 35 jam.
    - c. Bekerja penuh (*Employed*) yaitu mereka yang bekerja penuh atau jam kerjanya mencapai 35 jam perminggu.
- (Rahardja, 2008: 378)

## 2.2.2 Jenis – Jenis Pengangguran

- a. Pengangguran Berdasarkan Penyebabnya.

Berdasarkan penyebabnya pengangguran dapat dibagi menjadi empat kelompok (Sukirno, 1994):

- 1) Pengangguran Normal atau Friksional.

Apabila dalam suatu ekonomi terdapat pengangguran sebanyak dua atau tiga persen dari jumlah tenaga kerja maka ekonomi itu sudah dipandang sebagai mencapai kesempatan kerja penuh. Pengangguran sebanyak dua atau tiga persen tersebut dinamakan pengangguran normal atau pengangguran friksional. Para penganggur ini tidak ada pekerjaan bukan karena tidak dapat memperoleh kerja, tetapi karena sedang mencari kerja lain yang lebih baik. Dalam perekonomian yang berkembang pesat, pengangguran adalah rendah dan pekerjaan mudah diperoleh. Sebaliknya pengusaha susah memperoleh pekerja, akibatnya pengusaha menawarkan gaji yang lebih tinggi. Hal ini akan mendorong para pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya yang lama dan mencari pekerjaan baru yang lebih tinggi gajinya atau lebih sesuai dengan keahliannya.

Dalam proses mencari kerja baru ini untuk sementara para pekerja tersebut tergolong sebagai penganggur. Mereka inilah yang digolongkan sebagai pengangguran normal.

## 2) Pengangguran Siklikal.

Perekonomian tidak selalu berkembang dengan teguh. Adakalanya permintaan agregat lebih tinggi, dan ini mendorong pengusaha menaikkan produksi. Lebih banyak pekerja baru digunakan dan pengangguran berkurang. Akan tetapi pada masa lainnya permintaan agregat menurun dengan banyaknya. Misalnya, di negara-negara produsen bahan mentah pertanian, penurunan ini mungkin disebabkan kemerosotan harga-harga komoditas. Kemunduran ini menimbulkan efek kepada perusahaan-perusahaan lain yang berhubungan, yang juga akan mengalami kemerosotan dalam permintaan terhadap produksinya. Kemerosotan permintaan agregat ini mengakibatkan perusahaan-perusahaan mengurangi pekerja atau menutup perusahaannya, sehingga pengangguran akan bertambah. Pengangguran dengan wujud tersebut dinamakan pengangguran siklikal.

## 3) Pengangguran Struktural.

Tidak semua industri dan perusahaan dalam perekonomian akan terus berkembang maju, sebagiannya akan mengalami kemunduran. Kemerosotan ini ditimbulkan oleh salah satu atau beberapa faktor berikut: wujudnya barang baru yang lebih baik, kemajuan teknologi mengurangi permintaan ke atas barang tersebut, biaya pengeluaran sudah sangat tinggi dan tidak mampu bersaing, dan ekspor produksi industri itu sangat menurun oleh karena persaingan yang lebih serius dari negara-negara lain. Kemerosotan itu akan menyebabkan kegiatan produksi dalam industri tersebut menurun, dan sebagian pekerja terpaksa diberhentikan dan menjadi penganggur.

Pengangguran yang wujud digolongkan sebagai pengangguran struktural. Dinamakan demikian karena disebabkan oleh perubahan struktur kegiatan ekonomi.

4) Pengangguran Teknologi.

Pengangguran dapat pula ditimbulkan oleh adanya penggantian tenaga manusia oleh mesin-mesin dan bahan kimia. Racun ilalang dan rumput misalnya, telah mengurangi penggunaan tenaga kerja untuk membersihkan perkebunan, sawah dan lahan pertanian lain. Begitu juga mesin telah mengurangi kebutuhan tenaga kerja untuk membuat lubang, memotong rumput, membersihkan kawasan, dan memungut hasil. Sedangkan di pabrik-pabrik, ada kalanya robot telah menggantikan kerja-kerja manusia. Pengangguran yang ditimbulkan oleh penggunaan mesin dan kemajuan teknologi lainnya dinamakan pengangguran teknologi.

b. Pengangguran Berdasarkan Cirinya

Berdasarkan cirinya, Pengangguran dibagi menjadi empat kelompok (Sukirno, 1994):

1) Pengangguran Terbuka.

Pengangguran ini tercipta sebagai akibat pertambahan lowongan pekerjaan yang lebih rendah dari pertambahan tenaga kerja. Sebagai akibatnya dalam perekonomian semakin banyak jumlah tenaga kerja yang tidak dapat memperoleh pekerjaan. Efek dari keadaan ini di dalam suatu jangka masa yang cukup panjang mereka tidak melakukan suatu pekerjaan. Jadi mereka menganggur secara nyata dan separuh waktu, dan oleh karenanya dinamakan pengangguran terbuka. Pengangguran terbuka dapat pula wujud sebagai akibat dari kegiatan ekonomi yang menurun, dari kemajuan teknologi yang mengurangi penggunaan tenaga kerja, atau sebagai akibat dari kemunduran perkembangan suatu industri.

2) Pengangguran Tersembunyi.

Pengangguran ini terutama wujud di sektor pertanian atau jasa. Setiap kegiatan

ekonomi memerlukan tenaga kerja, dan jumlah tenaga kerja yang digunakan tergantung pada banyak faktor, faktor yang perlu dipertimbangkan adalah besar kecilnya perusahaan, jenis kegiatan perusahaan, mesin yang digunakan (apakah intensif buruh atau intensif modal) dan tingkat produksi yang dicapai. Pada negara berkembang seringkali didapati bahwa jumlah pekerja dalam suatu kegiatan ekonomi adalah lebih banyak dari yang sebenarnya diperlukan supaya ia dapat menjalankan kegiatannya dengan efisien. Kelebihan tenaga kerja yang digunakan digolongkan dalam pengangguran tersembunyi. Contoh-contohnya ialah pelayan restoran yang lebih banyak dari yang diperlukan dan keluarga petani dengan anggota keluarga yang besar yang mengerjakan luas tanah yang sangat kecil.

3) Pengangguran Musiman.

Pengangguran ini terutama terdapat di sektor pertanian dan perikanan. Pada musim hujan penyadap karet dan nelayan tidak dapat melakukan pekerjaan mereka dan terpaksa menganggur. Pada musim kemarau pula para petani tidak dapat mengerjakan tanahnya. Disamping itu pada umumnya para petani tidak begitu aktif di antara waktu sesudah menanam dan sesudah menuai. Apabila dalam masa tersebut para penyadap karet, nelayan dan petani tidak melakukan pekerjaan lain maka mereka terpaksa menganggur. Pengangguran seperti ini digolongkan sebagai pengangguran bermusim.

4) Setengah Menganggur.

Pada negara-negara berkembang migrasi dari desa ke kota sangat pesat. Sebagai akibatnya tidak semua orang yang pindah ke kota dapat memperoleh pekerjaan dengan mudah. Sebagian terpaksa menjadi penganggur sepenuh waktu. Disamping itu ada pula yang tidak menganggur, tetapi tidak pula bekerja sepenuh waktu, dan jam kerja mereka adalah jauh lebih rendah dari yang normal. Mereka mungkin hanya bekerja satu hingga dua hari seminggu, atau satu hingga empat jam sehari. Pekerja-pekerja

yang mempunyai masa kerja seperti yang dijelaskan ini digolongkan sebagai setengah menganggur (*underemployed*).

### 2.2.3 Dampak Pengangguran

Pengangguran memiliki dampak yang sangat besar dan memiliki pengaruh bagi bangsa:

1. Dampak pengangguran terhadap perekonomian
  - a. Pengangguran menyebabkan masyarakat tidak dapat memaksimalkan kesejahteraan yang mungkin dicapainya. Pengangguran menyebabkan pendapatan nasional yang sebenarnya (*actual output*) dicapai lebih rendah dari pada pendapatan nasional potensial (*potential output*). Keadaan ini berarti tingkat kemakmuran masyarakat yang dicapai lebih rendah dari pada tingkat yang mungkin dicapainya.
  - b. Pengangguran menyebabkan pendapatan pajak (*tax revenue*) pemerintah berkurang. Pengangguran yang diakibatkan oleh tingkat kegiatan ekonomi yang rendah, pada gilirannya akan menyebabkan pendapatan yang diperoleh pemerintah akan semakin sedikit. Dengan demikian, pengangguran yang tinggi akan mengurangi kemampuan pemerintah dalam menjalankan berbagai kegiatan pembangunan.
  - c. Pengangguran tidak menggalakkan pertumbuhan ekonomi, pengangguran menimbulkan dua akibat buruk pada sektor swasta. Pertama, pengangguran tenaga kerja biasanya akan diikuti pula dengan kelebihan kapasitas mesin-mesin perusahaan. Keadaan ini jelas tidak akan mendorong perusahaan untuk melakukan investasi di masa yang akan datang. Kedua, pengangguran yang diakibatkan kelesuan kegiatan kegiatan perusahaan menyebabkan keuntungan berkurang. Keuntungan yang rendah mengurangi keinginan perusahaan untuk melakukan investasi. Kedua hal tersebut jelas tidak akan menggalakkan pertumbuhan ekonomi di masa yang akan datang.
2. Dampak pengangguran terhadap individu dan masyarakat

- a. Pengangguran akan menyebabkan kehilangan mata pencaharian dan pendapatan. Di negara-negara maju, para penganggur memperoleh tunjangan (bantuan keuangan) dari badan asuransi pengangguran, dan oleh sebab itu, mereka masih mempunyai pendapatan untuk membiayai kehidupan dan keluarganya. Di negara sedang berkembang tidak terdapat program asuransi pembangunan, dan karenanya kehidupan penganggur harus dibiayai oleh tabungan masa lalu atau pinjaman (bantuan keluarga dan teman teman). Keadaan ini potensial bisa mengakibatkan pertengkaran dan kehidupan keluarga yang tidak harmonis.
- b. Pengangguran dapat menyebabkan kehilangan keterampilan. Keterampilan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan hanya dapat dipertahankan apabila keterampilan tersebut digunakan dalam praktek. Pengangguran dalam kurun waktu yang lama akan menyebabkan tingkat keterampilan pekerjaan menjadi semakin merosot.
- c. Pengangguran dapat pula menimbulkan ketidakstabilan sosial dan politik. Kegiatan ekonomi yang lesu dan pengangguran yang tinggi dapat menimbulkan rasa tidak puas masyarakat kepada pemerintah yang berkuasa. Kegiatan kegiatan kriminal seperti pencurian dan perampokan dan lain sebagainya pun akan semakin meningkat.

### **2.3 Pemerintah**

Pengertian Pemerintahan berasal dari kata “perintah” yang setelah ditambah awalan “pe” menjadi pemerintah, dan ketika ditambah akhiran “an” menjadi pemerintahan, dalam hal ini beda antara “pemerintah” dengan “pemerintahan” adalah karena pemerintah merupakan badan atau organisasi yang bersangkutan, sedangkan pemerintahan berarti perihal ataupun hal ikhwal pemerintahan itu sendiri. Kata perintah itu sendiri paling sedikit ada 4 (empat) unsur yang terkandung di dalamnya, yaitu sebagai berikut:

1. Ada dua pihak yang terlibat,
2. Yang pertama pihak yang memerintah disebut penguasa atau pemerintah,

3. Yang kedua adalah pihak yang diperintah yaitu rakyat,
  4. Antara kedua pihak tersebut terdapat hubungan
- (Syafiie, 2011: 61).

Secara umum, pemerintahan dapat didefinisikan sebagai organisasi yang memiliki kekuasaan untuk membuat dan menerapkan hukum serta undang-undang di suatu wilayah. Pemerintah merupakan sebuah organisasi yang memiliki:

- 1) Otoritas memerintah dari sebuah unit politik;
- 2) Kekuasaan yang memerintah suatu masyarakat politik (*political*);
- 3) Aparatus yang merupakan badan pemerintahan yang berfungsi dan menjalankan kekuasaan;
- 4) Kekuasaan untuk membuat peraturan perundang-undangan, untuk menangani perselisihan dan membicarakan putusan administrasi dengan monopoli atas kekuasaan yang sah.

Pemerintahan dalam bahasa Inggris disebut *government* yang berasal dari bahasa Latin, *gubernare*, *Greek*, *kybernan* yang berarti mengemudikan, atau mengendalikan. Tujuan pemerintah meliputi *external security*, *internal order*, *justice*, *general welfare* dan *freedom*. S. E. Finer menggarisbawahi demikian, pemerintah mempunyai kegiatan terus-menerus (*process*), wilayah negara tempat kegiatan itu berlangsung (*state*), pejabat yang memerintah (*the duty*), dan cara atau metode serta sistem (*manner, method, and system*) dari pemerintah terhadap masyarakatnya. Pendapat tersebut berbeda dengan R. Mac Iver, yang memandang pemerintah dari sudut disiplin ilmu politik, "*government is the organization of men under authority... how men can be governed*". Maksudnya, "pemerintahan adalah organisasi dari orang-orang yang mempunyai kekuasaan". Bagaimana manusia itu bisa diperintah. Jadi ilmu pemerintahan bagi R. Mac Iver adalah sebuah ilmu tentang bagaimana manusia-manusia dapat diperintah -*a science of how men are governed*.

Kebutuhan akan pemerintahan berangkat dari fakta bahwa manusia butuh hidup dalam komunitas, juga otonomi pribadi harus dipertahankan dalam komunitas-komunitas ini. Sebuah negara yang memiliki luas dan kompleksitas yang sangat besar biasanya akan memiliki tingkatan pemerintahan: lokal, regional, dan nasional. Sehubungan dengan pengertian



pemerintah, tentu tergantung pada masing-masing sistem pemerintahan, antara lain:

1. Monarki (*Monarchy*)

Monarki adalah pemerintahan yang dipimpin oleh seseorang yang telah diwariskan secara turun temurun. Monarki, berasal dari bahasa Yunani yaitu monos yang berarti satu, dan archein yang berarti pemerintah. Monarki merupakan sejenis pemerintahan di mana raja menjadi kepala negara. Monarki atau sistem pemerintahan kerajaan adalah sistem tertua di dunia. Pada awal kurun abad ke-19, terdapat lebih 900 buah tahta kerajaan di dunia, tetapi menurun menjadi 240 buah dalam abad ke-20. Sedangkan pada dekade kedelapan abad ke-20, hanya 40 tahta saja yang masih ada.

2. Despotisme (*Despotism*)

Despotisme adalah pemerintahan yang dipimpin oleh seorang pemimpin saja dan semua rakyatnya dianggap sebagai hamba.

3. Kediktatoran (*Dictatorship*)

Kediktatoran adalah pemerintahan yang dipimpin oleh seseorang yang memiliki kekuasaan penuh atas rakyat dan negaranya.

4. Oligarki (*Oligarchy*)

Oligarki adalah pemerintahan yang dipimpin oleh sekelompok kecil orang yang memiliki kepentingan bersama atau memiliki hubungan kekeluargaan.

5. Plutokrasi (*Plutocracy*)

Plutokrasi adalah pemerintahan yang berasal dari kelas tertinggi atau kelompok kaya.

6. Demokrasi (*Democracy*)

Demokrasi adalah pemerintahan yang rakyatnya memegang kekuasaan. Demokrasi dapat bersifat langsung (*direct democracy*) maupun melalui perwakilan (*representative democracy*). Demokrasi adalah bentuk atau mekanisme sistem pemerintahan suatu negara sebagai upaya mewujudkan kedaulatan rakyat (kekuasaan warga negara) atas negara untuk

dijalankan oleh pemerintah negara tersebut. Salah satu pilar demokrasi adalah prinsip trias politica yang membagi ketiga kekuasaan politik negara (eksekutif, yudikatif dan legislatif) untuk diwujudkan dalam tiga jenis lembaga negara yang saling lepas (independen) dan berada dalam peringkat yang sejajar antara satu dengan lainnya. Kesejajaran dan independensi ketiga jenis lembaga negara ini diperlukan agar ketiga lembaga negara ini bisa saling mengawasi dan saling mengontrol berdasarkan prinsip *checks and balances*.

#### 7. Teokrasi (*Theocracy*)

Teokrasi adalah pemerintahan yang dipimpin oleh para elit keagamaan.

S.E. Finer (Finer, 1974 dalam Sumaryadi, 2010: 18) mengklasifikasikan pemerintah ke dalam 4 (empat) pengertian, yakni:

1. Pemerintah mengacu pada proses pemerintahan, yakni pelaksanaan kekuasaan oleh yang berwenang.
2. Istilah ini juga bisa dipakai untuk menyebut keberadaan proses itu sendiri kepada kondisi adanya tata aturan.
3. Pemerintah sering berarti orang-orang yang mengisi kedudukan otoritas dalam masyarakat atau lembaga, artinya kantor atau jabatan-jabatan dalam pemerintahan.
4. Istilah ini juga bisa mengacu pada bentuk, metode, sistem pemerintah dalam suatu masyarakat, yakni struktur dan pengelolaan dinas pemerintah dan hubungan antara yang memerintah dan yang diperintah.

Selain kata pemerintahan, ada juga kata kepemerintahan, yang menurut Ndraha diartikan sebagai “segala sesuatu yang menyangkut keadaan pemerintah” (Ndraha, 2005: 141). Lebih lanjut dikatakan bahwa kata *government* dapat diartikan sebagai pemerintah (*the governing body of persons in a state*) dan bisa juga diartikan pemerintahan (*the political direction and control exercised over the action of the members, citizens or inhabitants of communities, societies, and state*). Kata *governance* secara leksikografis diartikan juga sebagai *government, exercise of authority, control; method or system of government*. Baik *government* maupun *governance* berasal dari kata *govern* (memerintah, dari Latin; *gubernare, gerik; kybernan, to steer*, mengemudi kapal, dan sebagainya). Governing terjadi dan terdapat di mana-mana dan kapan saja pada setiap bentuk kehidupan sosial, termasuk kehidupan sosial khusus

yang oleh Aristoteles dikategorikan sebagai “*polity*”. *Governing* (dalam) “*polity*” disebut “*openbaar bestuur*” (Soewargono, 1993 dalam Sumaryadi, 2010:19).

Masih menurut sumber yang sama, hubungan antara *government* dengan *governance* diungkapkan oleh Leo Fonseka dalam *Good governance* :

*“while the term government indicates a political unit for the function of policy making as distinguished from the administration of policies, the word governance denotes an overall responsibility for both the political and the administrative functions. It also implies ensuring moral behavior and ethical conduct in the task of governing i.e. the continous ethical exercise of authority on both the political and administrative units of governments.”*

Kata *governance* (*policy making, regeren, mengatur dan administration, besturen, mengurus*) lebih luas daripada *government* (*policy making* ). Menurut Leo Fonseka, “*there are three main regimes involved in good govenrnance. They are the State, the Civil Society, and the Private Sector. Dalam The International Encyclopedia of Social Science*” (1974), pemerintah diartikan sebagai sekelompok orang yang bertanggung jawab atas penggunaan kekuasaan.

## **2.4 Pemerintah Daerah**

Pemerintah daerah ini merujuk pada otoritas administratif di suatu daerah yang lebih kecil dari sebuah negara dimana negara Indonesia merupakan sebuah negara yang wilayahnya terbagi atas daerah-daerah Provinsi. Daerah provinsi itu dibagi lagi atas daerah Kabupaten dan daerah Kota. Setiap daerah provinsi, daerah kabupaten, dan daerah kota mempunyai pemerintahan daerah yang diatur dengan undang-undang.

Menurut undang undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. Sedangkan Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip

otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Setiap pemerintah daerah dipimpin oleh Kepala Daerah yang dipilih secara demokratis. Gubernur, Bupati, dan Walikota masing-masing sebagai Kepala Pemerintah Daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota. Kepala daerah dibantu oleh satu orang wakil kepala daerah, untuk provinsi disebut wakil Gubernur, untuk kabupaten disebut wakil bupati dan untuk kota disebut wakil wali kota. Kepala dan wakil kepala daerah memiliki tugas, wewenang dan kewajiban serta larangan. Kepala daerah juga mempunyai kewajiban untuk memberikan laporan penyelenggaraan dan memberikan laporan keterangan pertanggungjawaban kepada DPRD, serta menginformasikan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah kepada masyarakat.

Gubernur yang karena jabatannya berkedudukan juga sebagai wakil pemerintah pusat di wilayah provinsi yang bersangkutan, dalam pengertian untuk menjembatani dan memperpendek rentang kendali pelaksanaan tugas dan fungsi Pemerintah termasuk dalam pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan pada strata pemerintahan kabupaten dan kota. Dalam kedudukannya sebagai wakil sebagaimana dimaksud, Gubernur bertanggung jawab kepada Presiden.

Selain itu, peran pemerintah daerah juga dimaksudkan dalam rangka melaksanakan desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas perbantuan sebagai wakil pemerintah di daerah otonom yaitu untuk melakukan:

1. Desentralisasi yaitu melaksanakan semua urusan yang semula adalah kewenangan pemerintahan menjadi kewenangan pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Dekonsentrasi yaitu menerima pelimpahan wewenang pemerintahan oleh Pemerintah kepada Gubernur sebagai wakil pemerintah dan/atau kepada instansi vertikal di wilayah tertentu untuk dilaksanakan; dan
3. Tugas pembantuan yaitu melaksanakan semua penugasan dari Pemerintah kepada daerah dan/atau desa dari pemerintah provinsi kepada kabupaten/kota dan/atau desa serta dari pemerintah kabupaten/kota kepada desa untuk melaksanakan tugas tertentu.

Dalam rangka melaksanakan peran desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan,

Pemerintah daerah menjalankan urusan pemerintah konkuren, berbeda dengan pemerintah pusat yang. Urusan Pemerintahan konkuren dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota. pembagian urusan tersebut didasarkan pada prinsip akuntabilitas, efisiensi, dan eksternalitas, serta kepentingan strategis nasional Urusan pemerintahan tersebutlah yang menjadi dasar pelaksanaan Otonomi Daerah.

Urusan pemerintahan konkuren terdiri dari urusan pemerintahan wajib dan pilihan. Urusan pemerintahan wajib terbagi lagi menjadi Urusan Pemerintahan yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar dan Urusan Pemerintahan yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar.

## **2.5 Dinas Tenaga Kerja**

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung merupakan suatu lembaga Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang mengemban tugas di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas Daerah; diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas Daerah, diubah kembali dengan Peraturan Daerah Nomor 05 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung PERDA Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas Daerah, diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Perda Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas Daerah , diubah kembali dengan Peraturan Daerah Nomor 05 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung; Peraturan Wali kota Bandung Nomor 265 Tahun 2008 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi UPT

Pada Lembaga Teknis Daerah dan Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung, diubah Dengan Peraturan Wali kota Bandung Nomor 4 1 3 Tahun 2010 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi UPT Pada Lembaga Teknis Daerah dan Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung ; Perwal Kota Bandung No. 475/2008 tentang Rincian Tupoksi Satuan Organisasi pada Dinas Daerah Kota Bandung .

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Tenaga kerja mempunyai fungsi yaitu:

- a. Perumusan kebijakan teknis lingkup pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pengawasan ketenagakerjaan;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pengawasan ketenagakerjaan;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pengawasan ketenagakerjaan;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya; pembinaan, monitoring, evaluasi dan laporan penyelenggaraan kegiatan dinas.

## **2.6 Corona Virus Disease 19**

*Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) Latar belakang virus Corona atau (COVID-19), kasusnya dimulai dengan pneumonia atau radang paru-paru misterius pada Desember 2019. Kasus ini diduga berkaitan dengan pasar hewan di Wuhan yang menjual berbagai jenis daging binatang, termasuk yang tidak biasa dikonsumsi, misalnya ular, kelelawar, dan berbagai jenis tikus.

Kasus infeksi misterius ini memang banyak ditemukan di pasar hewan tersebut. Virus Corona atau (COVID-19) diduga dibawa kelelawar dan hewan lain yang dimakan manusia hingga terjadi penularan, Corona Virus sebetulnya tidak asing dalam dunia kesehatan hewan, tapi hanya beberapa jenis yang mampu menginfeksi manusia hingga menjadi penyakit radang

paru.

Sebelum COVID-19 mewabah, dunia sempat heboh dengan *SARS* dan *MERS*, yang juga berkaitan dengan Virus Corona, dengan latar belakang tersebut, Virus Corona bukan kali ini saja membuat warga dunia panik, memiliki gejala yang sama-sama mirip flu, Virus Corona berkembang cepat hingga mengakibatkan infeksi lebih parah dan gagal organ. Infeksi Virus Corona atau COVID-19 disebabkan oleh Corona Virus, yaitu kelompok virus yang menginfeksi sistem pernapasan, pada sebagian besar kasus corona virus hanya menyebabkan infeksi pernapasan ringan sampai sedang, seperti flu, akan tetapi, virus ini juga bisa menyebabkan infeksi pernapasan berat, seperti *Pneumonia*, *Middle East Respiratory Syndrome (MERS)* dan *Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS)*.

Gejala Ciri-ciri virus Corona pada gejala awal mirip flu sehingga kerap diremehkan pasien, namun berbeda dengan flu biasa, infeksi virus Corona atau COVID-19 berjalan cepat, apalagi pada pasien dengan masalah kesehatan sebelumnya. Gejala ringan kasus infeksi virus Corona atau (COVID-19):

- 1) Batuk.
- 2) Letih.
- 3) Sesak napas dan ngilu di seluruh tubuh.
- 4) Secara umum merasa tidak enak badan.

Gejala berat kasus infeksi virus Corona atau (COVID-19) :

- 1) Kesulitan bernapas.
- 2) Infeksi pneumonia.
- 3) Sakit di bagian perut.
- 4) Nafsu makan turun.

Diagnosis Virus Corona (COVID-19) Untuk menentukan apakah pasien terinfeksi virus Corona, dokter akan menanyakan gejala yang dialami pasien dan apakah pasien baru saja bepergian atau tinggal di daerah yang memiliki kasus infeksi virus Corona sebelum gejala muncul, dokter juga akan menanyakan apakah pasien ada kontak dengan orang yang menderita atau diduga menderita COVID-19.

Guna memastikan diagnosis COVID- 19, dokter akan melakukan beberapa pemeriksaan berikut:

1. Rapid test untuk mendeteksi antibodi (IgM dan IgG) yang diproduksi oleh tubuh untuk melawan virus Corona.
2. Swab test atau tes PCR (polymerase chain reaction) untuk mendeteksi virus Corona di dalam dahak.
3. CT scan atau Rontgen dada untuk mendeteksi infiltrat atau cairan di paru-paru.

Hasil rapid test COVID-19 positif kemungkinan besar menunjukkan bahwa Anda memang sudah terinfeksi virus Corona, namun bisa juga berarti Anda terinfeksi kuman atau virus yang lain, sebaliknya hasil rapid test COVID-19 negatif belum tentu menandakan bahwa Anda mutlak terbebas dari virus Corona.

## **2.7 Kebijakan New Normal**

Kebijakan *new normal* merupakan upaya mencari jalan keluar dari permasalahan publik yang ditimbulkan selama pandemi covid19. New normal sebagai tatanan masyarakat dalam jangka panjang. 28 Itu karena kalau pun vaksin untuk virus corona sudah ditemukan, untuk memproduksi vaksin dalam jumlah besar dan kemudian melakukan vaksinasi untuk jutaan penduduk pasti akan memerlukan waktu yang lama. Skenario new normal kemudian digunakan sebagai mekanisme pelonggaran aktivitas masyarakat ketika kondisi suatu daerah sudah dianggap aman yaitu dengan cara menerapkan protokol kesehatan secara ketat.

Namun apabila terjadi peningkatan kasus positif covid-19, maka pelonggaran semakin dikurangi hingga taraf tertentu. Bahkan bisa saja dilakukan kebijakan lockdown kembali. New normal justru akan menjadi bumerang bagi semakin meningkatnya jumlah positif covid-19 jika protokol kesehatan tidak dijalankan secara ketat.

Secara sosial, dibutuhkan tiga prasyarat agar new normal dapat berjalan dengan baik. Pertama, perlunya pemahaman masyarakat tentang covid-19, yaitu pemahaman tentang apa itu virus corona, bagaimana mendeteksi gejalanya secara dini, apa yang dilakukan jika



menemukan gejalanya, dan bagaimana agar menghindari tertular virus ini. Kedua, perlunya disiplin dalam menjalankan protokol kesehatan yang ditetapkan oleh otoritas kesehatan secara konsisten, termasuk kembali melakukan pembatasan sosial atau *stay at home* ketika jumlah penderita covid-19 kembali meningkat. Ketiga, perlunya menjalankan norma baru dalam tata pergaulan atau interaksi di masyarakat, yaitu harus memakai masker ketika keluar rumah, menghindari kontak fisik secara langsung, dan menjaga kebersihan dengan cuci tangan.

*New normal* merupakan bentuk perubahan yang dipicu oleh krisis dan adaptasi sistem baru yang bias mencegah terjadinya kembali atau mempersiapkan diri menghadapi sebuah situasi krisis. Tatanan baru masyarakat yang terbentuk sebagai akibat situasi krisis dan pelembagaan sistem manajemen perencanaan yang lebih komprehensif (mulai dari mitigasi sampai dengan sistem pemulihan) adalah gambaran *new normal* (Wawan & Poppy, 2020).

*New normal* sebagai bentuk transisi untuk kembali ke kehidupan normal pasca pandemi. *New normal* yang digagas WHO merujuk pada kebutuhan untuk merancang dan melembagakan protokol baru berbasis standar kesehatan yang dibutuhkan dalam masa transisi sebelum aktivitas ekonomi dan sosial berfungsi kembali. “Protokol terkait dengan pola hidup dan perilaku yang bisa mencegah covid-19 menjadi prasyarat yang harus dilakukan oleh individu dan diadopsi oleh institusi sosial, politik/pemerintahan, dan ekonomi sebelum menjalankan kembali aktivitas” (Mas’udi, W, Winanti, PS., 2020).

*New normal* dalam kaca mata pemerintah merupakan mekanisme transisi untuk mendorong kembali bergulirnya aktivitas ekonomi dan sosial. Secara operasional, pernyataan Presiden tersebut diikuti dengan penyiapan berbagai protokol aman dari covid-19 yang diperlukan di tempat kerja, lembaga pelayanan publik, institusi agama, lalu lintas, pariwisata, dan sebagainya. Presiden sendiri secara simbolis melakukan pengecekan langsung persiapan protokol menuju kembali ke pembukaan ekonomi di sejumlah tempat, termasuk mall dan stasiun.

Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian memaparkan sejumlah alasan penerapan new normal yakni terkait dampak pandemi ini terhadap ekonomi yang dianggap sudah begitu mengkhawatirkan. Sehingga bila tidak segera diterapkan akan ada lebih banyak pekerja yang menjadi korban. Tak hanya itu, meningkatnya pengangguran sekaligus berkorelasi terhadap pergerakan konsumsi dalam negeri, bila dibiarkan konsumsi yang biasanya menjadi penyumbang terbesar Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia bisa anjlok dan efeknya bisa memicu konflik sosial. Bila situasi ini dibiarkan, negara tak akan sanggup terus menerus memberikan bantuan sosial kepada masyarakat mengingat kemampuan keuangan negara juga terbatas (Putra, AC, Fitriani, S., 2020).

Kondisi tersebut di atas telah memenuhi parameter sebagai kegentingan yang memaksa dalam rangka penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, antara lain karena adanya kebutuhan mendesak untuk menyelesaikan masalah hukum secara tepat berdasarkan undang-undang, undang-undang yang dibutuhkan belum ada sehingga terjadi kekosongan hukum atau tidak memadainya undang-undang yang saat ini ada, dan kondisi kekosongan hukum yang tidak dapat diatasi secara prosedur biasa yang memerlukan waktu yang cukup lama sedangkan keadaan yang mendesak tersebut perlu untuk diselesaikan. *New normal* bukanlah terminologi yang baru muncul sebagai respon atas covid-19.

Keberhasilan pelaksanaan kebijakan new normal sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi kunci keberhasilan setiap pelaksanaan kebijakan. Dalam hal ini dibutuhkan pemimpin phronesis, menggabungkan etika dan tindakan sehingga orang dapat hidup dengan baik dan bahagia, sering dipandang sebagai kunci kepemimpinan yang efektif karena kita telah memasuki kehidupan new normal, dimana baik pegawai ASN, masyarakat, maupun swasta dihadapkan pada perubahan perilaku lama ke perilaku baru dengan membiasakan mencuci tangan, menggunakan masker, menjaga jarak, serta menjaga etika saat batuk (Taufik & Warsono, 2020).

Protokol kesehatan menjadi penting dijalankan agar aspek ekonomi dan kesehatan masyarakat dapat berjalan di tengah berlangsungnya pandemi. Oleh karenanya, penyebaran informasi tentang protokol kesehatan perlu dilakukan secara luas hingga ke daerah pinggiran. New normal merupakan bentuk perubahan yang dipicu oleh krisis dan adaptasi sistem baru yang bisa mencegah terjadinya kembali atau mempersiapkan diri menghadapi sebuah situasi krisis.

Tatanan baru masyarakat yang terbentuk sebagai akibat situasi krisis dan pelebagaan sistem manajemen kebencanaan yang lebih komprehensif (mulai dari mitigasi sampai dengan sistem pemulihan) adalah gambaran new normal. Kenormalan baru digunakan dalam berbagai aktivitas terkait dengan suatu perbedaan yang sebelumnya dianggap tidak normal. Kenormalan baru telah menjadi upaya dalam mempersiapkan aktivitas saat di luar rumah secara optimal.

Oleh karena itu, masyarakat harus dapat beradaptasi dalam menjalankan perubahan pola perilaku yang baru. Perubahan tersebut tentunya wajib dilaksanakan secara global dengan melaksanakan protokol kesehatan dalam upaya pencegahan virus covid-19.

Dalam mempersiapkan new normal pemerintah akan mengambil kebijakan yang lebih inovatif. Solusi dan manfaat yang terukur jelas dalam tawaran kebijakan pemerintah tersebut. Pemerintah harus membangun hubungan yang baik atau humanis dengan masyarakat meskipun dengan aktivitas antar masyarakat yang tentunya harus *less contact*.

## **2.8 Program Pelatihan Berbasis Kompetensi**

Pelatihan berasal dari kata dasar "latih" yang berarti belajar dan membiasakan diri agar mampu melakukan sesuatu. Latihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar, untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan. Dimana keterampilan ini sangat dibutuhkan oleh setiap angkatan kerja untuk beradaptasi dengan kemajuan serta mampu mengisi pasar kerja. Dalam pasar kerja, kualifikasi lapangan kerja membutuhkan tenaga kerja

yang terampil dan berkualitas. Karenanya tidak hanya dibutuhkan pendidikan formal saja, tetapi juga melalui pelatihan kerja dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja yang potensial dan produktif.

Manullang (1995) mengatakan bahwa latihan kerja adalah “seluruh kegiatan untuk memberikan dan memperoleh serta meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap kerja diluar sistem pendidikan formal yang berlaku dalam waktu tertentu dengan metode mengutamakan praktek daripada teori”. Dari pendapat Manullang, peneliti dapat memahami bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, dimana keterampilan ini sangat dibutuhkan untuk mampu bersaing di pasar kerja. Proses pelaksanaan pelatihannya juga lebih mengutamakan praktek daripada teori sehingga lebih mudah untuk mengasah keterampilan dan bisa langsung turun ke lapangan.

Sedangkan menurut Hamalik (2000:10) pelatihan adalah “suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi”.

Dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud pelatihan kerja yaitu pembangunan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara efektif dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya tersebut tidak terlepas dari upaya peningkatan produktifitas.

Sesuai dengan definisi pelatihan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah

suatu kegiatan, tindakan, upaya yang dilakukan secara berencana dalam bimbingan tenaga professional kepelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang terampil, kreatif, profesional, dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.

Berkaitan dengan pelatihan, Manullang (1995) menyatakan bahwa tujuan diselenggarakannya pelatihan yaitu menyiapkan tenaga kerja untuk mengisi kesempatan kerja dengan memberikan serta meningkatkan keterampilan dan keahlian peserta pelatihan kerja guna membentuk sikap kerja, mutu kerja dan produktivitas kerja. Selanjutnya Hamalik (2000:16-17) mengemukakan tujuan pelatihan yaitu:

- a. Secara umum bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik. Kemampuan profesional mengandung aspek kemampuan keahlian dalam pekerjaan, kemasyarakatan dan kepribadian agar lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- b. Secara khusus pelatihan bertujuan untuk:
  1. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan.
  2. Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus untuk meningkatkan dirinya sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, profesional, beretos kerja tinggi dan produktif.
  3. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya masing-masing (individual).
  4. Mendidik, melatih tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

Dari pendapat di atas peneliti memahami bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang agar mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Selanjutnya tujuan pelatihan secara lebih spesifik yaitu untuk membangun atau mengembangkan pengetahuan dan keterampilan individu agar mampu

mandiri, berdaya saing serta memiliki etos kerja yang baik. Hal ini sangat dibutuhkan dalam era perkembangan teknologi yang tak terkendali dan juga persaingan kerja yang semakin tinggi. Dalam melaksanakan pelatihan perlu dibuat tahapan-tahapan agar proses pelaksanaannya lebih sistematis.

Dalam merencanakan suatu kegiatan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan kegiatan tersebut dan untuk mencapai tujuan tersebut dibuat tahapan-tahapan agar proses pelaksanaannya sistematis dan terarah. Dalam rangka mencapai tujuan pelatihan, terdapat tahap pelatihan.

Menurut Gomes (2003) terdapat 3 tahap utama dalam pelatihan yaitu:

1. Penentuan kebutuhan latihan. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan atau menentukan perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut (identifikasi kebutuhan)
2. Mendesain program pelatihan Tujuan untuk memutuskan program pelatihan yang tepat untuk memutuskan program pelatihan yang tepat untuk dijalankan. Ketepatan metode pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam kaitannya dengan mendesain program pelatihan tersebut harus pula diperhatikan tersebut harus pula diperhatikan unsur-unsur program pelatihan yang meliputi:
  - a. peserta pelatihan,
  - b. pelatih (instruktur),
  - c. waktu pelatihan,
  - d. bahan latihan,
  - e. bentuk latihan,
3. Evaluasi efektivitas program pelatihan. Tujuannya adalah menguji apakah pelatihan tersebut efektif dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Pada tahap pertama, dalam menentukan kebutuhan pelatihan kerja diarahkan agar pelatihan kerja mampu berfungsi memenuhi tuntutan pasar kerja. Pasar kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pelaku-pelaku ini terdiri dari pengusaha yang membutuhkan tenaga, pencari kerja, dan perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan. Salah satu aspek pasar kerja adalah bagaimana mengisi lowongan yang ada dengan orang yang sesuai. Sesuai artinya bahwa orang yang akan ditempatkan mengisi lowongan tersebut mampu melakukan fungsi-fungsi atau menjadi tanggungjawabnya dengan

baik.

Latihan kerja merupakan hal yang perlu untuk dilaksanakan serta didukung oleh aparaturnya pemerintahan yang kuat, dukungan dan peran swasta, dukungan dari penelitian-penelitian untuk memperoleh gambaran yang tepat untuk pelatihan sehingga mengetahui lebih jelas metode, jenis pelatihan, pola dan struktur pelatihan, yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, perkembangan teknologi dan pembangunan.

Secara umum dapat dibedakan adanya tiga kelompok kebutuhan latihan sesuai dengan dunia kerja dan pasar kerja, yaitu kebutuhan latihan untuk bekerja dalam hubungan kerja, kebutuhan latihan untuk bekerja mandiri, kebutuhan latihan untuk "upgrading" bagi yang sudah bekerja. Setelah menentukan kebutuhan latihan, kemudian tahap selanjutnya adalah mendesain program pelatihan yang bertujuan untuk memutuskan program pelatihan yang tepat yang ingin dijalankan dengan memperhatikan unsur program pelatihan yakni adanya peserta, pelatih, waktu pelatihan, bahan yang digunakan serta bentuk pelatihannya.

Tahap terakhir dalam pelatihan adalah melakukan evaluasi baik kepada peserta, pelatih maupun bahan ajar yang digunakan dalam pelatihan. Hal ini dilakukan untuk melihat sudah sejauh mana peserta memahami pelajaran yang diberikan atau sudah sejauhmana peserta bisa mempraktekkan ilmu yang didapat selama pelatihan, bagaimana pelatih mengajarkan dan membimbing peserta pelatihan serta apakah bahan ajar yang digunakan dapat meningkatkan kompetensi peserta selama mengikuti pelatihan.

Pelatihan berbasis kompetensi merupakan sebuah wadah bagi angkatan kerja untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sesuai minat, bakat dan kebutuhan. Pelaksanaan pelatihan kerja berbasis kompetensi merupakan salah satu bentuk kegiatan pembelajaran yang memerlukan pengelolaan secara baik dan profesional sehingga output/lulusan dari pelatihan tersebut dapat memiliki nilai tambah, baik secara ekonomis maupun sosial.

Secara ekonomis berarti para lulusan segera terserap di pasar kerja dengan memperoleh

imbalan gaji yang memadai. Sedangkan secara sosial, berarti pula bahwa lulusan pelatihan memperoleh kedudukan/pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan-rekannya yang berpendidikan formal sama tetapi tidak mengikuti pelatihan. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi pasal (1) ayat (7) dijelaskan bahwa pelatihan kerja berbasis kompetensi yang kemudian disingkat PBK merupakan pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan tempat kerja.

Dalam melaksanakan pelatihan kerja perlu untuk memperhatikan prinsip dasar pelatihan berbasis kompetensi yang terdapat dalam pasal (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014, yakni:

1. Dilaksanakan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan dan atau standar kompetensi. Standar kompetensi yang dimaksud adalah kemampuan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan pekerjaan,
2. Adanya pengakuan terhadap kompetensi yang dimiliki. Yang dimaksud pengakuan adalah dengan memberikan sertifikat kompetensi bagi peserta yang telah selesai mengikuti pelatihan,
3. Berpusat kepada peserta pelatihan dan bersifat individual. Maksudnya pelatihan diberikan pada peserta pelatihan yang telah mengikuti seleksi yakni, tes tertulis dan wawancara,
4. *Multi-entry* atau *multi-exit*, yang memungkinkan peserta untuk memulai dan mengakhiri program pelatihan pada waktu dan tingkat yang berbeda, sesuai dengan kemampuan masing-masing peserta pelatihan,
5. Setiap peserta pelatihan dinilai berdasarkan pencapaian kompetensi sesuai dengan standar kompetensi kompetensi,
6. Dilaksanakan oleh lembaga pelatihan baik lembaga pelatihan milik pemerintah maupun swasta yang teregistrasi atau terakreditasi nasional.

Dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi pada setiap kejuruan maupun sub kejuruan, program pelatihan harus memenuhi komponen PBK. Komponen tersebut yaitu standar kompetensi kerja, strategi dan materi belajar, serta pengujian yang merupakan penilaian atas pencapaian kompetensi.



Pelatihan berbasis kompetensi disetiap lembaga pelatihan diselenggarakan melalui tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahap persiapan merupakan proses mempersiapkan dan merencanakan aktivitas pelatihan yang akan menjadi pedoman dalam pelaksanaan PBK untuk mencapai tujuan pelatihan.

Selanjutnya tahap pelaksanaan merupakan interaksi antara tenaga pelatih dan peserta dengan menerapkan berbagai metode dan teknik pelatihan, serta pemanfaatan perangkat media pelatihan yang relevan untuk mencapai tujuan pelatihan. Tahap yang terakhir yakni evaluasi merupakan proses untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program PBK melalui pengumpulan dan pengolahan data dan informasi.

## **2.9 Kerangka Pemikiran**

Pandemi corona virus disease 19 yang menyerang seluruh dunia mengakibatkan pengaruh yang sangat besar terhadap kehidupan perekonomian masyarakat dan hal ini juga tidak terlepas dari masyarakat Kota Bandung yang dimana masyarakat terganggu akan perekonomian.

Perubahan perekonomian masyarakat juga semakin diperparah dengan adanya pengurangan para pekerja mulai dari sektor usaha kecil hingga perusahaan perusahaan besar hal ini diakibatkan karena kurangnya produksi yang dibuat. Para pekerja terpaksa dirumahkan sebagian dan ada juga yang dikurangi gajinya karena tidak produktifnya pekerjaan.

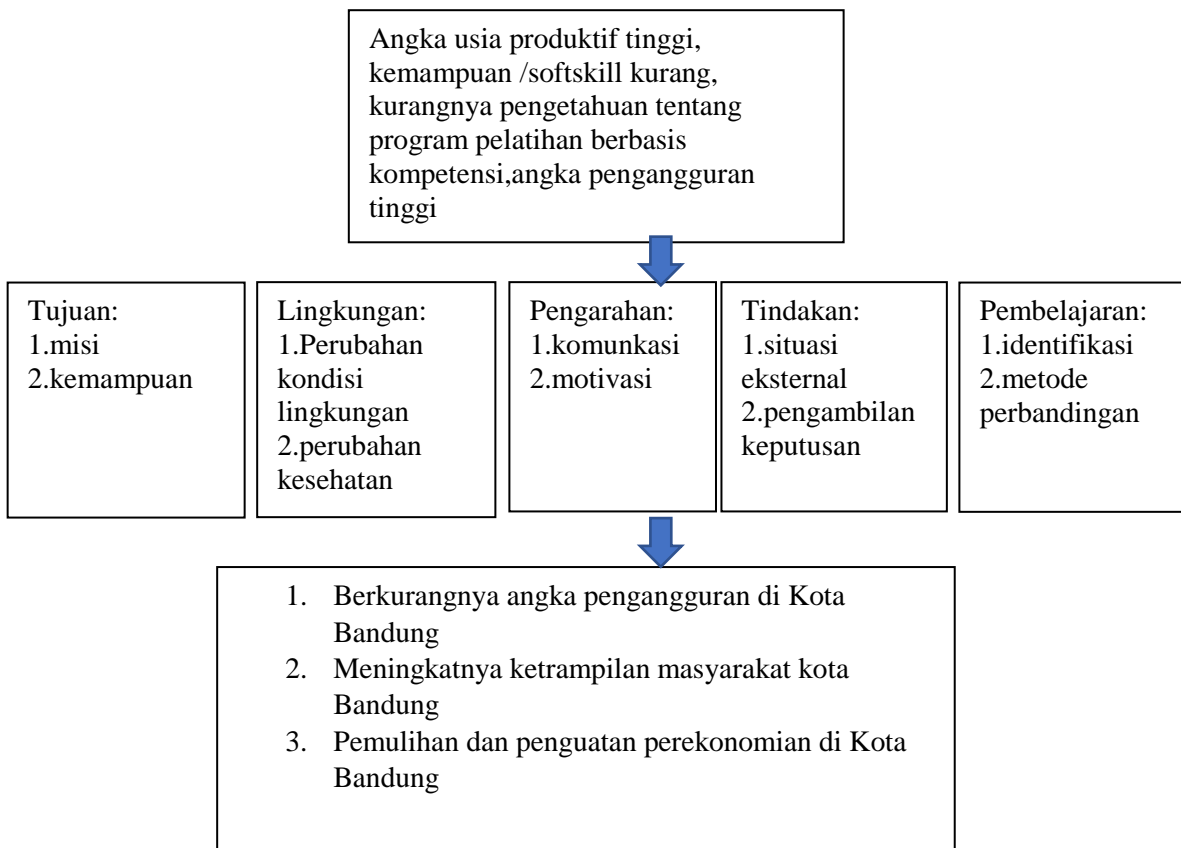
Pemerintah kota Bandung melalui dinas tenaga kerja mulai menyiasati dengan program program yang dibuat untuk membantu masyarakat yang mengalami pemutusan hubungan kerja, salah satunya program pelatihan berbasis kompetensi. Hal ini juga diperkuat dengan telah di keluarkannya kebijakan new normal dari pemerintah pusat agar masyarakat tetap melaksanakan kegiatan diluar rumah dengan tetap mematuhi protokol kesehatan yang telah dicanangkan.

Berdasarkan permasalahan permasalahan yang dipaparkan tersebut maka peneliti menggunakan teori beserta indikator yang dikemukakan oleh Geoff Mulgan yaitu:

1. Tujuan (*purpose*) yaitu sasaran yang dilakukan oleh pemerintah agar mencapai misi yang dituju dalam hal ini mengurangi angka pengangguran dikota bandung di masa normal baru,
2. Lingkungan (*environments*) yaitu perubahan lingkungan baik itu alam maupun sosial yang terjadi di kota bandung dapat mempengaruhi perekonomian masyarakat terutama di masa normal baru,
3. Pengarahan (*directions*) yaitu adanya komunikasi yang terjadi antara komunikator dan komunikan dalam melaksanakan strategi yang ingin dituju seperti para pengangguran yang sedang mencari kerja di masa normal baru,
4. Tindakan (*actions*) yaitu usaha yang dilakukan oleh pemerintah kota bandung melalui dinas tenaga kerja agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan dimana meliputi pengaruh eksternal maupun internal pemerintah kota bagi pengangguran,
5. Pembelajaran (*learning*) yaitu adanya kajian atau perbandingan dari organisasi maupun pemerintah lain agar pemerintah dapat mencapai tujuan yang diinginkan sehingga di masa normal baru berkurangnya angka pengangguran akibat pandemi corona virus disease 19.

Strategi pemerintah kota Bandung melalui dinas tenaga kerja yang berlandaskan lima indikator dari Geoff Mulgan akan menghasilkan atau berdampak pada meningkatnya ketrampilan masyarakat kota Bandung khususnya bagi para pencari kerja, berkurangnya angka pengangguran di kota Bandung dan pada akhirnya penguatan kembali perekonomian di kota Bandung.

**Gambar 2. 2**  
**kerangka pemikiran**



### 2.10 Proposisi

Proposisi dalam penelitian ini adalah Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Melalui Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Masa Normal Baru Di Kota Bandung dapat berjalan dengan efektif dan efisien apabila indikator-indikator strategi tersebut dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan sesuai dengan waktu yang mana terdiri atas indikator tujuan, lingkungan pengarahan tindakan dan pembelajaran. Lima indikator tersebut saling memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu tidak dapat dipisahkan.