

SKRIPSI

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN DI  
KABUPATEN TAKALAR**



Oleh:

**NURFADHILLAH ISLAMIAH**

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 1126017

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2024**

SKRIPSI

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASIDALAM  
MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN DI KABUPATEN  
TAKALAR**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh  
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Disusun dan Diajukan Oleh:

**NURFADHILLAH ISLAMIAH**  
Nomor Stambuk: 10561 1126017

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR**

Judul Penelitian : Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam  
Mengurangi Angka Pengangguran di Kabupaten  
Takalar  
Nama Mahasiswa : Nurfadhillah Islamiah  
Nomor Induk Mahasiswa : 10561 1126017  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

  
Nurbiah Tahir, S.Sos., M.Ap

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi

  
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si  
NBM: 730727

  
Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si  
NBM: 991742

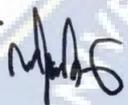
## HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0297/FSP/A.4-II/VIII/46/2024 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Kamis, 29 Agustus 2024.

### TIM PENILAI

Ketua

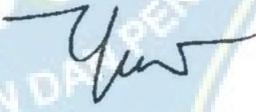
Sekretaris

  
**Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si**  
NBM: 730727

  
**Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si**  
NBM: 992797

### PENGUJI:

1. Dr. Hj. Fatmawati, M.Si (  )

2. Dr. Muhammad Yahya, M.Si (  )

3. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si. (  )

4. Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP (  )



## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Nurfadhillah Islamiah

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 1126017

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar skripsi ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Nurfadhillah Islamiah



## ABSTRAK

### **Nurfadillah Islamiah, Ihyani Malik dan Nurbiah Tahir. Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Takalar**

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang berperan penting dalam pembangunan. Strategi yang tepat akan membuat tingkat pengangguran menjadi berkurang dan menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, kajian penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menjelaskan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Takalar.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mendeskripsikan dan menjelaskan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran. Subjek penelitian ini berjumlah 4 orang. Data penelitian dikumpul dengan menggunakan instrumen berupa wawancara dan dokumentasi. Data tersebut dianalisis dengan triangulasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disnakertrans Kabupaten Takalar menggunakan strategi dalam menurunkan angka pengangguran yakni dengan 1) strategi organisasi berupa membuat Rencana Strategi sesuai arahan Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Takalar, 2) Strategi pendukung sumberdaya berupa mengupayakan sumber daya manusia yang berkualitas dan pengusulan anggaran program, 3) strategi program yakni melaksanakan *job fair*, pelatihan untuk pencari kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Takalar, dan aktif memberikan informasi mengenai lowongan pekerjaan di sosial media, 4) Strategi kelembagaan yaitu menjalin kerja sama dengan perusahaan-perusahaan dan balai balai besar dibawah kementrian serta menjalin kerja sama dengan perusahaan dan membuka kesempatan magang untuk menambah pengetahuan para pencari kerja, mengikuti MoU (*Memorandum Of Understanding*) di perusahaan-perusahaan dunia usaha industri. Faktor penghambat dari strategi Disnaker Kabupaten Takalar adalah anggaran dan SDM yang dimiliki. Ada beberapa program pelatihan yang dirancang namun tidak terlaksana semua karena keterbatasan anggaran. Untuk SDM, masih ada beberapa pos yang dianggap belum sesuai dengan bidangnya dan perlu untuk penambahan seperti staf pengajar ketika program Latihan dilaksanakan. Adapun faktor pendukungnya itu ada di peraturan dan komunikasi yang terjalin baik itu antar pegawai, SKPD, ataupun Perusahaan-perusahaan yang menjadi mitra Disnaker.

**Kata kunci:** Strategi, Tenaga Kerja, Pengangguran

## KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan rasa syukur yang tidak terhingga kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Takalar”.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Ihyani Malik, M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Nurbiyah Tahir, S.Sos., M.Ap selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ibu Dr. Ihyani Malik, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos, M.Si selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Kedua orang tua dan segenap keluarga yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan, baik moril maupun materil.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 30 Agustus 2024



Nurfadhillah Islamiah

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	9
B. Teori Manajemen Strategi.....	11
C. Konsep Strategi .....	13
D. Pengangguran .....	16
E. Kerangka Pikir .....	20
F. Fokus Penelitian .....	21
G. Deskripsi Fokus .....	22
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>24</b>
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	24
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	24
C. Sumber Data.....	24
D. Informan .....	25
E. Teknik Pengumpulan Data .....	26
F. Teknik Analisis Data .....	27
G. Teknik Pengabsahan Data .....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>30</b>
A. Hasil Penelitian .....	30
B. Pembahasan.....	61
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>68</b>
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	9
Tabel 3.1	Informan .....	26
Tabel 4.1	Jumlah Pengangguran Terbuka Tahun 2021-2023 .....	59



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kelompok Umur Jenis Kelamin di Kabupaten Takalar, 2020 .....	4
Gambar 1. 2 Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Takalar, 2020 .....	5
Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	21



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	9
B. Teori Manajemen Strategi.....	11
C. Konsep Strategi .....	13
D. Pengangguran .....	16
E. Kerangka Pikir .....	20
F. Fokus Penelitian .....	21
G. Deskripsi Fokus .....	22
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>24</b>
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	24
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	24
C. Sumber Data.....	24
D. Informan .....	25
E. Teknik Pengumpulan Data .....	26
F. Teknik Analisis Data .....	27
G. Teknik Pengabsahan Data .....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>30</b>
A. Hasil Penelitian .....	30
B. Pembahasan.....	61
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>68</b>
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	9
Tabel 3.1	Informan .....	26
Tabel 4.1	Jumlah Pengangguran Terbuka Tahun 2021-2023 .....	59



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kelompok Umur Jenis Kelamin di Kabupaten Takalar, 2020 .....	4
Gambar 1. 2 Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Takalar, 2020 .....	5
Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	21



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek dalam pembangunan. Peran tenaga kerja memiliki kedudukan yang penting dalam pembangunan daerah sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja, menyediakan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah, memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Seperti halnya telah dijelaskan dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 2 disebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini berarti bahwa semua warga negara Indonesia mempunyai pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga diharapkan dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup yang layak.

Malik dan Ihyani (2012) Pembangunan ekonomi yang dilakukan di Indonesia selama ini belum mampu menciptakan kesempatan kerja yang memadai bagi tenaga kerja yang terus meningkat, orientasi pembangunan Indonesia selama ini masih lebih menekankan pada pertumbuhan ekonomi yang sifatnya padat modal sehingga mengakibatkan terjadinya ketimpangan antara jumlah angkatan kerja yang berdampak pada peningkatan jumlah

pengangguran. Pengangguran merupakan salah satu masalah yang utama di Indonesia. Masalah ini erat kaitannya dengan pertumbuhan ekonomi. Jika pertumbuhan ekonomi ada, maka secara tidak langsung akan menyerap tenaga kerja. Tetapi jika pertumbuhan ekonomi setiap tahunnya hanya mampu menyerap tenaga lebih kecil dari jumlah yang mencari pekerjaan, maka akan menyebabkan adanya sisa pencari kerja yang tidak mendapatkan pekerjaan sehingga jumlah pengangguran di Indonesia semakin meningkat. Tingginya angka pengangguran dan kemiskinan akan menimbulkan dampak yang sangat luas, baik dibidang ekonomi, politik, social budaya, hukum bahkan sampai pada bidang pertahanan dan keamanan. Pengangguran merupakan masalah yang perlu segera diselesaikan.

Adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maka pemerintah berkewajiban dalam mengatasi masalah pengangguran. Dapat dilihat dalam pasal 1 yang menyatakan : (1) perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategidan pelaksanaan program pembangunan tenagakerjaan yang berkesinambungan. (2) Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (3) Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya pemberi kerja dapat memperoleh

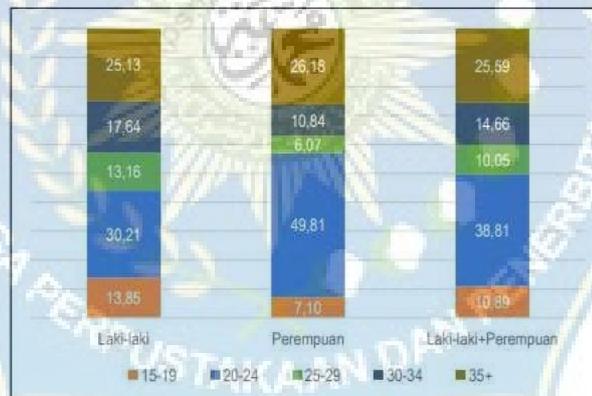
tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Kemiskinan merupakan bagian dari dampak dari kesejahteraan social yang tidak terselesaikan. Persoalan ini dipicu dengan tingkat persaingan tenaga kerja yang tidak seimbang dengan ketersediaan lapangan kerja. (Bakri, Mashar dan Malik, 2019) Menurut Maulana (2013) meningkatnya angka pengangguran di Indonesia disebabkan oleh kurangnya akses pendidikan, kurangnya kesempatan untuk berkembang, ketidakmampuan bersaing dan kurangnya keterampilan. Persoalan tenaga kerja menjadi tantangan setiap daerah, karena setiap tahunnya pertumbuhan penduduk semakin meningkat. (Andira, Razak dan Tahir, 2022)

Menurut (Nanga 2005) pengangguran merupakan kenyataan yang dihadapi tidak saja oleh negara berkembang akan tetapi juga dialami oleh negara maju. Haerana, dkk (2022) menjelaskan secara umum pengangguran didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam kategori angkatan kerja (*labor force*) tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif sedang mencari pekerjaan. Seorang yang tidak bekerja, tetapi secara aktif mencari pekerjaan tidak dapat digolongkan sebagai pengangguran, pengangguran pada prinsipnya mengandung arti melemahnya pertumbuhan produk dan adanya kesengsaraan bagi orang yang tidak bekerja dan menyebabkan pemborosan sumber daya manusia, disamping memperkecil pertumbuhan produk, pengangguran juga mengacu pengeluaran pemerintah lebih tinggi untuk keperluan kompensasi, hal ini terutama terjadi pada negara maju dan pemerintah mempunyai kewajiban menyediakan tunjangan bagi

para penganggur.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 4 menjelaskan bahwa untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Masalah pengangguran tidak hanya menjadi masalah pemerintah pusat, tetapi juga pemerintah daerah, tidak terkecuali Kabupaten Takalar. Berdasarkan data ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2020 Kabupaten Takalar memiliki jumlah penduduk usia kerja sebanyak 228.396 orang atau 3.39 %. Berikut data Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Takalar berdasarkan kelompok umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan :

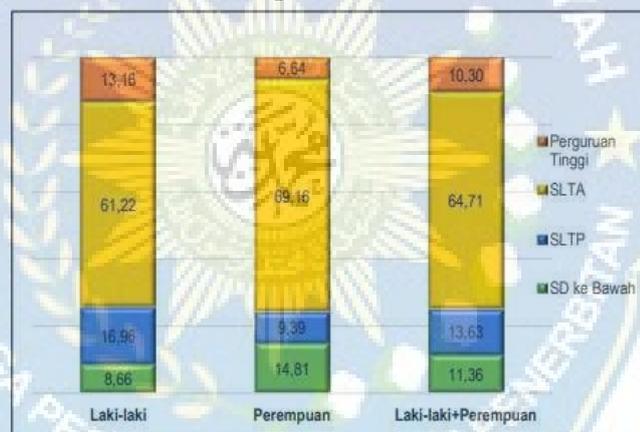


Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Takalar, 2020

Gambar 1.1. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kelompok Umur Jenis Kelamin di Kabupaten Takalar, 2020

Berdasarkan Gambar 1.1 diketahui pada tahun 2020 pengangguran terbanyak di Kabupaten Takalar berada pada kelompok umur 20-24 tahun yaitu sebesar 38,81 persen. Terdapat 10,89 persen penganggur berusia diantara 15 sampai 19 tahun dan 4,35 persen penganggur usia 30-34 tahun.

Hal ini menunjukkan sebagian besar penganggur di Kabupaten Takalar tahun 2020 masih berusia muda. Ditinjau dari jenis kelamin, baik laki-laki maupun perempuan persentase penganggur terbesar berada pada kelompok umur 20-24 tahun. Sekitar 30,21 persen penganggur laki-laki berusia antara 20 sampai 24 tahun dan sebanyak 49,81 persen penganggur perempuan berusia antara 20-24 tahun. Hal ini menunjukkan struktur umur penganggur antara laki-laki dan perempuan tidak jauh berbeda. Sementara itu banyaknya penganggur yang berada pada usia 35 tahun ke atas sekitar 25,59 persen dengan komposisi penganggur perempuan sebesar 25,59 persen dan penganggur laki-laki sebesar 25,13 persen.



Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Takalar, 2020

Gambar 1.2. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Takalar, 2020

Secara umum lebih dari setengah penganggur di Kabupaten Takalar pada tahun 2020 telah menamatkan pendidikan pada tingkat SLTA. Dari setiap 100 penganggur sekitar 10 sampai 11 orang diantaranya telah tamat perguruan tinggi (Diploma/Universitas). Hal ini dimungkinkan karena semakin tinggi pendidikan seseorang maka harapan untuk mendapatkan

pekerjaan sesuai dengan keinginan juga semakin tinggi. Berdasarkan jenis kelamin, baik penganggur laki-laki maupun penganggur perempuan sebagian besar (61,22 persen dan 64,71 persen) telah menamatkan pendidikan pada jenjang SLTA Penganggur perempuan yang menamatkan pendidikan pada jenjang perguruan tinggi sebanyak 6,64 persen.

Dilihat dari kualitas pengangguran yang ada di Kabupaten Takalar pada saat ini, dapat disimpulkan kemajuan suatu bangsa ataupun daerah sebagian besar bukan ditentukan oleh SDA melainkan oleh kualitas sumber daya manusianya. Kualitas tenaga kerja sangat diperhatikan dalam dunia pekerjaan, seseorang yang mempunyai skill yang kurang dapat dikatakan gugur dalam pencarian tenaga kerja disuatu perusahaan. Untuk meningkatkan daya saing atau keterampilan tenaga kerja guna mengurangi pengangguran di Kabupaten Takalar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melaksanakan beberapa strategi dalam mengurangi angka pengangguran diantaranya yaitu melalui program- program diantaranya yaitu, penyerapan 10.000 tenaga kerja, menghubungkan pencari kerja dengan perusahaan melalui job fair dan menggandeng Kementerian Tenaga Kerja untuk melakukan sosialisasi pemagangan dan kesempatan kerja di Luar Negeri, menyebarkan lowongan pekerjaan, memberi pelatihan yang mana bertujuan untuk menambah keterampilan masyarakat agar dapat bersaing di dunia kerja, dan pelaksanaan strategi ini dalam menyebarkan lowongan sudah bisa dikatakan berhasil.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis merasa strategi Dinas Tenaga Kerja untuk mengurangi masalah pengangguran belum

cukup baik dilaksanakan pada tahun 2020 dikarenakan terjadinya peningkatan pengangguran, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti tentang bagaimana “*Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kabupaten Takalar*”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kabupaten Takalar ?
2. Apa Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kabupaten Takalar ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kabupaten Takalar.
2. Untuk Mengetahui Apa Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kabupaten Takalar.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

## 1. Manfaat Teoritis

Kegunaan secara teoritis yaitu untuk memperkaya dan menambah pengetahuan penulis tentang bagaimana Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kabupaten Takalar jika dikaitkan dengan tahapan strategi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Manfaat Untuk Mahasiswa

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan acuan untuk mengetahui bagaimana Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kabupaten Takalar.

### b. Manfaat Untuk Pemerintah

Diharapkan dapat memberi informasi tentang kendala yang dihadapi dalam Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kabupaten Takalar ini.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dijadikan sebagai faktor pendukung yang dapat membantu penyelesaian penelitian ini, terkhusus penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini.

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	(Aari, 2015)	Strategi Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Melalui Job Fair Di Kabupaten Boyolali	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Boyolali melalui Job Fair dilaksanakan melalui kegiatan yang bertajuk Boyolali Job Market Fair. Tujuan pelaksanaan Boyolali Job Market Fair ini adalah memberikan informasi kepada pencari kerja (penganggur, setengah penganggur maupun yang sudah bekerja) mengenai lowongan pekerjaan yang ada.
2.	(Aristin, 2018)	Strategi Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sampang Dalam Mengurangi Angka Pengangguran	Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata sebesar 0,5 yang berarti kinerja Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kabupaten Sampang dikatakan Cukup. Hasil tersebut merupakan hasil rata-rata dari beberapa aspek,

		Melalui Metode Balanced Scorecard	diantaranya data perspektif bisnis internal menunjukkan hasil NGR sebesar 80% yang berarti baik. Data perspektif bisnis internal menunjukkan hasil target kepuasan karyawan sebesar 5% yang berarti kurang. Data perspektif bisnis internal menunjukkan hasil persentase pelatihan karyawan sebesar 50% yang berarti kurang. Data perspektif bisnis internal menunjukkan persentase pelatihan karyawan sebesar 50% yang berarti kurang.
3.	(Dewi, 2020)	Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Dumai Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kota Dumai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Strategi kantor transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Dumai belum berjalan secara optimal. Faktor pendukung yang menjadi penghambat antara lain sumber daya manusia dan anggaran.

Dapat dilihat dari penelitian terdahulu perbedaan dengan penelitian ini yakni Teori Yang Digunakan Dan Lokus Penelitian, Saat Ini Peneliti Meneliti Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Takalar. Peneliti saat ini melakukan analisis dengan menggunakan teori teori konsep strategi dari (Salusu, 2015). Keberhasilan strategi dapat diukur dari empat tipe strategi menurut (Salusu, 2015) yaitu strategi organisasi, strategi pendukung sumberdaya, strategiprogram dan strategi kelembagaan.

## B. Teori dan Konsep Manajemen Strategi

### 1. Pengertian Manajemen Strategi

Wheelen sebagaimana dikutip oleh (Taufiqurokhman, 2016) dalam bukunya, manajemen strategik adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang mengarah kepada penyusunan strategi-strategi efektif untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka panjang. Menurut Lawrence dan William sebagaimana dikutip oleh Triton dalam bukunya, manajemen strategi adalah sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan.

(Sondang 2012) dalam bukunya menyebutkan bahwa, manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut.

(Coulter 2015) juga mengatakan, strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditujukan untuk mencapai tujuan (goal) dan menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya. Dengan demikian ciri-ciri strategi yang utama adalah:

*Goal-directed actions*, yaitu aktivitas yang menunjukkan “apa” yang diinginkan organisasi dan “bagaimana”

a. Mempertimbangkan semua kekuatan internal (sumber daya dan

kapabilitas)

- b. Serta memperhatikan peluang dan tantangan. Strategi dirumuskan sebagai suatu tujuan yang ingin dicapai, upaya untuk mengkomunikasikan apa saja yang ingin dikerjakan, oleh siapa saja yang mengerjakan, bagaimana cara mengerjakannya, serta kepada siapa hal tersebut pula dikomunikasikan, dan juga perlu dipahami mengapa hasil kinerja tersebut perlu dinilai.

Dari pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen strategi merupakan serangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat pimpinan, diimplementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Manajemen strategi mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas keputusan dan tindakan terkait strategi perusahaan.

## **2. Karakteristik Manajemen Strategi**

Manajemen strategi senantiasa menyikapi dinamika terjadinya perubahan lingkungan sehingga dapat berpengaruh terhadap implementasinya, serta berupaya untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Berikut beberapa karakteristik manajemen strategi:

- a. Manajemen strategi bersifat jangka panjang.
- b. Manajemen strategi bersifat dinamik.
- c. Sesuatu yang berpadu dengan manajemen operasional.
- d. Manajemen strategi berorientasi dan mendekati untuk masa depan

## C. Konsep Strategi

### 1. Pengertian Strategi

Kata strategi berasal dari kata *strategos* dalam Bahasa Yunani merupakan gabungan dari *stratos* atau tentara dan *ego* atau pemimpin. Suatu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadipada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Menurut Chandler dalam (Umar, 2010), strategi merupakan suatu proses penentuan rencana yang dilakukan oleh para pemimpin puncak yang berorientasi pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara ataupun upaya yang dilakukan agar tujuan tersebut dapat dicapai.

Menurut (David, 2011), Strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai. Strategi adalah aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan dalam jumlah besar. Jadi strategi adalah sebuah tindakan aksi atau daya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

(Sofjan, 2011) menyatakan bahwa strategi merupakan suatu pernyataan yang mengarahkan bagaimana masing-masing individu dapat bekerja dalam suatu organisasi, dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi tersebut. Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau uoaya bagaimana agar

tujuan tersebut dapat dicapai (Marrus, 2022).

(Bryson, 2001), menjelaskan bahwa strategi dapat dipandang sebagai pola tujuan, kebijakan, program tindakan, keputusan atau alokasi sumber daya yang mendefinisikan bagaimana organisasi itu, apa yang dilakukan dan mengapa organisasi itu melakukannya.

(Salusu, 2015) mengatakan bahwa strategi dapat dilakukan pada semua tingkatan dan organisasi yang kecil hingga organisasi yang memiliki cakupan yang lebih luas. Tipe-tipe strategi dapat dibedakan menjadi:

- a. Strategi Organisasi (*Corporate Strategy*). Berkaitan dengan perumusan tujuan organisasi secara keseluruhan, yakni misi, tujuan dan inisiatif baru.
- b. Strategi Program (*Program Strategy*). Strategi ini memberikan perhatian pada implikasi program kerja tertentu. Bagaimana dampak yang ditimbulkan suatu program kerja yang akan dilaksanakan.
- c. Strategi Sumberdaya (*Resource Support Strategy*). Strategi ini memutuskan perhatian pada bagaimana memaksimalkan pemanfaatan sumber daya asensial yang tersedia berupa tenaga, keuangan, norma dan teknologi.
- d. Strategi Kelembagaan (*Institutional Strategy*). Strategi ini berfokus pada pengembangan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategic.

## 2. Tahap-tahap Strategi

Menurut (David, 2011) Pada prinsipnya, tahap strategi terdiri atas

tiga , yaitu:

a. Tahap Formulasi

Tahap Formulasi meliputi: pembuatan misi, pengidentifikasian peluang dan tantangan eksternal organisasi, penentuan kekuatan dan kelemahan internal, pembuatan sasaran jangka panjang, pembuatan pilihan-pilihan strategi, serta pengambilan keputusan strategi yang dipilih untuk diterapkan.

b. Tahap Implementasi (biasa juga disebut tahap tindakan)

Tahap Implementasi meliputi: penentuan sasaran tahunan, pengelolaan kebijakan, pemotivasian pegawai, pengalokasian sumber-sumber agar strategi yang diformulasikan dapat dilaksanakan. Termasuk di dalamnya adalah pengembangan kultur yang mendukung strategi, penciptaan struktur organisasi yang efektif, pengarahannya usaha-usaha pemasaran, penyiapan anggaran, pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi, serta mengkaitkan kompensasi pegawai dengan kinerjaorganisasi.

c. Tahap Evaluasi

Tahap Evaluasi meliputi kegiatan mencermati apakah strategi berjalan dengan baik atau tidak. Hal ini dibutuhkan untuk memenuhi prinsip bahwa strategi perusahaan haruslah secara terus-menerus disesuaikan dengan perubahan-perubahan yang selalu terjadi di lingkungan eksternal maupun internal. Tiga kegiatan utama pada tahap ini adalah: Menganalisa faktor-faktor eksternal dan internal sebagai basis

strategi yang sedang berjalan, Pengukuran kinerja, dan Pengambilan tindakan perbaikan.

### 3. Proses Umum Strategi

Suatu keputusan organisasi bersifat strategik bila keputusan tersebut dapat mengarah pada pola kegiatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi dengan mempertimbangkan proses-proses yang telah dirumuskan oleh organisasi. Secara teknis Proses strategi manajemen memiliki beberapa langkah yang saling berkaitan, yaitu :

- a. Pengembangan suatu visi strategi yang mengarahkan dan memfokuskan pada masa depan organisasi perusahaan.
- b. Menentukan tujuan dan sasaran untuk mengukur kemajuan pencapaian visi strategi organisasi perusahaan.
- c. Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan 4) Mengimplementasikan dan melaksanakan strategi secara efektif dan efisien.
- d. Menilai kinerja dan melakukan penyesuaian koreksi, untuk kebutuhan organisasi perusahaan jangka panjang, baik tentang pengarahannya, tujuan, strategi atau pendekatan dalam pelaksanaan strategi.

### D. Pengangguran

#### 1. Pengertian Pengangguran

(Sukirno, 2017) mendefinisikan pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin

mendapatkan pekerjaan yang di inginkan tetapi belum dapat Sukirno mendefinisikan pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan yang di inginkan tetapi belum dapat memperolehnya. Beberapa faktor yang menimbulkan pengangguran menurut Sukirno adalah menganggur karena ingin mencari kerja lain yang lebih baik, pengusaha menggunakan peralatan produksi modern yang mengurangi penggunaan tenaga kerja, ketidaksesuaian antara ketrampilan pekerja yang sebenarnya dengan ketrampilan yang diperlukan dalam industri-industri.

## **2. Bentuk Pengangguran**

Menurut (Sukirno, 2017) pengangguran di bedakan menjadi beberapa bentuk yaitu:

### **a. Pengangguran Normal**

Pengangguran ini disebabkan oleh pekerja-pekerja untuk mencari kerja yang lebih baik atau yang lebih sesuai untuk mereka dinamakan pengangguran normal atau normal unemployment. pengangguran seperti ini lebih banyak berlaku apabila pasaran tenaga kerja adalah ketat, yaitu permintaan adalah sama atau melebihi penawaran.

### **b. 'Pengangguran Siklikal**

Pengangguran ini terjadi jika permintaan agregat lebih rendah, dan mendorong pengusaha menurunkan produksi sehingga terpaksa pengusaha mengurangi jumlah karyawan.

### c. Pengangguran Struktural

Tidak semua industry 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 keatas barang tersebut, biaya pengeluaran sudah sangat tinggi dan tidak mampu bersaing, dan ekspor produksi industry sangat mmenurun karena persaingan dari Negara-negara lain. Kemerosotan itu akan menyebabkan kegiatan produksi menurun dan kegiatan pekerja terpaksa di berhentikan dan menjad penganggur.

### d. Pengangguran Teknologi

Pengangguran ini dapat timbul karena adanya pergantian tenaga manusia oleh mesin-messin dan bahan kimia.

## 3. Tingkat Pengangguran

Untuk mengukur seberapa besar pengangguran yang ada di suatu wilayah digunakan konsep mengenai tingkat pengangguran. Menurut Mulyadi Subri, tingkat pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan. Tingkat pengangguran biasanya diukur dengan perbandingan antara jumlah penganggur dengan jumlah angkatan kerja pada waktu yang sama.

$$\text{Tingkat Pengangguran} = \frac{\text{jumlah angkatan kerja} \times 100 \%}{\text{jumlah angkatan kerja}}$$

#### 4. Macam-macam Pengangguran

Pengangguran dapat digolongkan menjadi beberapa jenis berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mulyadi Subri. Macam-macam pengangguran antara lain :

- a. Pengangguran terbuka (open unemployment): bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan.
- b. Setengah menganggur (underemployment): perbedaan antara jumlah pekerjaan yang betul dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya dengan jumlah pekerjaan yang secara normal mampu dan ingin dikerjakannya.
- c. Setengah menganggur yang kentara (visible underemployment): jika seseorang bekerja tidak tetap (part time) diluar keinginannya sendiri, atau bekerja dalam waktu yang lebih pendek dari biasanya.
- d. Setengah menganggur yang tidak kentara (invisible underemployment): jika seseorang bekerja secara penuh (full time) tetapi pekerjaannya itu dianggap tidak mencukupi, karena pendapatannya yang terlalu rendah atau pekerjaan tersebut tidak memungkinkan ia untuk mengembangkan seluruh keahliannya.
- e. Pengangguran tidak kentara (disguised unemployment): Dalam angkatan kerja mereka dimasukkan dalam kegiatan bekerja, tetapi sebetulnya mereka adalah pengangguran jika dilihat dari segi produktivitasnya.

- f. Pengangguran friksional: pengangguran yang terjadi akibat pindahnya seseorang dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain, dan akibatnya harus mempunyai tenggang waktu dan berstatus sebagai penganggur sebelum mendapatkan pekerjaan yang lain tersebut.
- g. Pengangguran struktural: pengangguran yang disebabkan karena ketidakcocokan antara struktur para pencari kerja sehubungan dengan keterampilan, bidang keahlian, maupun daerah lokasinya dengan struktur

#### **E. Kerangka Pikir**

Kerangka berfikir merupakan alur pemikiran yang diambil dari suatu teori, undang-undang atau peraturan yang dianggap relevan dengan fokus atau judul penelitian dalam upaya menjawab masalah-masalah yang ada dirumusan masalah penelitian tersebut. Penelitian ini membahas mengenai Strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Takalar.

Strategi ini digunakan untuk menentukan kebijakan dinas yang bertujuan untuk mengurangi pengangguran. Hal ini sama dengan strategi untuk mengurangi pengangguran. Jadi ketika strategi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berjalan baik, maka pengangguran akan berkurang. Penelitian ini akan dianalisis menggunakan teori konsep strategi dari (Salusu, 2015).

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menggambarkan kerangka pikir yang menjadi acuan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

## F. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini dilihat dari latar belakang yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah yang kemudian dikaji berdasarkan teori yang ada dalam tinjauan pustaka. Maka fokus penelitian mengenai bagaimana Strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Takalar. Peneliti saat ini melakukan analisis dengan menggunakan teori teori konsep strategi dari (Salusu, 2015).

Berdasarkan kerangka pikir diatas, keberhasilan strategi dapat diukur dari empat tipe strategi menurut (Salusu, 2015) yaitu strategi

organisasi, strategi pendukung sumberdaya, strategi program dan strategi kelembagaan.

## **G. Deskripsi Fokus Penelitian**

### **1. Strategi Organisasi (*Corporate Strategy*)**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar menetapkan tujuan kerja, berkaitan dengan perumusan tujuan Kabupaten Takalar secara keseluruhan, yakni visi misi, tujuan dan inisiatif baru.

### **2. Strategi Pendukung Sumber daya (*Resource Support Strategy*)**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar memilih bagaimana memperkuat pemanfaatan sumber daya yang dapat diakses seperti pasokan tenaga kerja, finansial, dan inovasi yang dilakukan di lingkup pemerintahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar.

### **3. Strategi Program (*Program Strategy*)**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar melaksanakan program yang dipilih seperti halnya; melihat program apa saja yang telah dilaksanakan dan berhasil serta dapat memberikan efek kepada Pemerintah dan masyarakat di Kabupaten Takalar.

### **4. Strategi Kelembagaan (*Institutional Strategy*)**

Strategi ini berfokus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar dalam melakukan pengembangan kemampuan pegawai melaksanakan inisiatif-inisiatif strategik.

## 5. Faktor Pendukung

Aspek-aspek yang mendukung kelancaran strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar dalam mengimplementasikan program-program kerja yang telah disusun

## 6. Faktor Penghambat

Aspek-aspek yang menghambat kelancaran strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar dalam mengimplementasikan program-program kerja yang telah disusun



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi**

Waktu penelitian akan dilaksanakan selama dua bulan setelah mendapat izin penelitian yaitu bulan Maret sampai bulan April 2024. Adapun lokasi penelitian yaitu di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar dapat mengurangi angka pengangguran. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Penelitian dengan pendekatan deskriptif dimaksudkan untuk menelaah, menganalisis, dan menjelaskan lebih dalam tentang strategi dalam mengurangi angka pengangguran dengan melihat dari beberapa tipe strategi yang digunakan.

#### **C. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah proses mendapatkan dari subjek dan objek data. Data yang dimaksud digolongkan menjadi dua bagian yaitu data sekunder dan data primer. Penggolongan ini dilakukan demi menjaga keakuratan dan relevansi serta kekayaan data yang diperoleh di lapangan sehubungan dengan objek penelitian ini. Sumber data dalam

penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Data primer

Data primer adalah data yang didapatkan atau dikumpulkan dari pihak pertama atau tangan pertama, tanpa melalui perantara. Data ini berkaitan langsung dengan informan. Data ini diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap objek dan subjek yang diteliti. Sumber datanya melalui wawancara dan observasi langsung terhadap objek penelitian.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sebuah pihak ke dua, ketiga dan seterusnya. Misalnya dari sebuah instansi ataupun organisasi yang bersangkutan, atau perorangan dari pihak yang telah mengumpulkan dan mengalihnya, seperti data dokumentasi, data wawancara dengan masyarakat, foto-foto, buku dan lain-lain yang relevan dengan penelitian. Hal ini dapat dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data melalui informan secara tertulis ataupun gambar-gambar dan tulisan-tulisan yang berhubungan dengan penelitian.

### **D. Informan**

Informan dalam penelitian ini diharapkan memberikan data secara obyektif, akurat, serta dapat dipertanggung jawabkan yang diberikan kepada peneliti. Dalam penentuan informan peneliti menggunakan metode *Purposive Sampling* yaitu penentuan orang yang mengerti dan terlibat langsung kedalam permasalahan penelitian. Berikut daftar Informan dalam penelitian ini:

Tabel 3.1: Informan

No	Jabatan
1.	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar
2.	Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
3.	Kepala Seksi Pelatihan & Produktifitas Tenaga Kerja Latihan dan Permagangan Tenaga Kerja
4	Peserta Job Fair

Sumber: diolah oleh Peneliti

### E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis yaitu sebagai berikut:

#### 1. Observasi (pengamatan)

Untuk mendapatkan gambaran kongkrit mengenai strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Takalar. Maka peneliti melakukan pengamatan dan mencatat secara langsung terhadap hal yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Peneliti akan turun langsung kelapangan dalam hal ini kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengamati apakah dinas tersebut betul-betul sudah melakukan strategi dengan baik.

#### 2. Wawancara (*interview*)

Teknik wawancara yang dilakukan menggunakan tanya jawab langsung kepada informan yang berdasarkan pada tujuan peneliti. Serta mencatat berdasarkan daftar pertanyaan-pertanyaan yang dibutuhkan dan telah disiapkan sebelumnya oleh peneliti.

### 3. Dokumentasi

Metode ini akan dilakukan dengan cara mendatangi Kantor Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar untuk memperoleh data berupa tulisan, gambar dan karya-karya tentang kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai objek peneliti.

### F. Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu langkah selanjutnya untuk mengolah data, dimana data yang diperoleh dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa untuk menyimpulkan persoalan yang diajukan dalam menyusun hasil penelitian. Dalam analisis data, penulis menggunakan 3 (tiga) teknik yaitu sebagai berikut:

#### 1. Reduksi Data

Pada tahap ini penulis mencoba memilih data-data yang sesuai atau data yang bersifat pokok untuk selanjutnya dirangkum dan memfokuskan pada hal yang dianggap penting guna mempermudah dalam menggunakan pola penelitian yang diinginkan.

#### 2. Penyajian Data

Penyajian data sangat berguna bagi peneliti dalam melihat pandangan dan gambaran secara menyeluruh atau beberapa bagian tertentu dari penelitian.

#### 3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Pada tahap ini kesimpulan yang diperoleh oleh peneliti masih bersifat sementara sampai ditemukannya bukti dan data yang kuat untuk

digunakan pada tahap berikutnya.

### **G. Teknik Pengabsahan Data**

Salah satu cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengujian kredibilitas data adalah dengan triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini dimaksudkan sebagai pemeriksaan data dari beragam sumber dengan beragam cara, dan beragam waktu. Lebih lanjut membagi triangulasi kedalam tiga macam, yaitu:

#### **1. Triangulasi Sumber**

Dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan dan pemeriksaan data yang didapatkan dari hasil pengamatan, wawancara dan dokumen-dokumen yang ada. Kemudian peneliti melakukan perbandingan dari hasil wawancara dengan dokumen yang tersedia sehingga menghasilkan suatu kesimpulan.

#### **2. Triangulasi Teknik**

Untuk menguji kredibilitas dari data, maka dapat dilakukan dengan pengecekan data dengan sumber yang menyerupai tetapi dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang telah diperoleh dari hasil wawancara dapat di cek dengan proses yang berbeda seperti dokumentasi, penyebaran kusioner dan observasi secara langsung.

#### **3. Triangulasi Waktu**

Waktu juga kerap mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan melalui teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum terlalu banyak masalah, akan memberikan data yang

lebih valid sehingga lebih meyakinkan. Untuk itu dalam rangka menguji kredibilitas data bisa dilakukan melalui teknik melaksanakan pemeriksaan dengan wawancara, pengamatan atau bisa cara lain dengan keadaan yang lain. Jika hasil ujimendapatkan data yang tidak sama, maka dilaksanakan dengan berulang-ulang hingga sampai didapatkan kepastian suatu datanya.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **a. Gambaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau Disnakertrans Kabupaten Takalar terletak di Jalan Fitrah Nomor 4 Kelurahan Kalabbirang Kecamatan Pattallassang Kabupaten Takalar Provinsi Sulawesi Selatan. Dinas Koperasi, UKM UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Takalar Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah. Dinas Koperasi, UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar merupakan perangkat daerah unsur pendukung tugas Bupati di bidang Koperasi, UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan di bidang Perkoperasian, Usaha Kecil Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan..

Dinas Koperasi UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.

Takalar terbentuk sebagai suatu lembaga yang terdiri dari 1 (satu) sekretariat dan 4 (empat) bidang yaitu Bidang Koperasi, Bidang Pengembangan UMK, Bidang Tenaga Kerja dan Bidang Transmigrasi serta 2 (dua) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) yaitu UPT Balai Latihan Kerja dan UPTD Promosi Kerajinan dan Klinik Bisnis Daerah sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 32 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Koperasi UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar.

**b. Tujuan**

Rencana Strategis (RENSTRA) merupakan kerangka pembangunan strategis Dinas Koperasi UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk periode 5 tahun. Sebagai dokumen perencanaan yang memuat penjabaran tujuan, sasaran dan program SKPD, RENSTRA berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Sebagai penerjemahan kebijakan politik Bupati sebagai Kepala Daerah yang tertuang dalam RPD, RENSTRA menjadi pijakan bagi perencanaan strategis SKPD, termasuk hingga ke level perencanaan tahunan. Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan sasaran, sebagai hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu tertentu jangka waktu 1 (satu) tahun.

Adapun tujuan Dinas Koperasi UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Takalar, sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Kualitas Koperasi dan Produktifitas UMK;
- 2) Peningkatan Kesempatan Kerja.
- 3) Peningkatan Masyarakat Transmigrasi Yang Mandiri
- 4) Meningkatkan tata kelola pada Dinas Koperasi, UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

**c. Sasaran dan Indikator Kerja**

Sasaran merupakan hasil yang ingin dicapai secara nyata dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Dalam mendukung Tujuan RPD Tahun 2023-2026, maka dirumuskan dan ditetapkan sasaran sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya Keaktifan Koperasi.
- 2) Meningkatnya Volume Usaha dan Asset Usaha Mikro.
- 3) Berkurangnya Masyarakat Pengangguran
- 4) Meningkatnya Kualitas Pembinaan Transmigrasi
- 5) Meningkatnya tata kelola Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Faktor-faktor kunci keberhasilan (*Critical Success Faktor*) merupakan faktor penentu yang sangat penting dalam pencapaian keberhasilan Dinas Koperasi UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar. Faktor penentu keberhasilan ini ditetapkan dengan terlebih dahulu menganalisis faktor lingkungan, baik internal maupun

eksternal dengan pendekatan SWOT analisis dilanjutkan untuk menentukan tingkat urgensi dan dampak potensial serta skala prioritasnya.

Untuk menentukan keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Koperasi UKM Tenaga Kerja dan Trans-migrasi dapat diukur melalui indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya Keaktifan Koperasi yang dinilai dari persentase koperasi aktif
- 2) Meningkatnya Volume Usaha dan Asset Usaha Mikro yang dinilai dari jumlah Usaha Mikro yang mencapai peningkatan volume dan asset usaha serta Jumlah Usaha Mikro Baru.
- 3) Berkurangnya Masyarakat Pengangguran yang dinilai dari Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi dan Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan
- 4) Meningkatnya Kualitas Pembinaan Transmigrasi yang dilihat dari Persentase Transmigran Yang Mencapai Peningkatan Keterampilan Hidup dan Kelembagaan Untuk Hidup Mandiri
- 5) Meningkatnya tata kelola Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dinilai dari Nilai SAKIP Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi

#### **d. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas**

- 1) Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan pengkoordinasian dibidang

penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja yang meliputi penempatan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja luar negeri dan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.

Susunan organisasi perluasan kesempatan kerja terdiri dari:

a) Seksi Penempatan Tenaga Kerja

Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas menyiapkan bahan bimbingan, melakukan bimbingan, menyiapkan pedoman dan kebijakan petunjuk teknis di bidang penempatan tenaga kerja.

b) Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri

Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri mempunyai tugas menyiapkan bahan bimbingan, melakukan bimbingan, menyiapkan kebijakan serta petunjuk teknis dibidang perlindungan tenaga kerja luar negeri

c) Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas merencanakan penyediaan saran dan prasarana pengembangan dan perluasan kesempatan kerja, membuat rencana kerja tentang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.

2) Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsostek

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) mempunyai tugas:

a) Pelaksanaan verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah.

- b) Pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah.
- c) Pengkoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah.
- d) Perngkoordinanisan pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan.
- e) Pelaksanaan fasilitas pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Biparlit di perusahaan.

Adapun susunan Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek terdiri dari:

a) Seksi Persyaratan Kerja

Mempunyai tugas menyiapkan SDM yang memahami aturan pembuatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja, menyiapkan bahan dalam rangka membentuk kelembagaan perusahaan melalui PK, PP, PKB dan Lembaga Kerjasama Bipartit, membuat konsep pendaftaran perjanjian kerjasama.

b) Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Seksi Pengupahan dan Jamsostek mempunya tugas menyiapkan SDM yang memahami ketentuan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja, menyiapkan bahan pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja, menyiapkan penyusunan bahan penetapan upah minimum, menyiapkan bahan evaluasii dan pelaporan pengupahan jaminan sosial tenaga kerja.

c) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas menyiapkan SDM yang memahami pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menyediakan media sarana dan prasarana dalam upaya penyelesaian hubungan industrial, merencanakan kegiatan seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan data kegiatan tahun sebelumnya dan sumber data sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan

3) Bidang Pelatihan Kerja dan Produktifitas Bidang Pelatihan Kerja dan Produktifitas mempunyai tugas:

- a) Pengkoordinasian penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK).
- b) Pelaksanaan verifikasi informasi regulasi di bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta.
- c) Pengkoordinasian peningkatan kompetensi SDM lembaga pelatihan kerja swasta.
- d) Penyebarluasan informasi produktifitas kepada perusahaan kecil.
- e) Pelaksanaan pemberian iin kepada lembaga pelatihan kerja swasta.
- f) Pengkoordinasian pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil.
- g) Pengkoordinasian pengukuran produktivitas.
- h) Pengkoordinasian pemantauan tingkat produktivitas.
- i) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Dinas.

Adapun Susunan Organisasi Bidang Pelatihan Tenaga Kerja terdiri dari:

a) Seksi Kelembagaan Pelatihan

Seksi kelembagaan pelatihan memiliki tugas mengumpulkan bahan informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan, merencanakan pelaksanaan sosialisasi regulasi di bidang pelatihan kerja kepada lembaga pelatihan kerja swasta, menganalisis kebutuhan pelatihan kerja bagi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta, merancang kesiapan materi pelatihan kerja, memimpin kegiatan pemantauan dan evaluasi lembaga pelatihan kerja swasta.

b) Seksi Penyelenggaraan Pelatihan

Seksi penyelenggaraan pelatihan memiliki tugas menyiapkan pelaksanaan analisis keutuhan pelatihan, menyiapkan program pelatihan, menyiapkan sarana dan prasarana, menyiapkan instruktur dan tenaga pelatihan, menyiapkan calon peserta pelatihan kerja.

c) Seksi Peningkatan dan Analisis Produktivitas

Seksi peningkatan dan analisis produktivitas memiliki tugas menyiapkan promosi peningkatan produktivitas, menyiapkan sumber daya manusia dan konsultasi produktivitas, melaksanakan pemantauan peningkatan produktivitas, merencanakan pemantauan tingkat produktivitas.

#### 4) Bidang Pembinaan Transmigrasi

Adapun tugas bidang pembinaan transmigrasi terdiri dari:

- a) Pengkoordinasian layanan pencadangan tanah untuk kawasan transmigrasi.
- b) Pengkoordinasian layanan pengurusan hak pengelolaan.
- c) Pengkoordinasian layanan pembangunan satuan pemukiman di kawasan transmigrasi.
- d) Pengkoordinasian pengembangan sarana dan prasarana dan pengelolaan sumber daya alam satuan pemukiman pada tahap kemandirian.
- e) Mengkoordinasikan layanan pengurusan penerbitan sertifikat hak atas tanah.
- f) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala.

Adapun Susunan Organisasi Transmigrasi, terdiri dari:

- a) Seksi Perencanaan Kawasan Transmigrasi.

Adapun tugas seksi perencanaan kawasan transmigrasi adalah mengidentifikasi dan informasi potensi kawasan, advokasi kawasan, perencanaan kawasan, fasilitas penetapan kawasan serta mediasi kerja sama antar daerah, merencanakan teknis satuan kawasan pengembangan, perencanaan teknis satuan permukiman, perencanaan sarana dan prasarana kawasan serta perencanaan pengembangan masyarakat,, memfasilitasi pencadangan tanah, identifikasi masalah dan pentaan tanah, pengelolaan tanahm

advikasi pertahanan serta dokumentasi penyediaan tanah dan pelayanan pertahanan.

b) Seksi Pembangunan Permukiman Transmigrasi dan Penataan Persebaran Penduduk. Adapun tugas seksi pembangunan pemukiman adalah memfasilitasi penyiapan lahan, pembangunan sarana dan prasarana pemukiman, evaluasi kelayakan permukiman, mengembangkan sarana dan prasarana permukiman dan kawasan transmigrasi, memberikan pelayanan perpindahan penyediaan calon transmigran dan penduduk setempat, penempatan dan penataan dan adaptasi serta administrasi BMM, memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala bidang transmigrasi tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil di bidang tugasnya.

c) Seksi Pengembangan Masyarakat Transmigrasi.

Adapun tugas dari seksi pengembangan masyarakat transmigrasi adalah menyiapkan dan mengembangkan produksi, pengolahan dan pemasaran dan kewirausahaan masyarakat transmigrasi, menyiapkan konsep pelayanan pendidikan, kesehatan, pembinaan mental spiritual dan bantuan pangan kepada masyarakat transmigrasi, menyiapkan lembaga ekonomi dan permodalan, promosi dan publikasi dan kerja sama kemitraan.

## **2. Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar dalam Mengurangi Angka Pengangguran**

Ada beberapa strategi yang ditempuh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar dalam mengurangi pengangguran di daerah

tersebut. Berikut strategi yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar

a. Strategi Organisasi

Strategi organisasi mencakup tentang visi, misi dan juga tujuan organisasi. Suatu organisasi harus mengetahui tujuan apa yang akan diraih agar terciptanya suatu strategi guna mencapai tujuan tersebut. Secara sederhana, visi merupakan suatu arah ataupun tujuan yang ingin dicapai. Dalam konteks organisasi berkaitan erat dengan apa yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

Strategi ini melibatkan pengembangan misi, tujuan, nilai, dan inisiatif strategis baru yang membahas tentang apa, siapa dan bagaimana terwujudnya tenaga kerja yang berkualitas dan produktif dalam hubungan kerja, serta perlindungan tenaga kerja untuk masyarakat yang sejahtera. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar telah merancang berbagai strategi yang bersinergi dengan visi dan misi SKPD Disnaker Kabupaten Takalar.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Disnaker Kabupaten Takalar diperoleh informasi sebagai berikut:

“Kita di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Takalar bekerja dengan meningkatkan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan mendapat sertifikasi sebagai penunjang keahlian dan bakat masyarakat khususnya pencari kerja sesuai dengan bidang dan keahliannya dengan mengarah kepada Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Takalar dan dalam pelaksanaannya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Takalar telah menjabarkan Visi dan Misi Kepala Daerah sesuai dengan fungsi dan arahnya dalam upaya mengurangi pengangguran dan selanjutnya dijabarkan oleh Dinas

dalam Rencana Strategi” (Wawancara MBI, tanggal 9 Maret 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak MBI diketahui jika Disnaker Kabupaten Takalar telah meningkatkan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan mendapat sertifikasi sebagai penunjang keahlian dan bakat masyarakat khususnya pencari kerja sesuai dengan bidang dan keahliannya

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja diperoleh keterangan sebagai berikut:

“Kita itu mempunyai visi dimana kita ingin menciptakan atau mewujudkan tenaga kerja yang memiliki skill dan kompetensi dalam dunia pekerjaan” (wawancara BS, tanggal 9 Maret 2024).

Hasil wawancara dengan bapak BS diketahui jika visi Disnaker yaitu menciptakan atau mewujudkan tenaga kerja yang memiliki skill dan kompetensi dalam dunia pekerjaan. Hal ini selaras dengan visi dan misi dari pemerintah Kabupaten Takalar yang ingin menyejahterakan warganya.

Pendapat senada diungkapkan oleh Kepala Seksi Latihan dan Permagangan yang memberikan informasi sebagai berikut:

“Visi misi kita memang harus sesuai dengan visinya pemerintah Kabupaten Takalar. Oleh karena itu, kita senantiasa mengupayakan pekerja yang kita miliki dibekali dengan skill yang mumpuni” (wawancara MH, tanggal 9 Maret 2024).

Hasil wawancara dengan bapak MH diketahui jika Disnaker membuat visi yang sama dengan tujuan dari Pemerintah Kabupaten Takalar yaitu mengupayakan pekerja yang kita miliki dibekali dengan skill yang mumpuni

Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Disnaker Kabupaten Takalar telah membuat pelatihan bagi para pencari kerja. Pelatihan tersebut merupakan pelatihan kerja yang berbasis pada kompetensi dan pada sertifikasi sebagai penunjang keahlian dan bakat sesuai dengan bidang dan keahlian pencari kerja.

Lebih lanjut, Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Disnaker Kabupaten Takalar menjelaskan kegiatan lainnya yang dilakukan oleh Disnaker Kabupaten Takalar. Berikut kutipan wawancaranya:

“Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Takalar selalu bikin kegiatan yang langsung menyentuh ke sasaran. Kita buat event dengan mengundang perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Takalar atau di luar Kabupaten Takalar untuk membuka lowongan kerja yang diperuntukkan bagi masyarakat Takalar. Kegiatan ini biasanya selalu kita adakan tiap tahun. (Wawancara MBI, tanggal 9 Maret 2024).

Dari penjelasan Kabid Pelatihan dan penempatan disimpulkan bahwa Disnaker Kabupaten Takalar tiap tahun mengadakan kegiatan dengan mengundang perusahaan baik yang berada di Kabupaten Takalar maupun yang berada di luar Kabupaten Takalar.

Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja juga menambahkan kegiatan untuk mengurangi angka pengangguran. Berikut kutipan wawancaranya:

Selain kegiatan mencari kerja, kita juga terkadang turun langsung ke perusahaan perusahaan untuk mencari informasi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan di perusahaan tersebut. Kan biasanya kalau audiensi, ada perusahaan yang ketika diminta, langsung memberikan data kebutuhan karyawannya (wawancara BS, tanggal 9 Maret 2024)

Penjelasan dari Kasi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja

disimpulkan bahwa Disnaker Kabupaten Takalar senantiasa mengunjungi perusahaan-perusahaan di Kabupaten Takalar untuk mencari informasi yang berkaitan dengan lowongan pekerjaan di perusahaan tersebut.

Lebih lanjut, Kasi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja memberikan pernyataan sebagai berikut:

Kami juga bekerjasama dengan usaha mikro lainnya seperti UMKM untuk mengurangi angka pengangguran. Setelah pelatihan, biasanya itu kita upayakan ada usaha mikro lain yang terbentuk (wawancara BS, tanggal 9 Maret 2024)

Selaras dengan pernyataan di atas, Kasi Latihan dan Permagangan mengungkapkan strategi Disnaker sebagai berikut:

Kita di Disnaker ada inisiatif yang dilakukan dengan pengembangan aplikasi sebagai media penunjang serta sebagai sarana pendataan pencari kerja agar memudahkan dalam mencari dan penyebaran informasi lowongan pekerjaan serta pelatihan kerja” (wawancara MH, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan dari Kasi Pelatihan dan Latihan dan Permagangan disimpulkan bahwa Disnaker Kabupaten Takalar membuat dan mengembangkan aplikasi penunjang bagi para pencari kerja di Kabupaten Takalar sebagai alternatif mencari informasi lowongan kerja dan pendataan pencari kerja.

Lebih lanjut, Kasi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja memberikan pernyataan sebagai berikut:

Kami juga bekerjasama dengan usaha mikro lainnya seperti UMKM untuk mengurangi angka pengangguran. Setelah pelatihan, biasanya itu kita upayakan ada usaha mikro lain yang terbentuk (wawancara BS, tanggal 9 Maret 2024)

Penjelasan dari Kasi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja

menunjukkan bahwa ada upaya pembentukan usaha-usaha mikro bagi alumni pelatihan.

Lebih lanjut, salah seorang alumni pelatihan kerja yang diadakan oleh BLK Kabupaten Takalar yaitu Ibu SM memberikan keterangan sebagai berikut:

“Sebagai alumni pelatihan, saya sangat berterima kasih dengan adanya pelatihan tersebut. Saya pribadi mendapatkan kesempatan untuk memperoleh ilmu dan keterampilan. Selain itu, Pemkab Takalar juga memberikan prioritas bagi alumni untuk mengikuti kegiatan yang diselenggarakan Pemkab Takalar dan prioritas jika ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki” (wawancara SM, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan dari Ibu SM disimpulkan bahwa alumni pelatihan dari BLK Kabupaten Takalar mendapatkan kesempatan untuk mengikuti job fair dan prioritas ketika ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Bapak SP, salah seorang alumni pelatihan kerja yang diadakan oleh BLK Kabupaten Takalar memberikan keterangan sebagai berikut:

“Saya banyak terbantu dengan program disnaker yang membuat pelatihan kepada saya. Setelah pelatihan, saya mendirikan usaha. Walaupun kecil tapi itu merupakan binaan dari Disnaker. ” (wawancara SP, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan dari bapak SP disimpulkan jika pelatihan yang dilakukan oleh Disnaker menghadirkan pelaku usaha mikro di Kabupaten Takalar. Banyak dari alumni yang mendirikan usaha setelah mengikuti program tersebut.

Bapak AS yang juga salah seorang alumni pelatihan kerja yang diadakan oleh BLK Kabupaten Takalar memberikan keterangan sebagai

berikut:

“Saya salah satu yang banyak terbantu dengan program pelatihan dari Disnaker. Banyak ilmu dan informasi yang bermanfaat utamanya tentang menumbuhkembangkan usaha-usaha kecil” (wawancara AS, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan dari bapak AS disimpulkan jika Disnaker senantiasa menciptakan peluang usaha kepada alumni baik yang sifatnya mikro ataupun skala UMKM. Semua di akomodasi oleh Disnaker.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dengan \informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar menerapkan strategi organisasi selaras dengan visi misi Kabupaten Takalar. Disnakertrans berusaha mewujudkan tenaga kerja yang handal dan juga mandiri dalam hubungan industrial yang harmonis dan juga pemukiman transmigrasi yang mandiri. Disnaker Kabupaten Takalar telah membuat pelatihan bagi para pencari kerja. Pelatihan tersebut merupakan pelatihan kerja yang berbasis pada kompetensi dan pada sertifikasi sebagai penunjang keahlian dan bakat sesuai dengan bidang dan keahlian pencari kerja. Tiap tahun Disnakertrans Kabupaten Takalar mengadakan kegiatan mengundang perusahaan baik yang berada di Kabupaten Takalar maupun yang berda di luar Kabupaten Takalar. Disnaker Kabupaten Takalar juga senantiasa mengunjungi perusahaan-perusahaan di area tersebut untuk mencari informasi yang berkaitan dengan loewongan pekerjaan di perudasahaan tersebut. Disnaker juga berusaha untuk menggandeng usaha mikro dan UMKM untuk bekerja sama. Selain itu, Disnakertrans Kabupaten Takalar berinisiasi membuat

dan mengembangkan aplikasi penunjang bagi para pencari kerja di Kabupaten Takalar sebagai alternatif mencari informasi lowongan kerja dan pendataan para pencari kerja.

b. Strategi Pendukung Sumberdaya

Fokus dari strategi pendukung sumberdaya adalah memaksimalkan ketersediaan sumber daya penting yang tersedia untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi, sumber daya berupa tenaga, anggaran dan teknologi.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Disnaker Kabupaten Takalar diperoleh informasi sebagai berikut:

“untuk sarana dan prasarana di Disnaker ini sudah cukup baik yah. Apa yang kita butuhkan tercukupi. Untuk bikin program-program juga tinggal mengajukan dan dibuatkan dalam rencana kerja. (Wawancara MBI, tanggal 9 Maret 2024)

Penjelasan dari Bapak MBI menunjukkan bahwa sarana dan prasarana Disnaker telah cukup memadai dalam menjalankan program-program yang telah disusun.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja diperoleh keterangan sebagai berikut:

“Saya pikir ini sarana dan prasarana di kantor sudah sangat bagus. Ada computer, ruangan, almari, dan sebagainya yang dapat menunjang pekerjaan kita di kantor. Selain itu, prasarana lain yang dibutuhkan juga ada lengkap sehingga kinerja di kantor dapat maksimal” (wawancara BS, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan dari bapak BS diketahui jika sarana dan prasarana di Disnaker telah lengkap dan memungkinkan untuk menjalankan program dengan baik.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Seksi Latihan dan Permagangan yang memberikan informasi mengenai sarana dan prasarana di kantor sebagai berikut:

“Sarana dan prasarana yang kita miliki sudah memadai untuk bekerja sesuai dengan tupoksinya. Banyak instrument-instrumen pendukung yang kita miliki dan itu memudahkan kita dalam melaksanakan kinerja yang baik” (wawancara MH, tanggal 9 Maret 2024).

Pendapat di atas menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang ada di Disnaker Kabupaten Takalar berada pada kategori yang cukup memadai untuk melaksanakan kerja-kerja dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Takalar.

Lebih lanjut, terkait dengan masalah Sumber Daya Manusia, Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Disnaker Kabupaten Takalar menjelaskan sebagai berikut:

“Kami memiliki SDM yang sangat baik dan cukup untuk melaksanakan program kerja yang dicanangkan oleh Disnaker. Pegawai disini itu ada dua kategori. Staf ASN itu terdiri dari PNS dan PPPK serta ada juga tenaga honor yang diperbantukan sesuai dengan keahliannya masing-masing. Keahlian ini menunjukkan kompetensi dari masing-masing staf yang secara individu punya kemampuan yang mumpuni dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Takalar” (Wawancara MBI, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan dari bapak MBI diketahui jika SDM yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Takalar sangat baik dan cukup untuk melaksanakan program kerja yang dicanangkan oleh Disnaker.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja diperoleh keterangan sebagai berikut:

“Saya pribadi merasa kami punya staf yang dapat diandalkan pada masing-masing bidang. Kami telah berupaya untuk merekrut pegawai yang sesuai dengan kompetensi keahlian. Dan alhamdulillah dalam tahun ini, kami punya staf pengajar untuk program pelatihan yang banyak direncanakan di tahun ini” (wawancara BS, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan bapak BS menunjukkan bahwa SDM kantor Disnaker dapat diandalkan dikarenakan pengisian jobdesk pada masing-masing bidang telah diisi oleh staf yang sesuai dengan kompetensinya.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Seksi Latihan dan Permagangan yang memberikan informasi mengenai sumber daya manusia di kantor sebagai berikut:

“Sumber Daya Manusia di Disnaker ini punya kompetensi yang baik pada bidangnya. Ada staf pengajar, IT, bagian analis dan lain sebagainya. Olehnya itu, kami selalu percaya diri untuk melaksanakan semua program yang telah diajukan di Rencana kerja strategis” (wawancara MH, tanggal 9 Maret 2024).

Pendapat di atas menunjukkan bahwa Disnaker Kabupaten Takalar telah merekrut dan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan kompetibel dibidangnya masing-masing. SDM tersebut meliputi staf pengajar atau pelatih untuk program pelatihan tenaga kerja dan transmigrant, staf IT untuk pengembangan teknologi dan media sosial, staf analis untuk menelaah program serta permasalahan terkait ketenagakerjaan di Kabupaten Takalar serta staf yang berada di bidang lainnya yang berfungsi untuk menunjang kinerja Disnaker kabupaten Takalar.

Lebih lanjut, terkait dengan masalah penggunaan sumber daya finansial atau anggaran, Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Disnaker

Kabupaten Takalar menjelaskan sebagai berikut:

“untuk anggaran pelaksanaan program kerja Disnaker itu dari APBD Kabupaten Takalar. Penggunaan anggaran berupa pembuatan Latihan atau workshop untuk para pencari kerja. Biasanya kita kasi uang saku sebagai modalnya nanti ketika selepas latihan” (Wawancara MBI, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan dari Bapak MBI menunjukkan bahwa penggunaan anggaran disesuaikan dengan program yang dibuat seperti pelatihan atau workshop bagi tenaga kerja.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja diperoleh keterangan sebagai berikut:

“Anggaran yang dikelola Disnaker banyak digunakan untuk membuat program pelatihan bagi para peserta. Selain itu kita memfasilitasi mereka agar bisa mandiri nantinya” (wawancara BS, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan dari bapak BS diketahui jika anggaran yang dikucurkan untuk Disnaker digunakan untuk membuat program pelatihan dan pemberian fasilitas bagi peserta.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Seksi Latihan dan Permagangan yang memberikan informasi mengenai sumber daya finansial di Disnaker Kabupaten Takalar sebagai berikut:

“Kami memiliki anggaran yang cukup untuk menjalankan semua program-program pelatihan. Ini kan rata-rata program bertujuan untuk menekan angka pengangguran. Harapannya dengan memberikan mereka pelatihan, mereka dapat mandiri membuka usaha. Selain itu ada sejumlah uang yang diberikan sebagai modal mereka untuk membuka usaha yang direncanakan” (wawancara MH, tanggal 9 Maret 2024).

Pendapat di atas menunjukkan bahwa Disnaker Kabupaten Takalar mendapatkan anggaran dari Anggaran Pendapatan Bantuan Daerah

(APBD) Kabupaten Takalar. Anggaran tersebut digunakan untuk menjalankan program strategis yang dibuat dalam rencana kerja yang telah diajukan sebelumnya. Program-program yang dibuat umumnya berupa pelatihan bagi para pengangguran atau pencari kerja. Peserta dilatih agar memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan bidang keahliannya. Peserta juga dibekali dengan uang saku yang bertujuan agar selepas pelatihan, peserta dapat membuka usaha secara mandiri.

Lebih lanjut, salah seorang alumni pelatihan kerja yang diadakan oleh BLK Kabupaten Takalar yaitu Ibu SM memberikan keterangan sebagai berikut:

“Fasilitator pengajar sangat mendukung dan kompeten. Mereka banyak memberikan pengalaman dan pengetahuan kepada kami. Selain itu, sarana dan prasarana di BLK sangat bagus dan mendukung selama pelatihan dilaksanakan.” (wawancara SM, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan dari Ibu SM disimpulkan bahwa Disnakertrans Kabupaten Takalar menyediakan SDM yang berkualitas dan kompeten dibidangnya. Selain itu, sarana dan prasarana pendukung pelatihan sangat baik ketika pelatihan berlangsung

Bapak SP, salah seorang alumni pelatihan kerja yang diadakan oleh BLK Kabupaten Takalar memberikan keterangan sebagai berikut:

“Bagus ini pengajarnya di BLK. Banyak ilmu yang saya dapat disini selama belajar disana” (wawancara SP, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan dari bapak SP disimpulkan jika pelatihan yang dilakukan oleh Disnaker dihadiri oleh SDM yang kompeten dan

berkualitsa.

Bapak AS yang juga salah seorang alumni pelatihan kerja yang diadakan oleh BLK Kabupaten Takalar memberikan keterangan sebagai berikut:

“Saya pikir sarana dan prasarananya disana sudah cukup bagus melatih kita. Apalagi ada simulasi yang diberikan oleh disnaker” (wawancara AS, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan dari bapak AS disimpulkan jika Disnaker senantiasa menyediakan sarana dan prasarana yang menunjang pelatihan. Selain itu ada simulasi latihan yang diberikan kepada peserta pelatihan..

Berdasarkan hasil temuan penulis di lapangan berupa wawancara dengan informan terkait strategi pendukung sumberdaya disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja kabupaten Takalar sampai sekarang mengupayakan sumber daya manusia staf tenaga pengajar yang berkompeten dalam upaya membantu menjalankan program program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja. Pemanfaatan sumber daya berupa anggaran yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja seperti memfasilitasi uang transportasi dan konsumsi serta diberikannya uang saku setelah lulus sebagai modal usaha untuk para peserta pelatihan.

#### c. Strategi Program

Strategi ini lebih memperhatikan implikasi strategis dari program tertentu serta melihat bagaimana strategi tersebut diterapkan dan apa dampaknya mempengaruhi sesuai tujuan organisasi.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan

Disnaker Kabupaten Takalar diperoleh informasi sebagai berikut:

“Program-program yang telah kita kembangkan seperti pelatihan bagi para pencari kerja itu sudah berjalan beberapa kali. Hasilnya cukup efektif dalam membantu pencari kerja untuk membuka usaha mandiri. Program lainnya berupa job fair juga banyak menyerap pencari kerja di Kabupaten Takalar. Ini memang sedang kita galakkan bersama dengan perusahaan-perusahaan di sini. Kami juga berinisiasi terjun langsung dengan mencari informasi-informasi di perusahaan terkait dengan lowongan kerja. Pada intinya, semua program yang kami jalankan telah berperan dalam mengurangi angka pengangguran. Adapun strategi, kami anggap sudah berhasil mengurangi angka pengangguran walaupun belum secara signifikan. Kedepannya kami berharap dapat membuat program-program yang bisa menekan angka pengangguran di Kabupaten Takalar dalam jumlah besar (Wawancara MBI, tanggal 9 Maret 2024)

Hasil wawancara dengan Bapak MBI diketahui jika program yang dicanangkan oleh Disnaker kabupaten Takalar telah berjalan dengan baik dan berkesinambungan yang berdampak pada menurunnya angka pengangguran di Kabupaten Takalar.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja diperoleh keterangan sebagai berikut:

“Kami sudah melaksanakan program dengan sebaik-baiknya dan kami berharap dapat mencapai tujuan program dengan baik. Melihat kondisinya dan data dari Laporan Kinerja (LKJ), saya menganggap bahwa beberapa program yang kami buat telah mampu mengurangi angka pengangguran. Untuk strateginya itu sendiri saya anggap sudah berhasil dengan baik” (wawancara BS, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan dari Bapak BS menunjukkan bahwa program yang dijalankan oleh Disnaker telah sesuai dengan tujuan pembuatan program tersebut.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Seksi Latihan dan Permagangan yang memberikan informasi mengenai strategi program sebagai berikut:

“Program yang kami canangkan ini sangat efektif dalam menekan angka pengangguran di Kabupaten Takalar. Khususnya program pelatihan atau workshop dan job fair yang diadakan oleh Disnaker. Pelatihan yang kami adakan menghasilkan wirausaha-wirausaha baru karena mereka difasilitasi untuk mengembangkan diri secara mandiri. Sementara job fair memberikan kesempatan kepada warga Takalar untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahlian dan minat kerjanya” (wawancara MH, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan dari bapak MH diketahui jika program yang dibuat oleh Disnaker Kabupaten Takalar efektif dalam menekan angka pengangguran di Kabupaten Takalar. Program yang dibuat seperti pelatihan atau workshop dan *job fair*.

Lebih lanjut, salah seorang alumni pelatihan kerja yang diadakan oleh BLK Kabupaten Takalar yaitu Ibu SM memberikan keterangan sebagai berikut:

“Efektif memang ini job fair dan peltihan yang dilakukan oleh Disnakertrans Kabupaten Takalar. Hal ini karena saya pribadi dapat kerja karena dari job fair. Selain itu, kerja saya ini sesuai juga dengan pelatihan yang saya dapatkan di BLK” (wawancara SM, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan dari Ibu SM disimpulkan bahwa job fair dan pelatihan efektif dalam menyediakan kesempatan kerja bagi pengangguran Kabupaetn Takalar. Selain itu, pelatihan yang dilakukan sesuai dengan kompetensi bidang yang diajarkan di Balai Latihan Kerja.

Bapak SP, salah seorang alumni pelatihan kerja yang diadakan oleh

BLK Kabupaten Takalar memberikan keterangan sebagai berikut:

“ada pelatihan, job fair dan bantuan kepada UMKM. Banyak juga pendampingan dari dinas. Semuanya efektif untuk meningkatkan kemampuan kita yang alumni” (wawancara SP, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan dari bapak SP disimpulkan jika pelatihan, job fair dan pemberian bantuan kepada UMKM dinilai sebagai sesuatu yang bermanfaat bagi para alumni. Hal ini menegaskan bahwa Disnaker melakukan pendampingan dengan baik kepada alumninya.

Bapak AS yang juga salah seorang alumni pelatihan kerja yang diadakan oleh BLK Kabupaten Takalar memberikan keterangan sebagai berikut:

“Biasanya ada pemberitahuan terkait dengan *job fair* ataupun advokasi dari disnakertrans. Kami banyak terbantu dengan progra tersebut” (wawancara AS, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan dari bapak AS disimpulkan jika Disnaker senantiasa memberikan informasi dan advokasi kepada pelaku usaha mikro dan UMKM agar mampu meningkatkan kebutuhan dan kinerjanya.

Berdasarkan hasil temuan penulis di lapangan berupa wawancara dengan informan terkait dengan strategi program Dinas Tenaga Kerja disimpulkan bahwa Dinas Tenaga kerja mempunyai beberapa program, seperti melaksanakan *job fair*, pelatihan untuk pencari kerja, dan aktif memberikan informasi mengenai lowongan pekerjaan di sosial media. Dengan dilaksanakannya pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja diharapkan pencari kerja bisa mendapat lowongan pekerjaan dan membuka lapangan kerja secara mandiri atau bisa disebut juga dengan tenaga kerja mandiri.

Program-program tersebut telah mampu mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Takalar meskipun belum secara signifikan.

d. Strategi Kelembagaan

Fokus dari strategi ini adalah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melakukan inisiatif-inisiatif strategi. Karena strategi ini akan memungkinkan Dinas Tenaga Kerja menjalankan visi dan misinya dalam upaya mengurangi pengangguran di Kabupaten Takalar.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Disnaker Kabupaten Takalar diperoleh informasi sebagai berikut:

“Terkait dengan strategi Disnaker dalam memberikan informasi kepada masyarakat tentang program yang dilaksanakan, kami melakukan melalui sebaran baik lisan, tulisan maupun secara online. Kami senantiasa memanfaatkan media sosial yang ada seperti WA dan Instagram untuk menyebarkan informasi mengenai program seperti pelatihan. Selain itu, kami mengadakan kerjasama dengan SKPD terkait yang menjangkau warga untuk mengikuti pelatihan tersebut. (Wawancara MBI, tanggal 9 Maret 2024)

Hasil wawancara dengan bapak MBI diketahui jika Disnaker Kabupaten Takalar memberikan informasi mengenai program yang dilaksanakan dengan tulisan maupun secara lisan.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja diperoleh keterangan sebagai berikut:

“Strategi Disnaker dalam memberikan informasi kepada masyarakat tentang program yang dilaksanakan, dilakukan dengan menyebarkan pesan melalui grup WA maupun Instagram. Kami punya tim IT yang handal dalam membuat pengumuman ketika ada program yang sedang dibuat. Selain itu ada juga penyebaran informasi ke instansi yang terkait dengan program tersebut seperti kepala desa atau kelurahan. (wawancara BS, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan Bapak BS diketahui bahwa Disnaker Kabupaten Takalar senantiasa menyebarkan informasi terkait dengan program yang dibuat.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Seksi Latihan dan Permagangan yang memberikan informasi mengenai strategi instansi atau Lembaga sebagai berikut:

“Banyak yang telah kami upayakan dalam memberikan informasi kepada masyarakat tentang program yang dilaksanakan oleh Disnaker. Salah satunya dengan bantuan media sosial seperti grup whatsapp (WA). Informasi tersebut memuat mengenai bentuk kegiatan yang akan dilaksanakan dan tata cara pendaftaran pelatihan. (wawancara MH, tanggal 9 Maret 2024).

Hasil wawancara dengan bapak MH ditahui jika informasi mengenai program Disnaker disebar di masyarakat melalui media sosial ataupun perangkat elektronik lainnya.

Lebih lanjut, salah seorang alumni pelatihan kerja yang diadakan oleh BLK Kabupaten Takalar yaitu Ibu SM memberikan keterangan sebagai berikut:

“Saya punya grup WA dengan teman-teman alumni Pelatihan kerja Angkatan II. Pak Kasi selalu memberikan informasi jika ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja serta spesifikasi keterampilannya” (wawancara SM, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan dari Ibu SM disimpulkan bahwa alumni pelatihan dari BLK Kabupaten Takalar memiliki grup yang memiliki nama-nama pencari kerja dan memiliki spesifikasi keterampilan tertentu. Di grup tersebut juga diberikan informasi tentang perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil temuan penulis berupa wawancara dengan

informan di lapangan bahwa Dinas Tenaga Kerja memberikan informasi kepada masyarakat tentang program yang dilaksanakan melalui selebaran baik lisan, tulisan maupun secara online. Disnaker memanfaatkan media sosial yang ada seperti WA dan Instagram untuk menyebarkan informasi mengenai program seperti pelatihan. Selain itu, Disnaker mengadakan kerjasama dengan SKPD terkait yang menjangkau warga untuk mengikuti pelatihan tersebut.

Strategi lainnya yaitu menjalin kerja sama atau mitra kerja khususnya dengan perusahaan-perusahaan dan balai balai besar di bawah kementerian guna sertifikasi keahlian sesuai dengan minat, keahlian, dan bakat serta menjalin kerja sama dengan Perusahaan dan membuka kesempatan magang untuk menambah pengetahuan para pencari kerja. Dinas Tenaga kerja Kabupaten Takalar juga mengikuti MoU (*Memorandum Of Understanding*) di perusahaan-perusahaan dunia usaha industri dengan mengadakan forum komunikasi antara pemerintah, dunia usaha industri, dan Lembaga Swadaya Masyarakat yang akan menentukan lowongan pekerjaan apa yang dibutuhkan perusahaan tersebut agar Disnaker menjadikan pelatihan bagi para pencari kerja dan agar bisa langsung ditempatkan di perusahaan tersebut.

Disnaker juga mendukung usaha-usaha mikro lainnya seperti UMKM untuk dapat bersaing dengan yang lainnya. Banyak alumni pelatihan dari BLK yang merasakan manfaat berupa pendampingan dan advokasi pembuatan UMKM.

e. Faktor Pendukung Keterlaksanaan Program

Pada pelaksanaan program yang telah dicanangkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar, tentunya memiliki aspek-aspek yang mendukung keterlaksanaan program tersebut.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Disnaker Kabupaten Takalar diperoleh informasi sebagai berikut:

Faktor pendukung keterlaksanaan program itu ada di peraturan dan komunikasi yang terjalin baik itu antar pegawai, SKPD, ataupun Perusahaan-perusahaan yang menjadi mitra kami. (Wawancara MBI, tanggal 9 Maret 2024)

Hasil wawancara dengan Bapak MBI diketahui jika program Disnaker dapat berjalan dikarenakan dukungan dari Pemerintah Kabupaten Takalar serta komunikasi yang terjalin dengan baik diantara pegawai Disnaker.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja diperoleh keterangan sebagai berikut:

Sementara untuk factor pendukungnya itu kami terbantu dengan komunikasi yang lancar antar sesama instansi maupun dengan Perusahaan yang menjadi rekanan kami Selain itu, dukungan mitra kerja seperti usaha mikro dan UMKM sangat penting dilakukan agar menumbuhkan usaha lainnya. (wawancara BS, tanggal 9 Maret 2024).

Penejelasan dari bapak BS diketahui jika keterlaksanaan program Disnaker banyak didukung oleh lancarnya komunikasi antar instansi maupun dengan mitra kerja. Usaha mikro dan UMKM lainnya juga ikut dalam daftar rekanan Disnaker

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Seksi Latihan

dan Permagangan yang memberikan informasi mengenai faktor pendukung ketertlaksanaan program sebagai berikut:

Adapun factor pendukungnya itu ada dikerjasama yang baik dengan rekanan ketika ada program seperti *job fair*. Kami telah membangun komunikasi yang baik berupa memorandum of understanding (MoU) dengan beberapa Perusahaan. Ada juga dengan usaha mikro dan UMKM lainnya. (wawancara MH, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan dari bapak MH menunjukkan bahwa program Disnaker Kabupaten Takalar terlaksana dengan baik dikarenakan kerja sama yang baik antar rekanan. Selain itu, ada komunikasi yang dibuat dengan beberapa perusahaan yang berdomisili di Kabupaten Takalar. Selain itu, ada juga usaha mikro dan UMKM yang digandeng dalam kerjasama tersebut.

Berdasarkan hasil temuan penulis berupa wawancara dengan informan di lapangan bahwa Dinas Tenaga Kerja menunjukkan faktor pendukung keterlaksanaan program uyang telah dicanangkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah peraturan yang ditetapkan dan terintegrasi langsung ke Dinas Tenaga Kerja. Selain itu, komunikasi yang terjalin baik itu antar pegawai, SKPD, ataupun perusahaan-perusahaan yang menjadi mitra Disnaker dan usaha mikro lainnya juga menjadi aspek yang dapat mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Takalar.

f. Faktor Penghambat Keterlaksanaan Program

Pada pelaksanaan program yang telah dicanangkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar, tentunya memiliki aspek-aspek yang menjadi kendala keterlaksanaan program tersebut.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan

Disnaker Kabupaten Takalar diperoleh informasi sebagai berikut:

Kalau berbicara mengenai apa yang menghambat strategi tersebut, pastinya kembali ke anggaran dan SDM yang kita miliki. Ada beberapa program pelatihan yang dirancang namun tidak terlaksana semua karena keterbatasan anggaran yang kami terima di Disnaker. Untuk SDM, masih ada beberapa pos yang kami anggap belum sesuai dengan bidangnya dan perlu untuk penambahan seperti staf pengajar ketika program Latihan dilaksanakan. Adapun untuk solusi dari permasalahan tersebut yaitu dengan mengupayakan penambahan anggaran dari APBD di rapat anggaran tahun depan. Kita juga sedang mengupayakan untuk menambah jumlah SDM khususnya pos yang dianggap penting dan urgent untuk diisi. (Wawancara MBI, tanggal 9 Maret 2024)

Penjelasan dari bapak MBI menunjukkan bahwa Disnaker Kabupaten Takalar memiliki beberapa kendala dalam menjalankan program yaitu anggaran yang dianggap kurang dan Sumber Daya manusia yang perlu untuk ditambah.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja diperoleh keterangan sebagai berikut:

Untuk factor penghambat strategi yang kami buat, saya pikir ada di anggaran dan pegawai yang ada di kantor. Harus diakui bahwa anggaran memiliki peran penting untuk berjalannya program apalagi ada beberapa program yang membutuhkan dana besar seperti pelatihan atau workshop. Selain itu, kami juga kekurangan tenaga pengajar meskipun tahun ini kami telah mendapatkan tenaga pengajar, namun jumlahnya masih kurang. Bagian personalia juga masih kami anggap kekurangan tenaga. Untuk solusi permasalahan itu dengan meminta kepala dinas agar memperjuangkan penambahan anggaran pelatihan dan berupaya untuk menambah pegawai Disnaker kedepannya sesuai dengan job yang dibutuhkan. (wawancara BS, tanggal 9 Maret 2024).

Penejelasan dari Bapak BS diketahui jika kendala Disnaker Kabupaten Takalar dalam menjalankan programmnya yaitu anggaran dan

kurangnya jumlah tenaga kepegawaian.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Seksi Latihan dan Permagangan yang memberikan informasi mengenai faktor penghambat keterlaksanaan program sebagai berikut:

Kalau faktor penghambatnya strategi yang kami buat, itu ada di dana kegiatan. Kita semua tahu kalau untuk kegiatan itu butuh dana yang besar apalagi program pelatihan yang dirancang menganggarkan ada uang saku sebagai modal mereka nantinya. Solusinya itu ada di Kepala Dinas agar nantinya mengajukan penganggaran yang sesuai untuk mencapai target yang telah ditetapkan. (wawancara MH, tanggal 9 Maret 2024).

Penjelasan bapak MH terkait dengan faktor penghambat Disnaker kabupaten Takalar dalam menjalankan program yaitu dana atau anggaran kegiatan dikarenakan banyaknya program kerja berupa pelatihan yang diadakan oleh Disnaker Kabupaten Takalar.

Berdasarkan hasil temuan penulis berupa wawancara dengan ketiga informan di lapangan bahwa Dinas Tenaga Kerja menunjukkan bahwa faktor penghambat dari strategi tersebut adalah anggaran dan SDM yang dimiliki. Ada beberapa program pelatihan yang dirancang namun tidak terlaksana semua karena keterbatasan anggaran. Untuk SDM, masih ada beberapa pos yang dianggap belum sesuai dengan bidangnya dan perlu untuk penambahan seperti staf pengajar ketika program Latihan dilaksanakan.

Adapun untuk solusi dari permasalahan tersebut yaitu dengan mengupayakan penambahan anggaran dari APBD di rapat anggaran. Selain itu diupayakan untuk menambah jumlah SDM khususnya pos yang

dianggap penting dan urgent untuk diisi.

Selain wawancara, peneliti juga melakukan studi dokumentasi untuk mengetahui efektifitas dari strategi-strategi yang telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Takalar. Berikut daftar usaha mikro dan UMKM yang menjadi afiliasi Disnaker Kabupaten Takalar

**Tabel 4.1 Daftar rekanan Kerja Disnaker**

Sektor Kerja	Jumlah		Jumlah
	Perusahaan	UMKM/Usaha Mikro	
Pertanian dan Perikanan	0	3	3
Perkebunan	1	2	3
Industri dan Energi	3	4	7
Pariwisata	3	2	5
Transportasi dan Komunikasi	2	1	3
Perbankan dan Koperasi	2	2	4

Sumber: BPS Kabupaten Takalar Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui jika banyak mitra kerja Disnaker yang terbagi menjadi beberapa sektor. Di bidang pertanian dan perikanan, ada UMKM yang menjalankan usaha yang tergabung dalam Kelompok Tani seperti budidaya jamur tiram. Untuk sektor perkebunan, rekanan kerja dari Perkebunan Gula Takalar dalam hal ini PTPN XIV. Di sektor industri dan energi, perusahaan seperti PLN dan PDAM menjadi mitra kerja pemerintah Takalar. Di sektor pariwisata, Disnaker bekerja sama dengan hotel dan pengelola pariwisata setempat seperti Topejawa dan Galesong. Ada juga yang mengelola rumah makan dan restoran. Untuk sektor Transportasi dan komunikasi, didominasi oleh perusahaan yang mendapatkan proyek dari pemerintah Kabupaten Takalar. Adapun untuk sektor perbankan, ada

beberapa Bank yang menjadi rekanan seperti BRI dan BNI yang biasanya menghadiri job fair dari Disnaker. Ada pula koperasi seperti Berkat yang biasa merekrut calon tenaga kerja saat job fair dilaksanakan.

Adanya rekanan atau mitra yang digandeng oleh pemerintah Kabupaten Takalar secara tidak langsung menciptakan lapangan kerja baru bagi warga Takalar. Penyerapan tenaga kerja ini memungkinkan untuk mengurangi angka pengangguran di kabupaten takalar.

Berikut data dari studi dokumentasi angka pengangguran di Kabupaten Takalar mulai dari rentang tahun 2021 sampai dengan tahun 2023.

**Tabel 4.1 Jumlah Angka Pengangguran Terbuka Kabupaten Takalar**

Tahun	Jenis Kelamin		Total	Persentase	Ket
	Laki-laki	Perempuan			
2021	3.477	2.484	5.961	-	
2022	3.304	2.437	5.741	3,6%	Menurun
2023	1.643	2.299	3.942	31,3%	Menurun

Sumber: BPS Kabupaten Takalar Tahun 2021, 2022, dan 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui jika dalam tiga tahun terakhir terjadi penurunan angka pengangguran terbuka (*unemployment*) di Kabupaten Takalar. Pada tahun 2021, jumlah pengangguran terbuka Kabupaten Takalar sebanyak 5.961 orang. Pada tahun 2022, jumlahnya mengalami penurunan sebesar 3,6% menjadi 5.741 orang. Penurunan jumlah ini tidak terlalu signifikan dikarenakan pada rentang tahun 2021 sampai 2022, Indonesia lagi dilanda COVID-19 dan menerapkan *work from home* sehingga menyebabkan perusahaan-perusahaan enggan menerima tenaga kerja yang lebih banyak. Di tahun 2023, jumlah pengangguran terus menurun dengan persentase 31,3%. Tingginya angka penurunan ini dikarenakan Pemerintah telah mencabut

kebijakan COVID 19 dan membuka kesempatan kerja bagi para pencari kerja di Kabupaten Takalar. Selain itu, aktivitas warga juga tidak dibatasi sehingga menumbuhkan peluang-peluang kerja di masyarakat.

## **B. Pembahasan**

Kualitas tenaga kerja sangat diperhatikan dalam dunia pekerjaan, seseorang yang mempunyai skill yang kurang dapat dikatakan gugur dalam pencarian tenaga kerja disuatu perusahaan. Untuk meningkatkan daya saing atau keterampilan tenaga kerja guna mengurangi pengangguran di Kabupaten Takalar, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melaksanakan beberapa strategi dalam mengurangi angka pengangguran.

Strategi ini sangat penting bagi pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran dimana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Takalar membuat program untuk membangun masyarakat yang produktif. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Takalar melakukan pelatihan berbasis kompetensi untuk memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang berguna untuk pencari kerja, dengan meningkatkan kemampuan pencari kerja serta memperluas kesempatan kerja dengan cara mengadakan *job fair* yang berguna untuk memberikan informasi kepada pencari kerja.

### **1. Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar**

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Takalar memiliki landasan hukum yang cukup jelas untuk mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Takalar berdasarkan Peraturan Daerah No. 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal. Melihat strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Takalar

untuk menekan angka pengangguran di Kabupaten Takalar. maka Salusu (2015) mengemukakan bahwa ada empat upaya strategi yaitu sebagai berikut:

a. Strategi Organisasi

Strategi organisasi mencakup tentang visi, misi dan juga tujuan organisasi. Suatu organisasi harus mengetahui tujuan apa yang akan diraih agar terciptanya suatu strategi guna mencapai tujuan tersebut. Secara sederhana, visi merupakan suatu arah ataupun tujuan yang ingin dicapai. Dalam konteks organisasi berkaitan erat dengan apa yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

Strategi ini melibatkan pengembangan misi, tujuan, nilai, dan inisiatif strategis baru yang membahas tentang apa, siapa dan bagaimana terwujudnya tenaga kerja yang berkualitas dan produktif dalam hubungan kerja, serta perlindungan tenaga kerja untuk masyarakat yang sejahtera. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar telah merancang berbagai strategi yang bersinergi dengan visi dan misi SKPD Disnaker Kabupaten Takalar.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar menerapkan strategi organisasi selaras dengan visi misi Kabupaten Takalar. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Suyanto, 2007) yang menjelaskan bahwa misi dapat diartikan sebagai perwujudan dari visi perusahaan. Jika visi merupakan keinginan suatu perusahaan, maka misi dapat disebut dengan perwujudan dari keinginan perusahaan tersebut. Visi

yang diturunkan menjadi misi mencerminkan suatu perubahan yang diharapkan organisasi

Disnakertrans berusaha mewujudkan tenaga kerja yang handal dan juga mandiri dalam hubungan industrial yang harmonis dan juga pemukiman transmigrasi yang mandiri. Disnaker Kabupaten Takalar telah membuat pelatihan bagi para pencari kerja. Pelatihan tersebut merupakan pelatihan kerja yang berbasis pada kompetensi dan pada sertifikasi sebagai penunjang keahlian dan bakat sesuai dengan bidang dan keahlian pencari kerja. Kegiatan tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Dewi, 2020) yang menjelaskan bahwa pelatihan kerja diperlukan oleh pencari kerja khususnya untuk peningkatan kompetensi dan keahlian pekerja.

Tiap tahun Disnakertrans Kabupaten Takalar mengadakan kegiatan *job fair* dengan mengundang perusahaan baik yang berada di Kabupaten Takalar maupun yang berada di luar Kabupaten Takalar. Disnaker Kabupaten Takalar juga senantiasa mengunjungi perusahaan-perusahaan di area tersebut untuk mencari informasi yang berkaitan dengan lowongan pekerjaan di perusahaan tersebut.

Hasil ini sesuai dengan pendapat (Sari, 2015) yang menjelaskan bahwa bentuk pelaksanaan bursa kerja (*Job Fair*) memberikan manfaat bagi pencari kerja, perusahaan pemberi kerja dan pemerintah melalui Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pencari kerja mendapatkan informasi lowongan pekerjaan dengan mudah sehingga mereka dapat menentukan pilihan pekerjaan yang ditawarkan sesuai dengan minat dan

kompetensi mereka. Apabila lowongan pekerjaan ini sudah terinformasikan secara luas kepada pencari kerja, maka perusahaan dapat melakukan perekrutan tenaga kerja secara efisien dan efektif. Dengan terserapnya tenaga kerja maka tujuan dan tugas dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat tercapai.

Selain itu, Disnakertrans Kabupaten Takalar berinisiasi membuat dan mengembangkan aplikasi penunjang bagi para pencari kerja di Kabupaten Takalar sebagai alternatif mencari informasi lowongan kerja dan pendataan para pencari kerja.

b. Strategi Pendukung Sumberdaya

Fokus dari strategi pendukung sumberdaya adalah memaksimalkan ketersediaan sumber daya penting yang tersedia untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi, sumber daya berupa tenaga, anggaran dan teknologi.

Sarana dan prasarana yang ada di Disnaker Kabupaten Takalar berada pada kategori yang cukup memadai untuk melaksanakan kerja-kerja dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Takalar.

Disnaker Kabupaten Takalar telah merekrut dan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan kompetibel dibidangnya masing-masing. SDM tersebut meliputi staf pengajar atau pelatih untuk program pelatihan tenaga kerja dan transmigran, staf IT untuk pengembangan teknologi dan media sosial, staf analis untuk menelaah program serta permasalahan terkait ketenagakerjaan di Kabupaten Takalar

serta staf yang berada di bidang lainnya yang berfungsi untuk menunjang kinerja Disnaker kabupaten Takalar.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Aristin (2018) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam menjalankan roda organisasi. SDM menunjang kinerja organisasi khususnya SDM yang memiliki kompetensi yang bagus dan memiliki kapabilitas yang mumpuni.

Disnaker Kabupaten Takalar mendapatkan anggaran dari Anggaran Pendapatan Bantuan Daerah (APBD) Kabupaten Takalar. Anggaran tersebut digunakan untuk menjalankan program strategis yang dibuat dalam rencana kerja yang telah diajukan sebelumnya. (Sari, 2015) menjelaskan jika program kegiatan membutuhkan anggaran untuk operasional kerja. Program-program yang dibuat umumnya berupa pelatihan bagi para pengangguran atau pencari kerja. Peserta dilatih agar memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan bidang keahliannya. Peserta juga dibekali dengan uang saku yang bertujuan agar selepas pelatihan, peserta dapat membuka usaha secara mandiri

#### c. Strategi Program

Strategi ini lebih memperhatikan implikasi strategis dari program tertentu serta melihat bagaimana strategi tersebut diterapkan dan apa dampaknya mempengaruhi sesuai tujuan organisasi.

Strategi program Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Takalar mempunyai beberapa program, seperti melaksanakan *job fair*, pelatihan untuk pencari kerja, dan aktif memberikan informasi mengenai lowongan

pekerjaan di sosial media.

Dengan dilaksanakannya pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja diharapkan pencari kerja bisa mendapat lowongan pekerjaan dan membuka lapangan kerja secara mandiri atau bisa disebut juga dengan tenaga kerja mandiri. Program-program tersebut telah mampu mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Takalar meskipun belum secara signifikan.

Strategi tersebut selaras dengan hasil penelitian Aristin (2018) yang menjelaskan bahwa program yang disusun oleh suatu organisasi perlu pengimplementasian agar program tersebut dapat dilihat atau dinilai keberhasilannya.

d. Strategi Kelembagaan

Fokus dari strategi ini adalah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melakukan inisiatif-inisiatif strategi. Karena strategi ini akan memungkinkan Dinas Tenaga Kerja menjalankan visi dan misinya dalam upaya mengurangi pengangguran di Kabupaten Takalar.

Dinas Tenaga Kerja memberikan informasi kepada masyarakat tentang program yang dilaksanakan melalui selebaran baik lisan, tulisan maupun secara online. Disnaker memanfaatkan media sosial yang ada seperti WA dan Instagram untuk menyebarkan informasi mengenai program seperti pelatihan. Selain itu, Disnaker mengadakan kerjasama dengan SKPD terkait yang menjangkau warga untuk mengikuti pelatihan tersebut.

Strategi lainnya yaitu menjalin kerja sama atau mitra kerja khususnya dengan perusahaan-perusahaan dan balai balai besar di bawah kementerian guna sertifikasi keahlian sesuai dengan minat, keahlian, dan bakat serta menjalin kerja sama dengan Perusahaan dan membuka kesempatan magang untuk menambah pengetahuan para pencari kerja.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh (Salusu, 2015) yang menjelaskan bahwa setiap perusahaan membutuhkan mitra kerja yang sesuai dengan representasi keahlian calon pekerja. Kerjasama ini terbangun atas dasar saling kepercayaan terhadap tenaga kerja yang dimiliki

Dinas Tenaga kerja Kabupaten Takalar juga mengikuti MoU (*Memorandum Of Understanding*) di perusahaan-perusahaan dunia usaha industri dengan mengadakan forum komunikasi antara pemerintah, dunia usaha industri, dan Lembaga Swadaya Masyarakat yang akan menentukan lowongan pekerjaan apa yang dibutuhkan perusahaan tersebut agar Disnaker menjadikan pelatihan bagi para pencari kerja dan agar bisa langsung ditempatkan di perusahaan tersebut.

## 2. Faktor penghambat dan Pendukung Strategi Kerja

Adapun factor penghambat dari strategi tersebut adalah anggaran dan SDM yang dimiliki. Ada beberapa program pelatihan yang dirancang namun tidak terlaksana semua karena keterbatasan anggaran. (Sari, 2015) menjelaskan jika program kegiatan membutuhkan anggaran untuk operasional kerja. Aristin (2018) menjelaskan peran anggaran yang sangat

vital dalam mendukung kinerja suatu organisasi

Untuk SDM, masih ada beberapa pos yang dianggap belum sesuai dengan bidangnya dan perlu untuk penambahan seperti staf pengajar ketika program latihan dilaksanakan. SDM ini sangat penting dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan untuk menggerakkan suatu tujuan. Salah satu yang diperhatikan itu seperti sumber potensi jumlah sumber daya manusia atau tenaga kerja itu sendiri. Jumlah sumber daya manusia yang memenuhi tanpa adanya mutu yang memumpuni sesuai kebutuhan ataupun skillnya akan menjadi beban ataupun penghambat pada organisasi ataupun perusahaan. (Aristin, 2018)

Adapun factor pendukungnya itu ada di peraturan dan komunikasi yang terjalin baik itu antar pegawai, SKPD, ataupun Perusahaan-perusahaan yang menjadi mitra Disnaker. (Sari (2015) menjelaskan bahwa dengan adanya komunikasi akan memudahkan tenaga kerja atau pencari kerja dalam mendapatkan informasi lowongan pekerjaan, biasanya para pegawai memanfaatkan teknologi atau jaringan sosial dalam menyebarkan informasi lowongan pekerjaan

Adapun untuk solusi dari permasalahan tersebut yaitu dengan mengupayakan penambahan anggaran dari APBD di rapat anggaran. Selain itu diupayakan untuk menambah jumlah SDM khususnya pos yang dianggap penting dan urgent untuk diisi.

## BAB V

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penulis terkait penelitian Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Menurunkan Angka Pengangguran Di Kabupaten Takalar, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

#### A. Kesimpulan

1. Disnakertrans Kabupaten Takalar menggunakan strategi dalam menurunkan angka pengangguran yakni dengan a) strategi organisasi berupa membuat Rencana Strategi sesuai arahan Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Takalar, b) Strategi pendukung sumberdaya berupa mengupayakan sumber daya manusia yang berkualitas dan pengusulan anggaran program, c) strategi program yakni melaksanakan *job fair*, pelatihan untuk pencari kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Takalar, dan aktif memberikan informasi mengenai lowongan pekerjaan di sosial media, d) Strategi kelembagaan yaitu menjalin kerja sama dengan perusahaan-perusahaan dan balai balai besar dibawah kementrian serta menjalin kerja sama dengan perusahaan dan membuka kesempatan magang untuk menambah pengetahuan para pencari kerja, mengikuti MoU (*Memorandum Of Understanding*) di perusahaan-perusahaan dunia usaha industri baik skala besar maupun skala mikro.
2. Faktor penghambat dari strategi Disnaker Kabupaten Takalar adalah anggaran dan SDM yang dimiliki. Ada beberapa program pelatihan yang dirancang namun tidak terlaksana semua karena keterbatasan anggaran.

Untuk SDM, masih ada beberapa pos yang dianggap belum sesuai dengan bidangnya dan perlu untuk penambahan seperti staf pengajar ketika program Latihan dilaksanakan. Adapun factor pendukungnya itu ada di peraturan dan komunikasi yang terjalin baik itu antar pegawai, SKPD, ataupun Perusahaan-perusahaan yang menjadi mitra Disnaker. Solusi dari permasalahan strategi Disnaker Kabupaten Takalar yaitu dengan mengupayakan penambahan anggaran dari APBD di rapat anggaran. Selain itu diupayakan untuk menambah jumlah SDM khususnya pos yang dianggap penting dan urgent untuk diisi.

#### **B. Saran**

Adapun saran berdasarkan hasil penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar yang dapat diajukan adalah:

1. Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Takalar dalam menjalankan program Pelatihan dan Job Fair dinilai dari tahun tahun sebelumnya sudah maksimal, terkecuali tidak maksimal dikarenakan kurangnya anggaran. Oleh sebab itu Disnakertrans diharapkan mengajukan penambahan anggaran kepada Pemerintah Daerah.
2. Meningkatkan lagi kualitas SDM yang fungsional, karena salah satu kunci perusahaan berjalan dengan baik yaitu memiliki SDM yang berkompetensi. Terlebih lagi sertifikasi kompetensi terhadap jabatan manajemen SDM bertujuan untuk membentuk ataupun membangun kinerja yang lebih baik lagi.
3. Disnakertrans Kabupaten Takalar lebih memperkuat lagi kerja sama dalam

hal pelatihan untuk mengembangkan tenaga kerja lokal yang berdaya saing dalam menghadapi tenaga kerja asing. Dan juga mengoptimalkan keterlibatan perusahaan dalam penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Takalar



## DAFTAR PUSTAKA

- Andira, A., Razak, R., Tahir, N. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar. *KIMAP. Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*. Vol 3 No 2
- Aristin, R. N. A. Dan R. (2018). Strategi Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sampang Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Melalui Metode Balanced Scorecard. *Reformasi*, 8 Nomor 2(2407–6864), 186–197.
- Bakri., Mashar, A., dan Malik, I. (2019). Kapabilitas Aparat Pengawas Intern Pemerintah Di Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar. *JPPM. Jorunal Public Policy and Management*. Vol 1 No 2
- Bryson, J. . (2001). *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*.
- Budio, S. (2019). Strategi Manajemen Sekolah. *Jurnal Menata*, 2(2), 56–72.
- Creswell, John W. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. Pustaka Belajar, 2013.
- David, F. R. (2011). *Strategic Management: Manajemen Strategi Konsep, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, R. (2020). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Dumai Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kota Dumai. *Jom Fisip*, 7, 1–13. File:///E:/Project Skripsi/Nurfadhillah Islamiah/Referensi/Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota.Pdf
- Edi, Y. (2016). *Manajemen Strategis*. Cv Andi Ofset, Yogyakarta.
- Franita, R. (2016). Analisa Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 1(12), 88–93.
- Haerana, H., Tahir, N., Sudarman, F., & Harakan, A. (2022). Pendampingan Pengolahan Limbah Plastik Minuman Kemasan Menjadi Kerajinan Tangan. *Wikrama Parahita: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6 (1), 49-54
- Hakim, L dan Malik, I. (2012). Strategi Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan Agrowisata Di Kabupaten Bantaeng. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*. Vol 2 No 2
- Indonesia, R. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun

2003 Tentang Ketenaga Kerja.

- Nawawi, H. (2012). *Manajemen Strategi Organisasi*. Jakarta: Gajah Mada Universitas.
- Salusu. (2015). *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik Dan Organisasi Non Profit*. Penerbit Grasindo
- Sari, D. W. A. (2015). Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Melalui Job Fair Di Kabupaten Boyolali. *Skripsi*. <File:///E:/Project> Skripsi/Nurfadhillah Islamiah/Referensi/Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.Pdf
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Taufiqurokhman. (2016). *Manajemen Strategik (Pertama)*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Umar, H. (2010). *Desain Manajemen Strategik*.
- Ulber, S. (2011). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT. RefikaAditya.
- Usman, H. (2011). *Manajemen. Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta. BumiAksara.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wahyudi, A. (2014). *Manajemen Strategik "Pengantar Proses Berpikir Strategik"*. Tangerang Selatan. Binarupa Aksara Publisher.

# LAMPIRAN



### MATRIKS WAWANCARA

Narasumber : Bapak MBI

Jabatan : Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Disnaker Kabupaten Takalar

Pertanyaan	Jawaban
<p>Terkait dengan strategi yang dibuat, bagaimana visi Disnaker untuk menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Takalar?</p>	<p>Kita di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Takalar bekerja dengan meningkatkan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan mendapat sertifikasi sebagai penunjang keahlian dan bakat masyarakat khususnya pencari kerja sesuai dengan bidang dan keahliannya dengan mengarah kepada Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Takalar dan dalam pelaksanaannya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Takalar telah menjabarkan Visi dan Misi Kepala Daerah sesuai dengan fungsi dan arahnya dalam upaya mengurangi pengangguran dan selanjutnya dijabarkan oleh Dinas dalam Rencana Strategi”</p>
<p>Seperti apa bentuk strategi tersebut?</p>	<p>Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Takalar selalu bikin kegiatan yang langsung menyentuh ke sasaran. Kita buat event dengan mengundang perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Takalar atau di luar Kabupetan Takalar untuk membuka lowongan kerja yang diperuntukkan bagi masyarakat Takalar. Kegiatan ini biasanya selalu kita adakan tiap tahun</p>
<p>Bagaimana dengan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Disnaker?</p>	<p>untuk sarana dan prasarana di Disnaker ini sudah cukup baik yah. Apa yang kita butuhkan tercukupi. Untuk bikin program-program juga tinggal mengajukan dan dibuatkan dalam rencana kerja</p>
<p>Bagaimana dengan Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Disnaker?</p>	<p>Kami memiliki SDM yang sangat baik dan cukup untuk melaksanakan program kerja yang dicanangkan oleh Disnaker. Pegawai disini itu ada dua kategori. Staf ASN itu terdiri dari PNS dan PPPK serta ada juga tenaga honor yang diperbantukan sesuai dengan keahliannya masing-masing. Keahlian ini menunjukkan kompetensi dari masing-masing staf yang secara individu punya kemampuan yang mumpuni dalam</p>

	mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Takalar
Bagaimana dengan anggaran yang dikucurkan oleh Pemkab Takalar ke Disnaker?	untuk anggaran pelaksanaan program kerja Disnaker itu dari APBD Kabupaten Takalar. Penggunaan anggaran berupa pembuatan Latihan atau workshop untuk para pencari kerja. Biasanya kita kasi uang saku sebagai modalnya nanti ketika selepas latihan
Bagaimana pelaksanaan program yang telah disusun oleh Disnaker?	Program-program yang telah kita kembangkan seperti pelatihan bagi para pencari kerja itu sudah berjalan beberapa kali. Hasilnya cukup efektif dalam membantu pencari kerja untuk membuka usaha mandiri. Program lainnya berupa job fair juga banyak menyerap pencari kerja di Kabupaten Takalar. Ini memang sedang kita galakkan bersama dengan perusahaan-perusahaan di sini. Kami juga berinisiasi terjun langsung dengan mencari informasi-informasi di perusahaan terkait dengan lowongan kerja. Pada intinya, semua program yang kami jalankan telah berperan dalam mengurangi angka pengangguran. Adapun strategi, kami anggap sudah berhasil mengurangi angka pengangguran walaupun belum secara signifikan. Kedepannya kami berharap dapat membuat program-program yang bisa menekan angka pengangguran di Kabupaten Takalar dalam jumlah besar
Bagaimana agar informasi kegiatan yang ada di Disnaker diketahui oleh warga Takalar	Terkait dengan strategi Disnaker dalam memberikan informasi kepada masyarakat tentang program yang dilaksanakan, kami melakukan melalui selebaran baik lisan, tulisan maupun secara online. Kami senantiasa memanfaatkan media sosial yang ada seperti WA dan Instagram untuk menyebarkan informasi mengenai program seperti pelatihan. Selain itu, kami mengadakan kerjasama dengan SKPD terkait yang menjaring warga untuk mengikuti pelatihan tersebut
Selama menjalankan program, apa saja yang mendukung terlaksananya program tersebut?	Faktor pendukung keterlaksanaan program itu ada di peraturan dan komunikasi yang terjalin baik itu antar pegawai, SKPD,

	ataupun Perusahaan-perusahaan yang menjadi mitra kami
Selama menjalankan program, apa saja yang menghambat terlaksananya program tersebut?	Kalau berbicara mengenai apa yang menghambat strategi tersebut, pastinya kembali ke anggaran dan SDM yang kita miliki. Ada beberapa program pelatihan yang dirancang namun tidak terlaksana semua karena keterbatasan anggaran yang kami terima di Disnaker. Untuk SDM, masih ada beberapa pos yang kami anggap belum sesuai dengan bidangnya dan perlu untuk penambahan seperti staf pengajar ketika program Latihan dilaksanakan. Adapun untuk solusi dari permasalahan tersebut yaitu dengan mengupayakan penambahan anggaran dari APBD di rapat anggaran tahun depan. Kita juga sedang mengupayakan untuk menambah jumlah SDM khususnya pos yang dianggap penting dan urgent untuk diisi



### MATRIKS WAWANCARA

Narasumber : Bapak BS  
 Jabatan : Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja

Pertanyaan	Jawaban
Terkait dengan strategi yang dibuat, bagaimana visi Disnaker untuk menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Takalar?	Kita itu mempunyai visi dimana kita ingin menciptakan atau mewujudkan tenaga kerja yang memiliki skill dan kompetensi dalam dunia pekerjaan
Seperti apa bentuk strategi tersebut?	Selain kegiatan mencari kerja, kita juga terkadang turun langsung ke perusahaan perusahaan untuk mencari informasi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan di perusahaan tersebut. Kan biasanya kalau audiensi, ada perusahaan yang ketika diminta, langsung memberikan data kebutuhan karyawannya
Bagaimana dengan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Disnaker?	Saya pikir ini sarana dan prasarana di kantor sudah sangat bagus. Ada computer, ruangan, almari, dan sebagainya yang dapat menunjang pekerjaan kita di kantor. Selain itu, prasarana lain yang dibutuhkan juga ada lengkap sehingga kinerja di kantor dapat maksimal
Bagaimana dengan Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Disnaker?	"Saya pribadi merasa kami punya staf yang dapat diandalkan pada masing-masing bidang. Kami telah berupaya untuk merekrut pegawai yang sesuai dengan kompetensi keahlian. Dan alhamdulillah dalam tahun ini, kami punya staf pengajar untuk program pelatihan yang banyak direncanakan di tahun ini
Bagaimana dengan anggaran yang dikucurkan oleh Pemkab Takalar ke Disnaker?	Anggaran yang dikelola Disnaker banyak digunakan untuk membuat program pelatihan bagi para peserta. Selain itu kita memfasilitasi mereka agar bisa mandiri nantinya
Bagaimana pelaksanaan program yang telah disusun oleh Disnaker?	Kami sudah melaksanakan program dengan sebaik-baiknya dan kami berharap dapat mencapai tujuan program dengan baik. Melihat kondisinya dan data dari Laporan

	Kinerja (LKJ), saya menganggap bahwa beberapa program yang kami buat telah mampu mengurangi angka pengangguran. Untuk strateginya itu sendiri saya anggap sudah berhasil dengan baik
Bagaimana agar informasi kegiatan yang ada di Disnaker diketahui oleh warga Takalar	Strategi Disnaker dalam memberikan informasi kepada masyarakat tentang program yang dilaksanakan, dilakukan dengan menyebarkan pesan melalui grup WA maupun Instagram. Kami punya tim IT yang handal dalam membuat pengumuman ketika ada program yang sedang dibuat. Selain itu ada juga penyebaran informasi ke instansi yang terkait dengan program tersebut seperti kepala desa atau kelurahan.
Selama menjalankan program, apa saja yang mendukung terlaksananya program tersebut?	Sementara untuk factor pendukungnya itu kami terbantu dengan komunikasi yang lancar antar sesama instansi maupun dengan Perusahaan yang menjadi rekanan kami
Selama menjalankan program, apa saja yang menghambat terlaksananya program tersebut?	Untuk factor penghambat strategi yang kami buat, saya pikir ada di anggaran dan pegawai yang ada di kantor. Harus diakui bahwa anggaran memiliki peran penting untuk berjalannya program apalagi ada beberapa program yang membutuhkan dana besar seperti pelatihan atau workshop. Selain itu, kami juga kekurangan tenaga pengajar meskipun tahun ini kami telah mendapatkan tenaga pengajar, namun jumlahnya masih kurang. Bagian personalia juga masih kami anggap kekurangan tenaga. Untuk solusi permasalahan itu dengan meminta kepala dinas agar memperjuangkan penambahan anggaran pelatihan dan berupaya untuk menambah pegawai Disnaker kedepannya sesuai dengan job yang dibutuhkan

### MATRIKS WAWANCARA

Narasumber : Bapak MH  
 Jabatan : Kepala Seksi Latihan dan Permagangan

Pertanyaan	Jawaban
Terkait dengan strategi yang dibuat, bagaimana visi Disnaker untuk menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Takalar?	Visi misi kita memang harus sesuai dengan visinya pemerintah Kabupaten Takalar. Oleh karena itu, kita senantiasa mengupayakan pekerja yang kita miliki dibekali dengan skil yang mumpuni
Seperti apa bentuk strategi tersebut?	Kita di Disnaker ada inisiatif yang dilakukan dengan pengembangan aplikasi sebagai media penunjang serta sebagai sarana pendataan pencari kerja agar memudahkan dalam mencari dan penyebaran informasi lowongan pekerjaan serta pelatihan kerja”
Bagaimana dengan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Disnaker?	Sarana dan prasarana yang kita miliki sudah memadai untuk bekerja sesuai dengan tupoksinya. Banyak instrument-instrumen pendukung yang kita miliki dan itu memudahkan kita dalam melaksanakan kinerja yang baik
Bagaimana dengan Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Disnaker?	Sumber Daya Manusia di Disnaker ini punya kompetensi yang baik pada bidangnya. Ada staf pengajar, IT, bagian analis dan lain sebagainya. Olehnya itu, kami selalu percaya diri untuk melaksanakan semua program yang telah diajukan di Rencana kerja strategis
Bagaimana dengan anggaran yang dikucurkan oleh Pemkab Takalar ke Disnaker?	Kami memiliki anggaran yang cukup untuk menjalankan semua program-program pelatihan. Ini kan rata-rata program bertujuan untuk menekan angka pengangguran. Harapannya dengan memberikan mereka pelatihan, mereka dapat mandiri membuka usaha. Selain itu ada sejumlah uang yang diberikan sebagai modal mereka untuk membuka usaha yang direncanakan
Bagaimana pelaksanaan program yang telah disusun oleh Disnaker?	Program yang kami canangkan ini sangat efektif dalam menekan angka pengangguran di Kabupaten Takalar. Khususnya program pelatihan atau

	workshop dan job fair yang diadakan oleh Disnaker. Pelatihan yang kami adakan menghasilkan wirausaha-wirausaha baru karena mereka difasilitasi untuk mengembangkan diri secara mandiri. Sementara job fair memberikan kesempatan kepada warga Takalar untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahlian dan minat kerjanya
Bagaimana agar informasi kegiatan yang ada di Disnaker diketahui oleh warga Takalar	Banyak yang telah kami upayakan dalam memberikan informasi kepada masyarakat tentang program yang dilaksanakan oleh Disnaker. Salah satunya dengan bantuan media sosial seperti grup whatsapp (WA). Informasi tersebut memuat mengenai bentuk kegiatan yang akan dilaksanakan dan tata cara pendaftaran pelatihan
Selama menjalankan program, apa saja yang mendukung terlaksananya program tersebut?	Adapun factor pendukungnya itu ada dikerjasama yang baik dengan rekanan ketika ada program seperti job fair. Kami telah membangun komunikasi yang baik berupa memorandum of understanding (MoU) dengan beberapa Perusahaan.
Selama menjalankan program, apa saja yang menghambat terlaksananya program tersebut?	Kalau faktor penghambatnya strategi yang kami buat, itu ada di dana kegiatan. Kita semua tahu kalau untuk kegiatan itu butuh dana yang besar apalagi program pelatihan yang dirancang menganggarkan ada uang saku sebagai modal mereka nantinya. Solusinya itu ada di Kepala Dinas agar nantinya mengajukan penganggaran yang sesuai untuk mencapai target yang telah ditetapkan

### MATRIKS WAWANCARA

Narasumber : Ibu SM  
 Jabatan : Alumni BLK Angkatan II

Pertanyaan	Jawaban
<p>Bagaimana kinerja Disnaker dalam menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Takalar?</p>	<p>Sebagai alumni pelatihan, saya sangat berterima kasih dengan adanya pelatihan tersebut. Saya pribadi mendapatkan kesempatan untuk memperoleh ilmu dan keterampilan. Selain itu, Pemkab Takalar juga memberikan prioritas bagi alumni untuk mengikuti kegiatan yang diselenggarakan Pemkab Takalar dan prioritas jika ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki</p>
<p>Bagaimana dengan fasilitas selama mengikuti pelatihan?</p>	<p>Fasilitator pengajar sangat mendukung dan kompeten. Mereka banyak memberikan pengalaman dan pengetahuan kepada kami. Selain itu, sarana dan prasarana di BLK sangat bagus dan mendukung selama pelatihan dilaksanakan</p>
<p>Apakah kegiatan tersebut bermanfaat untuk ibu?</p>	<p>Efektif memang ini job fair dan pelatihan yang dilakukan oleh Disnakertrans Kabupaten Takalar. Hal ini karena saya pribadi dapat kerja karena dari job fair. Selain itu, kerja saya ini sesuai juga dengan pelatihan yang saya dapatkan di BLK</p>
<p>Apakah ibu mendapatkan informasi terbaru dari Disnaker?</p>	<p>Saya punya grup WA dengan teman-teman alumni Pelatihan kerja Angkatan II. Pak Kasi selalu memberikan informasi jika ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja serta spesifikasi keterampilannya</p>



**PEMERINTAH KABUPATEN TAKALAR  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN  
TERPADU SATU PINTU**

*Jl. Jenderal Sudirman No.28 Telp. (0418) 323291 Kab. Takalar*

Takalar, 09 Februari 2023

Nomor : 059/IP-DPMTSP/II/2023  
Lamp. : -  
Perihal : Izin Penelitian

**K e p a d a**  
Yth. Kepala Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan  
Transmigrasi Kab. Takalar  
Di-  
Takalar

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 2124/S.01/PTSP/2023, tanggal 07 Februari 2023, perihal Izin Penelitian dan Surat Rekomendasi Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Takalar Nomor: 070/062/BKBP/II/2023 tanggal 09 Februari 2023, dengan ini disampaikan bahwa:

Nama : NURFADHILLAH ISLAMIAH  
Tempat Tanggal Lahir : Makassar, 17 September 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1) UNISMUH Makassar  
Alamat : Solonga Desa/Kel. Panranuanguku  
Kec. Polongbangkeng Utara Kab. Takalar

Bermaksud akan mengadakan penelitian di kantor/instansi/wilayah kerja Bapak/Ibu dalam Rangka Penyusunan *Skripsi* dengan judul :

**“STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MENGURANGI  
ANGKA PENGANGGURAN DI KABUPATEN TAKALAR“**

Yang akan dilaksanakan : 10 Februari 2023 s/d 10 April 2023  
Pengikut / Peserta : -

Sehubungan dengan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb:

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan dimaksud kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Takalar Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Takalar ;
2. Penelitian tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku ;
3. Mentaati semua Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan Adat Istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil *Skripsi* Kepada Bupati Takalar Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Takalar ;
5. Surat pemberitahuan penelitian ini dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian disampaikan kepada saudara untuk diketahui dan seperlunya.

Pt. Kepala Dinas,  
  
**Drs. ANDRIJAL MUSTAMIN, M.M**  
Pangkal Pembina Utama Muda  
NIP : 197407131992111001

**Tembusan : disampaikan kepada Yth :**

1. Bupati Takalar di Takalar (sebagai laporan);
2. Kepala Kantor Kesbangpol Kab. Takalar di Takalar;
3. Kepala Bapelitbang Kab. Takalar di Takalar;
4. LP3M UNISMUH Makassar di Makassar ;
5. Peringgal;



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor : 2124/S.01/PTSP/2023 Kepada Yth.  
Lampiran : - Bupati Takalar  
Perihal : Izin penelitian

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 334/05/C.4-VIII/III/1444/2023 tanggal 06 Februari 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : NURFADHILLAH ISLAMIAH  
Nomor Pokok : 105611126017  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)  
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN  
Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN DI KABUPATEN TAKALAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 10 Februari s/d 10 April 2023

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 07 Februari 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.  
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA  
Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth  
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;  
2. *Pertinggal.*



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nurfadhillah Islamiah  
Nim : 105611126017  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	24 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	8 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan  
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan  
seperlunya.

Makassar, 30 Agustus 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



## RIWAYAT HIDUP



**NURFADHILLAH ISLAMIAH**, dilahirkan di Makassar pada tanggal 17 September 1999 merupakan anak pertama dari dua bersaudara dan merupakan anak dari pasangan Ir. Safarudin, SP dan Hj. Hasriani, A.Md. Penulis beragama Islam dan tinggal di Solonga, Kelurahan Panrannuangku, Kecamatan Polongbangkeng Utara, Kabupaten Takalar, Provinsi Sulawesi Selatan. Jenjang pendidikan penulis yaitu menyelesaikan pendidikan di TK Aisyiyah Tahun 2005, SD Inpres No. 109 Panrannuangku pada tahun 2011, MTs. Manongkoki pada Tahun 2014, SMA Negeri 1 Polongbangkeng Utara pada Tahun 2017 dan melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Pada tahun 2024, penulis berhasil mendapatkan gelar S1 Program Studi Ilmu Administrasi Negara dengan judul skripsi “Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kabupaten Takalar”. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pemerintah dan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya terkhusus di Program Studi Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar.