

**STRATEGI DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM
MEMINIMALISIR PENGANGGURAN
DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**SYANRIL ANSYARI
105721113619**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**STRATEGI DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM
MEMINIMALISIR PENGANGGURAN
DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan oleh:

SYANRIL ANSYARI
NIM:105721113619

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Hidup itu jangan bermental layaknya telur yang sekali lempar kebawah langsung pecah, tapi bermentallah layaknya bola kasti semakin di lempar kebawah pantulannya akan tinggi keatas.”

(Penulis)

”Hidup yang tidak dipertaruhkan tidak akan pernah dimenangkan.”

(Sutan Sjahrir)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Rhido-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil’alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta, Ayah (Alm. Jufri) dan Ibu (Syamsirah) Serta orang-orang yang saya sayang yang tak henti-hentinya selalu memberikan do’a yang tulus, kasih sayang yang tiada ternilai sebagai motivasi dan penyemangat sehingga penulis dapat menyelesaikan karya sederhana ini.

PESAN

Segala sesuatu memiliki harga, begitupun dengan cita-cita. Jika kita ingin sukses meraih apa yang kita cita-citakan, maka cobalah mencari tahu harga apa yang harus dibayarkan untuk mendapatkannya

KESAN

Selama menempuh dinamika dunia perkuliahan dikampus biru saya melewati berbagai perjalanan yang dibenturkan dengan berbagai masalah hingga saya bisa terbentuk saat ini untuk menjadi lebih baik kedepannya



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No 225 Gedung Ibra L1/7 Tel. (0411) 1856972 Makassar

HALAMAN PERSetujuan

Judul Penelitian : Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Meminimalisir Pengangguran
Di Kota Makassar
Nama : Syarif Anwar
No. Studi/NIM : 105721113619
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dilewati, diperiksa, dan diujikan di depan panitia penguji
skripsi strata satu (S1) pada tanggal 12 Agustus 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 12 Agustus 2023

Mengetahui

Pembimbing I

Hj. Naidah, S.E., M.Si
NIDN : 0010026403

Pembimbing II

Iwan Abdullah, S.Sos., M.M
NIDN : 0903117501

Mengetahui

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Basarullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alaudin No.235 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 186972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: SYANRI, AHSYARI, NIM. 10572110019 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 00/RSK-Y/61201001004/2023, tanggal 25 Muharram 1445 H /19 Agustus 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 25 Muharram 1445 H
19 Agustus 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ac
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : Dr. Muh. Rum, S.E., M.Si
2. D. Ruslan, S.E., M.Si, AK, CA, CPA, CPA, ASEAN CPA
3. Hj. Nadiyah, S.E., M.Si
4. Irwan Abdullah, S.Sos., M.M

Disahkan Oleh
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alaudin No. 295 dan Yuhana L. 7. Tel. (0411) 1265672 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Syanril Ansari

Stambuk: 105721113619

Program Studi: Manajemen

Judul Skripsi: Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Meminimalisir Pengangguran
Di Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

*Skripsi Yang Saya Ajukan Di Depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri,
Bukan Hasil Jiplakan Dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun.*

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima
sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 12 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan:



SYANRIL ANSARI
NIM: 105721113619

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 664-607

Ketua Program Studi

Masrullah, S.E., M.M
NBM: 1151-132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syanril Ansyari
NIM : 105721113619
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Noneexclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Meminimalisir
Pengangguran Di Kota Makassar

Bersedia berangkar yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 12 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,




SYANRIL ANSYARI
NIM: 105721113619

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Meminimalisir Pengangguran Di Kota Makassar”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa penulis sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua penulis Alm. Jufri dan Syamsirah atas cinta yang dilandasi kesabaran dan keikhlasan yang begitu kokoh untuk diri saya, dan juga terimakasih kepada saudari penulis Nurkadar atas bantuan dan dorongannya serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Hj. Naidah, S.E.,M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Irwan Abdullah, S.Sos.,M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Kepada Andi Ilfa Febriannisya terima kasih telah menjadi sosok rumah ternyaman yang selalu memberikan dukungan dan senantiasa sabar menghadapi saya. Telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini baik itu waktu, tenaga, pikiran dan materi maupun moril kepada saya. Terimah kasih orang hebat telah menjadi bagian dari perjalanan saya hingga sekarang ini.

9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 09 Mei 2023

Syanril Ansyari

ABSTRAK

Syanril Ansyari. 2023. Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Meminimalisir Pengangguran Di Kota Makassar. Skripsi Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Hj.Naidah dan Pembimbing II Irwan Abdullah.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam meminimalisir pengangguran di Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dimana jenis data primer ambil dari hasil wawancara, dan observasi dan data sekunder berasal dari buku-buku, dokumen, jurnal skripsi dan literatur resmi lain yang dapat mendukung pengumpulan informasi dan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dan teknis analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam meminimalisir pengangguran telah mengalami penurunan pada tahun 2021 di banding dengan tahun sebelumnya pada tahun 2020 dan pada tahun 2022 telah mengalami penurunan lagi dengan harapan kedepanya tingkat pengangguran di Kota Makassar dapat menurun lagi. Dengan adanya Program Strategis mengarah pada Visi Misi Wali Kota Makassar yang di lakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan yaitu 10.000 Skil Training Gratis, Gerakan Masyarakat Perkuat Imunitas Kesehatan Dan Ekonomi, Penyediaan dengan Kemudahan Akses 100.000 Peluang Kerja dan Peluang Bisnis Baru. Untuk mencapai tujuan suatu program Dinas Ketenagakerjaan melakukan peningkatan keterampilan, perluasan kesempatan kerja dan menciptakan peluang usaha baru contohnya seperti *Job Fair*, aktif memberikan informasi mengenai lowongan pekerjaan disosial media dan pelatihan berbasis kompetensi dengan harapan program tersebut dapat mampu memperbesar kemungkinan calon tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan dan tentunya mampu menjadi tenaga kerja mandiri atau berwirausaha serta mampu membuat lapangan kerja baru agar angka pengangguran di Kota Makassar terus mengalami penurunan.

Kata Kunci : Strategi, Pengangguran

ABSTRACT

Syanril Ansari. (2023). The strategy of the Department of Labor in Minimizing Unemployment in the City of Makassar. Thesis Management Study Program, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Advisor I Hj.Naidah and and Advisor II Irwan Abdullah

The purpose of this research is to find out the strategy of the Department of Manpower in minimizing unemployment in Makassar City. The type of research used in this research is qualitative. The sources of data used are primary and secondary data, where the primary data types are taken from interviews and observations, and secondary data come from books, documents, thesis journals, and other official literature that can support information and data collection. The data collection techniques used are observation, interview, and documentation. Moreover, the technical data analysis method used is data reduction, presentation, and conclusion drawing. The results of this study indicate that the strategy of the Department of Labor in minimizing unemployment decreased in 2021 compared to the previous year in 2020 and in 2022 has decreased again with the hope that in the future, the unemployment rate in Makassar City can decrease again. The existence of a Strategic Program directed at the Mayor of Makassar's Vision and Mission carried out by the Manpower Office, namely 10,000 Free Skill Training, Community Movement to Strengthen Health and Economic Immunity, Provision with Easy Access to 100,000 Job Opportunities and New Business Opportunities. To achieve the objectives of a program, the Manpower Office conducts skills improvement, expands job opportunities and creates new business opportunities, for example, such as Job Fairs, actively provides information about job vacancies on social media and competency-based training in the hope that the program will be able to increase the likelihood that prospective workers will get a job after attending the training and of course being able to become an independent workforce or entrepreneur and able to create new jobs so that the unemployment rate in Makassar City continues to decrease.

Keywords: Strategy, Unemployment

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Teori.....	9
1. Tinjauan Strategi.....	9
2. Pengertian Meminimalisir	18
3. Tinjauan tentang Ketenagakerjaan.....	19
4. Tinjauan Pengangguran	21
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Konseptual	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Fokus Penelitian	39
C. Situs dan Waktu Penelitian.....	40
D. Sumber Data	40
E. Informan	40
F. Teknik Pengumpulan Data.....	41
G. Teknik Analisis Data	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	46
B. Hasil Penelitian	59
C. Pembahasan	67
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN.....	77



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Makassar	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Informan Penelitian	41
Tabel 4.1 Daftar Sarana dan Prasarana Dinas Ketenagakerjaan.....	51
Tabel 4.2 Rincian Realisasi Keuangan Dinas Ketenagakerjaan.....	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Proses Manajemen Strategi	15
Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	38



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara berkembang dengan pertumbuhan penduduk yang relatif tinggi pertahunnya. Jumlah penduduk di Indonesia saat ini menempati urutan keempat terbesar di dunia (Simanjuntak, 2022). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2022), jumlah penduduk Indonesia saat ini kurang lebih sebanyak 275 juta jiwa. Dengan tingkat pertumbuhan penduduk (SDM) yang tinggi dan disertai dengan Sumber Daya Alam (SDA) yang melimpah, seharusnya sebagai negara cukup potensial untuk penyediaan tenaga kerja dan lapangan pekerjaan. Namun jika pertumbuhan penduduk yang semakin meningkat dan tidak diiringi dengan pembangunan, akan menimbulkan masalah yang cukup signifikan, mulai dari meningkatnya angka kriminalitas, angka pengangguran yang menyebabkan meningkatnya angka kemiskinan.

Pengangguran merupakan orang yang tidak memiliki kesempatan untuk bekerja, tetapi sedang mencari pekerjaan atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin memperoleh pekerjaan (Butar, 2015). Pada penduduk angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan akan mempengaruhi kesejahteraan masyarakat dikarenakan menurunnya tingkat pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Simanjuntak, 2022).

Fenomena pengangguran ini terjadi karena tidak adanya keseimbangan antara jumlah angkatan kerja yang tinggi dengan jumlah lapangan pekerjaan yang rendah sehingga terjadi ketimpangan. Selain itu juga karena kompetensi

pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, sumber daya manusia (human resources) memiliki peran yang sangat penting sebagai aktor dalam upaya untuk mencapai pembangunan. Sejalan dengan hal itu pembangunan sumber daya manusia diarahkan untuk meningkatkan partisipasinya serta melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan yang tertera dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2), yang menyatakan bahwa : *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”* (Maharani et al., 2019). Artinya setiap warga negara Indonesia mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya sehingga diharapkan mampu memperoleh penghasilan yang layak untuk dirinya sendiri serta keluarganya (Puspitasari & Nuraini, 2022).

Begitu krusialnya masalah ketenagakerjaan sehingga perlu mendapatkan perhatian yang serius dan menyeluruh dari berbagai lapisan dan berbagai pihak. Sebab masalah ketenagakerjaan pada dasarnya memiliki sifat yang multidimensi yang saling mempengaruhi dan di pengaruhi oleh berbagai faktor dan pola hubungan. Sehingga penyelesaiannya harus dengan pendekatan yang multidimensi pula.

Pemerintah berbagai pihak yang bertanggung jawab dalam menjalankan roda pemerintahan tentunya tidak terlepas dengan strategi. Dengan kata lain strategi merupakan cara yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan demi tercapainya kesejahteraan masa depan (Samsuriyadi, 2017). Dengan adanya UU Nomor 13 Tahun 2003 pasal 4 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- 1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- 3) Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Selain itu pemerintah memiliki kewajiban dalam mengatasi masalah pengangguran dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Pasal 1 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan :

- 1) Perencanaan tenaga kerja adalah proses sistematis penyusunan rencana tenaga kerja sebagai dasar dan acuan untuk merumuskan kebijakan, strategi dan melaksanakan program pengembangan tenaga kerja yang berkelanjutan.
- 2) Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan
- 3) Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan dalam rangka menghubungkan pekerja dengan pemberi kerja sehingga pekerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, pengusaha dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya (Peraturan Pemerintah RI, 2003).

Selain itu terdapat pada pasal 39, pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar

hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah disetiap sektor daerah untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik diluar maupun didalam hubungan kerja (Prihatin & Pratama, 2021).

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek pembangunan sehingga memerlukan angkatan kerja yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas demi berhasilnya suatu pembangunan. Penciptaan kesempatan kerja dan peningkatan kualitas tenaga adalah tujuan yang akan dicapai dalam pembangunan, terutama dalam kondisi Indonesia yang mengalami surplus tenaga kerja serta masih rendahnya kualitas tenaga kerja. Masalah penciptaan lapangan pekerjaan dan peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan suatu tanggungjawab pemerintah dalam menjalankan strategi dan kebijakan pembangunan di Indonesia.

Masalah pengangguran di Indonesia saat ini tentunya tidak hanya pada tataran pusat saja, akan tetapi daerah juga mengalami masalah yang sama krusial mengenai pengelolaan dan penanganan tingkat pengangguran di daerah. Seperti halnya yang dialami oleh pemerintah Kota Makassar bawah tingkat pengangguran merupakan masalah yang harus ditangani demi tercapainya kesejahteraan masyarakat.

Kota Makassar yang menjadi sorotan wilayah dalam penelitian ini, Permasalahan utama ketenagakerjaan yang masih dihadapi Kota Makassar adalah pengangguran yang dimana kota makassar menjadi daerah dengan tingkat pengangguran tertinggi di Provinsi Sulawesi Selatan. Berikut ini merupakan data jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Makassar yang tercatat dari tahun 2019 hingga 2021:

**Tabel 1.1 Data Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Makassar
Tahun 2019 - 2021**

No	Tahun	Jumlah Pengangguran	TPT (%)
1.	2020	110.833	15,92 %
2.	2021	95.596	13,18 %
3.	2022	86.267	11,82 %

Sumber : BPS Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Sulawesi Selatan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) selama 3 tahun terakhir mengalami fluktuatif. Pada Tahun 2020 jumlah pengangguran di Kota Makassar mengalami kenaikan yang sangat tinggi dengan TPT 15,92%. Kenaikan TPT pada tahun 2020 penyebab utamanya adalah akibat pandemic Covid-19 yang membuat jumlah pengangguran meningkat dan menyebabkan menurunnya aktivitas industri sehingga banyak perusahaan yang mengalami masa suram hingga gulung tikar dan menimbulkan banyaknya tenaga kerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pada tahun 2021 jumlah pengangguran mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dengan TPT 13,18% yang diiringi dengan pemulihan ekonomi dan pada tahun 2022 pengangguran di Kota Makassar mengalami penurunan lagi dari tahun sebelumnya dengan TPT 11,82 % walaupun jumlah pengangguran di Kota Makassar mengalami penurunan dari 3 tahun terakhir masih dapat dikatakan jumlah pengangguran masih tinggi pada tahun 2022. Hal ini menandakan bahwa strategi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar masih kurang maksimal.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berperan penting dalam menangani masalah pengangguran. Sesuai dengan Peraturan Daerah No. 90 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Makassar, yang memuat salah satu tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar adalah Melakukan Pembinaan, Penempatan, Perlindungan dan Pengawasan Tenaga Kerja serta Penyelenggaraan Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja. Maka, penanganan masalah ketenagakerjaan terutama pengangguran, hanya dapat berhasil apabila berpegang pada perencanaan strategis angkatan kerja yang tepat, yang diamanahkan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Dengan adanya perencanaan strategis Dinas Ketenagakerjaan kepada angkatan kerja di Kota Makassar yang tepat guna dan berdaya guna, sehingga dapat memperkirakan kebutuhan angkatan kerja Kota Makassar, dengan memberikan program-program dalam mengatasi permasalahan dibidang ketenagakerjaan dalam mengupayakan strategi hal yang mendukung penurunan angka pengangguran, diantaranya adalah strategi organisasi, ,program yang akan dilaksanakan, serta sumber daya digunakan. Upaya pengangguran ditujukan untuk mengubah status penduduk dari beban pembangunan menjadi tenaga kerja produktif sebagai aset bangsa yang potensial.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas yang melatar belakangi fenomena tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian dan mengambil judul **“Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Meminimalisir Pengangguran Di Kota Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang dikemukakan pada latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu: Bagaimana strategi dinas ketenagakerjaan dalam meminimalisir pengangguran di Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi dinas ketenagakerjaan dalam meminimalisir pengangguran di Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan masukan dan evaluasi untuk meningkat kualitas dan keunggulan lembaga Dinas Ketenagakerjaan terutama perihal dalam menjalankan strategi untuk meminimalisir pengangguran yang menjadi masalah ketenagakerjaan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bisa dijadikan pegalaman dan wawasan yang baru khususnya mengenai strategi dinas ketenagakerjaan dalam meminimalisir pengangguran.

b. Bagi Universitas Muhammadiyah Makassar

Penelitian ini bisa jadi bahan referensi bagi pihak pihak yang membutuhkan, serta menambah jumlah kepustakaan, khususnya

mengenai strategi dinas ketenagakerjaan dalam meminimalisir pengangguran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Tinjauan Strategi

a. Pengertian Strategi

Kata "strategi" secara etimologis berasal dari kata Yunani "strategos", yang diterjemahkan sebagai "komandan militer". Strategi adalah pendekatan secara komprehensif yang berkaitan dengan implementasi gagasan, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan selama periode waktu tertentu.

Menurut Robbins dalam (Morrisan, 2008) mendefinisikan strategi sebagai: menentukan perspektif jangka panjang suatu perusahaan dan memutuskan atau menentukan arah tindakan serta memperoleh sumber daya yang ditentukan untuk mencapai tujuan yang diberikan. Adapun Coulter dalam Sondang (2012), juga mengatakan bahwa strategi adalah sekumpulan keputusan dan tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan (*Goals*) dan menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan lingkungan industri.

Menurut pendapat Salusu (2005:7) strategi ialah suatu seni yang menggunakan kecakapan dan sumber daya organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dan kondisi yang sangat menguntungkan. Strategi selalu dihadirkan dalam organisasi agar organisasi tersebut mampu di dalam mengelola segala sumber daya manusia dalam organisasi secara maksimal sesuai kebijakan, target sasaran dan pengimplementasian program yang searah dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Yunus (2012:36) menyatakan strategi merupakan keseluruhan dari lingkup gagasan yang digunakan untuk dimanfaatkan dengan baik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Strategi sangat dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Bagi organisasi strategi merupakan instrumen penting di dalam mengelola organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Karena itu, strategi selalu bersentuhan dengan kebijakan, target sasaran dan program yang dimiliki organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Menurut Kotler dalam Salusu (2006:104-105) tipe-tipe strategi meliputi:

1) Strategi Organisasi (*Corporate Strategi*)

Dalam strategi organisasi, sebuah strategi dirumuskan melalui visi dan misi suatu pemerintah daerah atau instansi yang dituangkan ke dalam suatu program atau kegiatan-kegiatan. Adapun aspek-aspek yang dapat dilihat dari strategi organisasi ini adalah Misi, Tujuan, nilai-nilai dan inisiatif-inisiatif strategi yang baru. Dan pembatasan-pembatasan dibutuhkan yaitu mengenai apa yang dilakukan dan untuk siapa atau sasarannya. Secara umum strategi organisasi adalah penetapan sasaran jangka panjang yang bersifat mendasar bagi sebuah organisasi.

Robbins (Kusdi, 2009:87). juga berpendapat bahwa pengertian strategi dalam konteks organisasi yaitu penetapan berbagai tujuan dan sasaran jangka panjang yang bersifat mendasar terhadap suatu organisasi, yang dilanjutkan dengan penetapan rencana aktivitas dan pengalokasian sumber daya yang diperlukan guna mencapai berbagai sasaran yang telah ditetapkan.

2) Strategi Program (*Program Strategy*)

Strategi program ini lebih memberikan perhatian kepada implikasi-implikasi strategik dari suatu program. Adapun aspek-aspek yang dapat dilihat dari strategi program ini adalah Apakah strategi yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah atau instansi akan memberikan dampak positif baik terhadap instansi maupun masyarakat, atau malah sebaliknya.

3) Strategi Pendukung Sumber Daya (*Resource Support Strategy*)

Strategi sumber daya ini memusatkan perhatian pada memaksimalkan pemanfaatan sumber daya esensial yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Adapun aspek-aspek yang dapat dilihat dari strategi sumber daya ini adalah

a) Sarana dan Prasarana Sarana

Sarana dan prasarana atau lebih dikenal dengan peralatan adalah setiap benda atau alat yang dipergunakan untuk memperlancar atau mempermudah pekerjaan atau gerak aktivitas dari instansi daerah maupun Pemerintahan Daerah.

b) Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu aset atau modal non- material yang harus tersedia dengan baik bagi terwujudnya tujuan dari suatu instansi yang merupakan motor penggerak bagi pelaksanaan segala program dan kegiatan dari sebuah instansi tersebut.

c) Sumber Daya Finansial

Keuangan merupakan salah satu faktor yang sangat urgen dari setiap kegiatan yang dilaksanakan dari sebuah instansi. Suatu kegiatan tidak akan dapat berjalan baik jika tidak didukung oleh ketersediaan finansial dalam sebuah instansi.

4) Strategi Kelembagaan (*Institusional Strategi*)

Fokus dari strategi institusional ialah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategis. Strategi kelembagaan merupakan suatu strategi yang menyangkut masalah aturan, standar operasional prosedur (SOP), tanggung jawab serta kewenangan yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Dari pembahasan mengenai strategi tersebut dapat diketahui teori tentang strategi dan tipe-tipe strategi ini saling bersinergi sehingga menjadi kesatuan yang kokoh yang mampu menjadikan organisasi bisa bertahan dalam kondisi lingkungan yang tidak menentu, dan mampu memberikan hasil yang maksimal bagi suatu organisasi.

b. Pengertian Manajemen Strategi

Menurut Pendapat Wheelan dan Hungger, yang dikutip oleh Taufiqurokman (2016) dalam bukunya, Manajemen strategik adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang mengacu pada perumusan strategi strategi efektif untuk mencapai untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka panjang. Menurut Lawrence dan William menjelaskan bahwa manajemen strategi adalah sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan (Akadun et al., 2021).

Sondang (2012) berpendapat 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.

c. Prinsip Manajemen Strategik

Pada prinsipnya, manajemen strategik terdiri atas tiga tahapan sebagaimana yang dijelaskan oleh Taufiqurokman (2016) 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, pengarahan usaha-usaha pemasaran, penyiapan anggaran, pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi, serta mengkaitkan kompensasi pegawai dengan kinerja organisasi.

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.

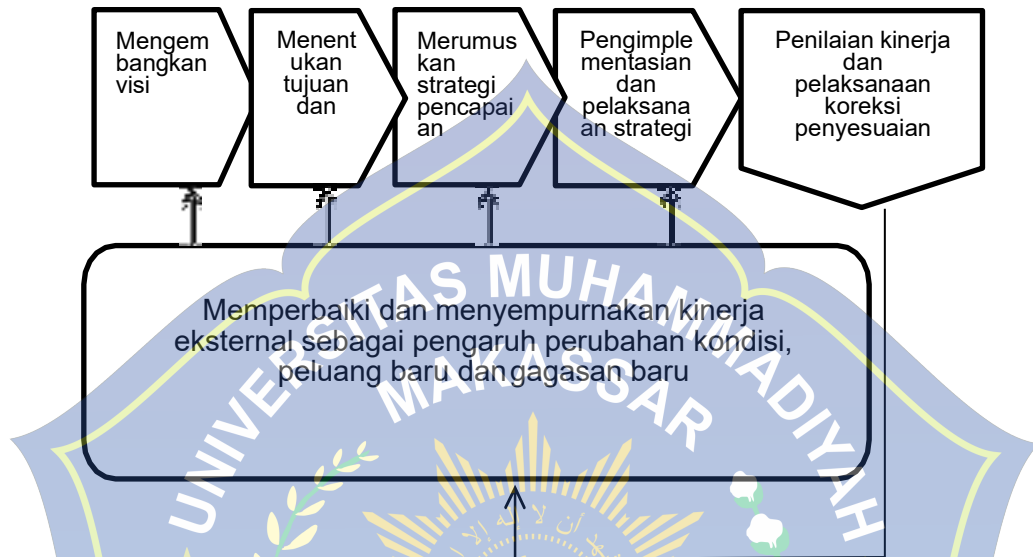
d. Proses Umum Strategi

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. Menurut Sofjan (2016) secara teknis proses strategi manajemen memiliki beberapa langkah yang saling berkaitan, yaitu:

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

Kelima tahapan manajemen strategi dan keterkaitan diantara tahapan-tahapan tersebut di ilustrasikan pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1 Model Proses Strategi Manajemen



Sumber : Sofjan Asssaury *strategic Manajemen*

e. Faktor yang mempengaruhi Implementasi strategi

Heide dalam Heene (2010:181) menyatakan bahwa kemampuan dalam mengimplementasikan suatu strategi dengan berhasil dipengaruhi oleh tujuh faktor, yaitu:

1. Sistem informasi dari organisasi

Suatu pengimplementasian strategi yang berhasil menurut adanya lalu lintas informasi yang relevan dan juga continue yang mencakup ke seluruh bagian organisasi.

2. Kemampuan belajar dari organisasi

Implementasi suatu strategi tidak saja menuntut bahwa semua partisipan harus memahami akan strategi itu, akan tetapi mereka juga harus memahami akan strategi itu, akan tetapi mereka juga harus dapat

mengembangkan pengetahuan dan keterampilan untuk mampu mengimplementasikan strategi dengan sukses.

3. Pengalokasian sarana-sarana organisasi secara menyeluruh

Tanpa ketersediaan sarana-sarana yang memadai termasuk sarana yang secara khusus dipersiapkan dapat dikatakan akan sulit untuk mengimplementasikan suatu strategi dengan berhasil.

4. Struktur organisasi yang baku

Struktur baku suatu organisasi akan berdampak secara tidak langsung terhadap implementasi dari strategi melalui dampaknya terhadap alur informasi, monitoring dan proses pengambilan keputusan di dalam organisasi.

5. Kebijakan tentang manajemen SDM dari organisasi

Keberhasilan atau kegagalan suatu strategi akan bergantung pada dedikasi para partisipan perorangan yang merasa bertanggung jawab mewujudkan strategi tersebut kedalam realita.

6. Merangkul pengaruh politis di tubuh organisasi

Ketika para partisipan tertentu atau kelompok-kelompok partisipan mempresepsikan sebuah strategi sebagai sesuatu yang meredusir kekuasaan dirinya ataupun statusnya, maka mereka akan menghambat upaya implementasi.

7. Kultur dari organisasi

Kultur suatu organisasi mencakup keseluruhan dari system-sistem kognitif, nilai-nilai, maupun pola-pola perilaku yang melekat dalam organisasi. Suatu strategi yang kurang adaptif terhadap kultur organisasi akan melahirkan penolakan yang keras dan semakin

menghambat segenap upaya bagi pengimplementasiannya secara efektif.

f. Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah sebuah komponen analisis untuk menentukan strategi, dimana dengan analisis ini menggunakan metode penggambaran kondisi dan evaluasi dengan berdasarkan faktor internal yaitu *Strength* (kekuatan) dan *Weakness* (Kelemahan) dan faktor eksternal yaitu *Threat* (ancaman) dan *Opportunity* (peluang). Dalam hal ini, faktor kekuatan dan kelemahan dapat ditemukan didalam organisasi sedangkan ancaman dan peluang dapat ditemukan diluar organisasi. Analisis SWOT merupakan instrumen yang efektif atau ampuh untuk melakukan analisis strategik, hal ini dikarenakan dengan analisis SWOT, para penentu strategi dalam organisasi dapat memaksimalkan peranan kekuatan dan pemanfaatan peluang sehingga dapat meminimalisir kelemahan yang ada dan menekan ancaman yang timbul. Adapun menurut Sondang P. Siagian (2012) faktor-faktor tersebut jika diuraikan akan menjadi seperti berikut :

a. Kekuatan (*Strength*)

Yang dimaksud dengan faktor-faktor kekuatan adalah kompetensi khusus yang dimiliki oleh organisasi yang memiliki keunggulan komparatif yang dinilai oleh pasaran, seperti adanya hal-hal unggulan atau produk andalan yang membuatnya lebih kuat dari pesaing dalam memuaskan kebutuhan pasar atau publik.

b. Kelemahan (*Weakness*)

Maksudnya adalah, adanya kelemahan pada tubuh organisasi seperti keterbatasan dan kekurangan sumber keterampilan, kemampuan yang menjadi penghalang organisasi. Seperti halnya kekurangan dalam sarana prasarana, kemampuan manajerial yang rendah, keterampilan yang rendah dsb.

c. Peluang (*Opportunity*)

Maksudnya adalah berbagai situasi lingkungan yang dapat menguntungkan organisasi, seperti perubahan lingkungan kondisi persaingan. Dalam sektor bisnis, contohnya seperti adanya hubungan yang harmonis antar pemasok dan keakraban pengusaha dengan pembeli.

d. Ancaman (*Threats*)

Maksudnya adalah seperti adanya faktor lingkungan yang tidak menguntungkan kondisi organisasi dan jika tidak diatasi akan menjadi hambatan bagi organisasi baik masa sekarang maupun pada masa yang akan datang. Dalam sektor bisnis, contohnya seperti masuknya pesaing pasar, pertumbuhan pasar yang lambat, perkembangan pertumbuhan teknologi yang belum dikuasai

2. Pengertian Meminimalisir

Maksud dari kata meminimalisir adalah meminimalkan, artinya mengupayakan yang paling kecil, yang paling sedikit, yang paling rendah dan lain lain sebagainya. Pengertiannya sendiri adalah suatu proses, cara atau tindakan meminimalisir (mengurangi). Dalam penelitian ini, maksud dari

kata meminimalisir itu sendiri adalah mengenai strategi apa yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dalam Meminimalisir pengangguran di Kota Makassar. Meminimalisir pengangguran ini bertujuan untuk mengurangi tingkat pengangguran, diharapkan dengan strategi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dapat mengurangi masalah pengangguran di Kota Makassar, sehingga dapat menciptakan kota yang maju.

3. Tinjauan tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 2 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Menurut Payaman J. Simanjuntak dalam karya ilmiah (Sunaini N. 2020) pengertian tenaga kerja mencakup sebagai tenaga kerja yang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja sedangkan pengertian pekerja adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan. Secara umum pekerja merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan yang diperintahkan pimpinan perusahaan tempatnya bekerja, yang kemudian mendapatkan upah, baik dalam jangka waktu harian, mingguan atau bulanan. Tenaga kerja tidak hanya penting dalam sebagai subyek yang melakukan segala kegiatan pembangunan, namun juga berperan penting karena pendapatan yang mereka peroleh dari pekerjaan akan memberikan daya beli kepada

masyarakat dan seterusnya menimbulkan permintaan efektif mengenai barang dan jasa yang dihasilkan dalam pembangunan.

Menurut Mulyadi (2003:59), juga berpendapat bahwa, tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang berusia 15-64 tahun atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Dalam penelitian Oemar Hamalik (2000) mengemukakan tenaga kerja pada hakikatnya didalamnya ada beberapa aspek - aspek yaitu:

a. Aspek Potensial

Bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi hereditas yang bersifat dinamis yang terus berkembang dan dapat dikembangkan.

b. Aspek Profesional atau Vokasional

Bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.

c. Aspek Fungsional

Bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula.

d. Aspek Operasional

Bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.

e. Aspek Personal

Bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.

f. Aspek Produktivitas

Bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil, dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.

4. Tinjauan Pengangguran

a. Pengertian Pengangguran

Secara umum pengangguran merupakan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan, sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan pekerjaan, sedang mencari pekerjaan atau mempersiapkan pekerjaan yang sudah berusia diatas dari 15 tahun . Menurut Sukirno (2015) berpendapat pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan yang di inginkan tetapi belum dapat memperolehnya.

b. Jenis Jenis Pengangguran

Menurut Irim Rismi Hastyorini dalam penelitian Puspitasari dan Nuraini (2022) mengemukakan pengangguran sdapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1) Berdasarkan sumber dan penyebabnya

a) Pengangguran Friksional/Normal

Pengangguran friksional adalah pengangguran yang sifatnya sementara. Penyebab pengangguran ini ialah adanya hambatan waktu, informasi, dan kondisi geografis antara pelamar dengan pembuka lamaran. Akibatnya, pelamar tidak bisa memenuhi syarat yang ditentukan pembuka lowongan kerja.

b) Pengangguran Siklikal

Pengangguran siklikal adalah pengangguran yang diakibatkan dampak dari naik turunnya perekonomian. Mendorong pengusaha menurunkan tingkat produksi akibatnya terpaksa mengurangi jumlah tenaga kerja. Sehingga permintaan tenaga kerja lebih rendah daripada penawaran kerja.

c) Pengangguran Struktural

Pengangguran struktural ini ditimbulkan oleh adanya perubahan struktur perekonomian yang memerlukan keterampilan baru. Hal ini mengakibatkan pencari kerja tidak mampu memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

d) Pengangguran Teknologi

Pengangguran Teknologi adalah pengangguran yang diakibatkan oleh adanya perkembangan teknologi, yang mengakibatkan digantinya tenaga manusia menjadi tenaga mesin atau robot karena cenderung lebih cepat, praktis dan ekonomis.

2) Berdasarkan sifatnya

a) Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*)

Pengangguran ini tercipta karena lowongan kerja yang lebih rendah dari jumlah angkatan kerja yang bertambah. Akibatnya dalam perekonomian semakin banyak jumlah tenaga kerja yang tidak bisa bekerja. Jadi mereka menganggur secara nyata atau separuh waktu, oleh karena itu disebut pengangguran terbuka.

b) Pengangguran Tersembunyi (*Disguised Unemployment*)

Pengangguran tersembunyi adalah pengangguran yang terjadi karena bertambahnya tenaga kerja yang sudah ada tetapi tidak menghasilkan peningkatan yang berarti pada tingkat produksi. Kelebihan tenaga kerja tersebut digolongkan dalam pengangguran tersembunyi.

c) Pengangguran Musiman (*Seasonal Unemployment*)

Pengangguran musiman adalah keadaan menganggur yang disebabkan karena adanya perubahan musim dalam kegiatan ekonomi. Ini membuat seseorang kehilangan pekerjaan. Pengangguran ini bersifat sementara dan dapat berlangsung lama. Hal ini karena kegiatan ekonomi pada akhirnya dapat saja kembali normal, tetapi mungkin juga terhenti atau berubah secara permanen.

d) Setengah Menganggur (*Underemployment*)

Setengah menganggur ini disebabkan oleh migrasi massal dari desa ke kota, sehingga tidak semua orang memperoleh pekerjaan kembali. Beberapa menganggur penuh waktu, sementara yang lain menganggur tetapi tidak bekerja penuh waktu dan bekerja jauh lebih sedikit dari jam kerja normal mereka. Mereka mungkin hanya bekerja 1 hingga 2 hari dalam seminggu atau kurang lebih hanya 4 jam perhari.

c. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pengangguran

Manurut Hidayat (2017) mengemukakan faktor penyebab terjadinya pengangguran di Indonesia, antara lain:

- a) Jumlah pencari kerja lebih besar dari jumlah peluang kerja yang tersedia (kesenjangan antara supply and demand).
- b) Kesenjangan antara kompetensi pencari kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja.
- c) Masih adanya anak putus sekolah dan lulus tidak melanjutkan yang tidak terserap dunia kerja/berusaha mandiri karena tidak memiliki keterampilan yang memadai.
- d) Terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) karena krisis global.
- e) Terbatasnya sumber daya alam di kota yang tidak memungkinkan lagi warga masyarakat untuk mengolah sumber daya alam menjadi mata pencaharian.

Menurut Novi Sunaini (2020), untuk meminimalisir besarnya jumlah pengangguran harus dilakukan oleh semua *Stakeholder* terkait, secara bersamaan dan terintegrasi antar lintas sektor baik pemerintah maupun swasta dan masyarakat baik dengan cara mengupayakan perluasan kesempatan kerja diluar hubungan kerja yang dilakukan melalui penciptaan kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi digunakan dengan tepat.

d. Tingkat Pengangguran

Menurut Hastyorini dalam penelitian Puspitasari dan Nuraini (2022), untuk mengukur tingkat pengangguran yang ada di suatu daerah digunakan konsep mengenai tingkat pengangguran. Tingkat pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan. Tingkat pengangguran dapat diukur dengan perbandingan antara jumlah penganggur dengan jumlah angkatan kerja pada waktu yang sama.

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

e. Dampak Buruk Pengangguran

Dampak buruk pengangguran yang fatal adalah kemiskinan, yang disebabkan banyaknya penduduk yang menganggur sehingga berdampak langsung terhadap pendapatan ekonomi, sementara kebutuhan hidup terus berjalan seperti :

- a. Menurunnya daya beli masyarakat disebabkan tidak adanya penghasilan tetap, sementara keinginan dan kebutuhan dalam hidup terus meningkat.
- b. Terhambatnya pertumbuhan ekonomi, karena daya beli masyarakat yang kecil, dan investasi yang rendah.
- c. Timbulnya ketidakstabilan sosial.
- d. Menimbulkan masalah kriminalitas seperti pencurian, perampokan, penculikan dan lain sebagainya.
- e. Jika tinjau dari segi mental, pengangguran dapat menyebabkan depresi, kurangnya kepercayaan diri, dan keputusan seseorang.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan referensi yang diperoleh melalui proses observasi dan percobaan. Kajian empiris adalah informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran suatu kebohongan suatu klaim empiris. Yang dalam arti lain, kajian empiris sama artinya dengan hasil dari suatu percobaan. berikut ini tujuan empiris untuk asumsi perbandingan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Panjaitan, Doli T Laowo, Yaaro Zai, Widarman (2022)	Strategi Dinas Ketenagakerja dalam mengatasi pengangguran di Provinsi Sumatera Utara Dampak Covid - 19	Metode Kualitatif dengan pendekatan deskriptif	Berdasarkan hasil penelitian tentang Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengatasi Pengangguran Di Provinsi Sumatera Utara Dampak Covid-19, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengatasi Pengangguran Di Provinsi Sumatera Utara Dampak Covid-19 dalam melaksanakan Strategi untuk mengatasi pengangguran dengan program MTU (Mobile Training Unit) Kejuruan tata rias yang bersumber dari dana APBD, di massa Pandemi Covid-19 banyak perusahaan terdampak Salah satu strategi yang di lakukan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara meberikan stimulus berupaya dana bantuan kepada perusahaan perusahaan atau para UMKM (Usaha Kecil Menengah) supaya perusahaan dan UMKM tersebut tidak gulung tikar dan bisa tetap bertahan

				dimasa Pandemi Covid-19.
2.	Simanjuntak, E.S (2022)	Strategi Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Pematangsiant ar dalam Menanggulangi Pengangguran	Metode Kualitatif dengan pendekatan deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam menanggulangi pengangguran di Kota Pematangsiantar belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai indikator-indikator yang sudah dipaparkan oleh peneliti mulai dari indikator strategi teknologi, strategi inovasi hingga strategi operasi. Untuk indikator teknologi yakni Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dalam menanggulangi pengangguran belum efektif dalam pemberian pelayanan informasi berbasis sistem elektronik. Selanjutnya untuk indikator inovasi yakni Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar juga belum maksimal dalam melaksanakan program. Kesimpulannya bahwa sangat diperlukan kerjasama, pemikiran yang terbuka untuk mendukung semua pihak dalam mewujudkan tercapainya keberhasilan strategi inovasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Selanjutnya indikator terakhir ialah strategi operasi yang berjalan dengan optimal yang dilakukan melalui peningkatan pelayanan yang didukung dengan mekanisme yang ada yang berdampak langsung pada pelayanan sistem elektronik Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dalam menanggulangi pengangguran khususnya di era pandemi covid-19 saat ini dengan cara menjalankan program berdasarkan tahapan-tahapan

				yang sistematis dan terkontrol sehingga program tersebut dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
3.	Setyaningsih , Hana Vestikowati, Endah Suwarlan, Erlan (2021)	Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Ciamis Tahun 2021	Metode Kualitatif dengan pendekatan deskriptif	Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam perumusan strategi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran yaitu dengan mengikuti visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Ciamis dengan berpedoman pada RPJMD dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja. Namun pemilihan strategi alternatif belum sepenuhnya optimal dikarenakan tahun 2021 baru mulai merintis aplikasi SIPUTRA dan belum bisa digunakan sebagaimana mestinya. Selanjutnya untuk penerapan strategi yang menjadi program prioritas yaitu pelatihan dan penempatan calon tenaga kerja, dengan masing-masing berada pada bidang yang berbeda dengan sumber anggaran di Dinas Tenaga Kerja berasal dari APBD. Dalam pelaksanaan dikarenakan keterbatasan jumlah pegawai PNS maka dibantu dengan pegawai non PNS dan juga yang lainnya untuk praktek pelatihan tenaga kerja. Dalam pelaksanaan kegiatan komitmen dari para calon tenaga kerja untuk bekerja baik yang telah mengikuti pelatihan maupun yang akan ditempatkan menjadi suatu masalah tersendiri karena hal tersebut berada di luar kendali Dinas meskipun sebelumnya telah diingatkan. Untuk pemanfaatan sistem informasi

				Dinas Tenaga Kerja sudah melaksanakannya baik melalui website maupun akun sosial media meskipun rentang waktu unggahannya cenderung lama. Tahap terakhir dalam strategi yaitu penilaian strategi, maka Dinas Tenaga Kerja memantau angka jumlah pengangguran setiap tahunnya yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), dimana tahun 2021 ini tingkat pengangguran terbuka turun sebesar 0,6% menjadi 5,06% dari tahun 2020 sebesar 5,66 %. Disamping itu untuk pengukuran kinerja menggunakan Sasaran Kerja pegawai (SKP) dan untuk tindakan korektif dikarenakan adanya pandemi Covid-19 maka pelatihan lebih diarahkan kearah untuk berwirausaha.
4.	Madusari, Beny Diah Imtihanah, Sobrotul Pratikwo, Suryo Ismanto, Kuat (2020)	Identifikasi Dan Strategi Penurunan Pengangguran Di Kota Pekalongan	Metode Kualitatif dengan pendekatan deskriptif	Hasilnya menunjukkan tiga poin; (1) jenis pengangguran di Pekalongan adalah pengangguran friksional; kondisi dimana para pekerja yang menganggur ingin mendapatkan upah yang lebih baik, (2) besarnya minat masyarakat untuk berwirausaha berdasarkan penghasilan yang besar dan waktu yang lebih banyak. Dan juga, mereka berharap pemerintah daerah akan mendukung mereka dalam hal permodalan mereka dengan mudah dan murah, dan (3) dari FGD, dihasilkan saran untuk menginisiasi 'rumah kreatif' sebuah media untuk menampung hasil lokakarya, dan untuk merumuskan peraturan yang mewajibkan setiap pelaku usaha di Pekalongan untuk melibatkan tenaga kerja lokal.

5.	Ani Hayati (2021)	Implementasi Kebijakan Mengurangi Pengangguran Perkotaan Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau	Metode Kualitatif dengan pendekatan deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau dalam mengurangi pengangguran perkotaan belum terlaksana karena kenaikan angka pengangguran yang terus meningkat di setiap tahunnya. Data base yang tidak akurat, tidak di kembalikannya kartu AK 1 setelah di terbitkan, sedikitnya peluang kerja, dan penempatan jabatan kerja tidak sesuai dengan bidangnya. Pendidikan dan pelatihan di lakukan dengan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, penyediaan informasi lowongan pekerjaan di lakukan melalui elektronik dan non elektronik serta pembinaan dan pengawasan di lakukan melalui pelaporan akhir pelaksanaan, monitoring, wajib lapor pencari kerja dan perusahaan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau.
6.	Firawati, Muhamadiyah, Ansyari Mone (2016)	Peran Pemerintah Dalam Penanggulangan Pengangguran Di Kota Makassar	Metode Kualitatif dengan pendekatan deskriptif	Hasil penelitian mengenai Peran Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Dalam Menanggulangi Pengangguran di Kota Makassar maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Adapun kegiatan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yaitu: 1) Melaksanakan Bursa Tenaga Kerja guna mengurangi angka pengangguran di Kota Makassar. Kegiatan yang diadakan seperti job fair bertujuan untuk memfasilitasi, mempertemukan antara pengguna kerja dan pencari kerja dalam suatu tempat yang diharapkan akan terjadi suatu proses penempatan kerja,

				guna menekan angka pengangguran; 2) Pelatihan/ Magang guna meningkatkan kualitas tenaga kerja Seperti pelatihan kewirausahaan pelatihan ini dilaksanakan agar tenaga kerja siap memasuki dunia kerja, jika mereka mempunyai bakat yang bagus maka mereka diangkat menjadi tenaga kerja di perusahaan, tujuan diadakannya pelatihan ini guna memberdayakan angka pengangguran; 3) Perluasan Kesempatan Kerja, Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar membuat kebijakan dalam rangka penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja telah mengeluarkan kebijakan baik di bidang Produksi, Investasi, Teknologi, Ekspor, Impor, dan kebijakan sektoral yang menekankan pada penciptaan dan perluasan lapangan kerja ini sebagai salah satu solusi untuk mengatasi masalah keterbatasan lapangan kerja.
7.	Maharani, Fithra Pertama Yul Asmara Pane, Nirmala Haty Hrp Siregar, Zumilah (2019)	Strategi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Sosial Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Melalui Job Fair Di Kabupaten Tapanuli Selatan	Metode Kualitatif dengan pendekatan deskriptif	Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Tapanuli Selatan melalui Job Fair adalah memberikan informasi kepada pencari kerja (penganggur, setengah penganggur maupun yang sudah bekerja) mengenai lowongan pekerjaan yang ada. Sasaran dari Job Fair adalah sebagai berikut: penganggur yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja untuk mencari kerja, membantu perusahaan mendapatkan tenaga

				kerja yang sesuai kebutuhan jabatan, mengurangi angka pengangguran melalui peningkatan penempatan tenaga kerja. 2. Manajemen strategi pelaksanaan Job Fair dilaksanakan dengan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Kegiatan perencanaan dilakukan 4 bulan sebelum pelaksanaannya Job Fair. Beberapa hal yang direncanakan lain adalah waktu penentuan pelaksanaan, tempat pelaksanaan, serta alokasi biaya. Pelaksanaan Job Fair dilakukan oleh panitia yang terdiri dari unsur dari Dinsosnakertrans dibantu oleh konsultan dari Sumatera Utara. Setiap perusahaan di dalam stand Job Fair menampilkan profil perusahaannya dan lowongan pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan tersebut. Selain itu disana juga ada petugas dari pihak perusahaan yang bertugas menerima berkas lamaran dari pencari kerja yang melamar ke perusahaannya. Pencari kerja yang sudah mengisi blangko pendaftaran yang disediakan oleh panitia dapat langsung menuju ke stand masing-masing perusahaan untuk memasukkan lamaran. Pelaksanaan Job Fair diawasi oleh pemerintah daerah melalui Sekretariat Daerah. Evaluasi terhadap penyelenggaraan Job Fair dilakukan oleh Dinsosnakertrans dengan mengecek laporan yang masuk dari panitia Job Fair dan meminta laporan dari perusahaan. Evaluasi juga dilaksanakan terhadap jumlah pencari kerja yang memasukkan
--	--	--	--	--

				lamaran di Job Fair dengan jumlah pencari kerja yang diterima.
8.	Dhuwi Puspitasari, Siti Nuraini (2022)	Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Masa Pandemi Covid-19	Metode Kualitatif dengan pendekatan deskriptif	Berdasarkan hasil penelitian terkait strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi angka pengangguran di masa pandemi Covid-19 di Kota Bekasi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam mengurangi angka pengangguran yaitu dengan mensosialisasikan informasi pasar kerja melalui bursa kerja (job fair). Meningkatkan kualitas keterampilan tenaga kerja dengan melaksanakan berbagai program pelatihan kerja, seperti program pelatihan berbasis kompetensi, pelatihan berbasis teknologi dan pelatihan berbasis kewirausahaan. Lalu, yang terakhir meredam perselisihan antara pekerja dan perusahaan agar terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Proses pelaksanaan strategi tersebut menemui hambatan, hambatan yang dialami Dinas Tenaga Kerja dalam strategi pengurangan pengangguran di Kota Bekasi yaitu data yang dimiliki pihak Dinas Tenaga Kerja tidak relevan. Kurangnya jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sehingga tidak seimbang dengan perusahaan yang ada. Sarana dan prasarana pelatihan yang masih minim hingga rendahnya kompetensi tenaga kerja di Kota Bekasi. Serta perusahaan yang tidak membuka lowongan pekerjaan

				selama pandemi Covid-19 sehingga semakin bertambahnya angkatan kerja yang tidak terserap atau memiliki kesempatan kerja.
9.	Bayu Prasetyo Mariono Michael Mantiri Frans Singkoh (2021)	Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa	Metode Kualitatif dengan pendekatan deskriptif	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dalam menanggulangi angka pengangguran yang ada di Kabupaten Minahasa yaitu Meningkatkan kualitas pencari kerja, dan Padat Karya Infrastruktur dan menciptakan Wirausaha-Wirausaha baru. Kebijakan yang pertama adalah Meningkatkan kualitas pencari kerja, ini sama halnya dengan peran diatas yaitu memberikan Pelatihan-pelatihan. Meningkatkan kualitas dari para pekerja ini adalah untuk memperbaiki performa pekerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Agar supaya efektif pelatihan-pelatihan ini biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana. Berikut kutipan wawancara dari Bapak VK selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa: "Kami pertama meningkatkan kualitas pencari kerja, pencari kerja yang dalam arti ini yang menganggur, ini sama halnya dengan peran kami yaitu memberikan pelatihan agar mereka mempunyai skill atau keterampilan. Biasanya kalau kami memberikan pelatihan kepada satu orang otomatis dia akan memanggil orang lain untuk mengikuti pelatihan ini, sehingga

				mereka juga bisa menjadi wirausaha-wirausaha baru. Hasil dari kegiatan pelatihan itu sendiri sangat berdampak baik langsung terhadap tenaga kerja yang mendapat pelatihan, masyarakat yang mendapat bekal pelatihan pasti terdapat perubahan.”
10.	Beny Diah Madusari, Sobrotul Imtihanah, Suryo Pratikwo, Kuart Ismanto (2020)	Identifikasi Dan Strategi Penurunan Pengangguran Di Kota Pekalongan	Metode Kualitatif dengan pendekatan deskriptif	Dari uraian penyajian data dan pembahasan hasil penelitian : (1) Tipe pengangguran yang ada di Pekalongan termasuk pengangguran friksional, yaitu satu bentuk pengangguran yang disebabkan oleh satu kondisi di mana pekerja ingin memperoleh pekerjaan lain dengan hasil yang lebih baik. Jenis pekerjaan baru yang paling diinginkan adalah menjadi wirausaha. (2) Responden memiliki harapan yang besar untuk menjadi wirausaha dengan dua alasan penting, yaitu harapan hasil yang besar dan kebebasan waktu. Hanya saja, mereka berharap bahwa ada bantuan pemerintah atas modal yang mudah dan murah. (3) Strategi yang bisa ditempuh oleh pemerintah Kota Pekalongan untuk mengurangi pengangguran adalah memperbanyak lapangan kerja, memfasilitasi bagi mereka yang ingin mengembangkan usaha, baik perizinan maupun permodalan, menyelenggarakan pelatihan, khususnya yang berbasis IT. (4) Dari hasil FGD diperoleh saran untuk mengurangi pengangguran, di antaranya BLK membentuk “Rumah Kreatif” yang menampung hasil peserta pelatihan. Membuat regulasi yang mewajibkan setiap usaha

				yang dibangun di Kota Pekalongan untuk melibatkan pekerja lokal. Pemerintah Kota Pekalongan bekerja sama dengan pemerintah daerah lain di sekitar (eks Karesidenan Pekalongan)
--	--	--	--	--



C. Kerangka Konseptual

Menurut Kooten Dalam Salusu (2006:10-105), jenis-jenis strategi adalah sebagai berikut:

1. Corporate strategy (Strategi Organisasi)

Dalam strategi organisasi, sebuah strategi dirumuskan melalui visi dan misi suatu pemerintah daerah atau instansi yang dituangkan ke dalam suatu program atau kegiatan- kegiatan. Adapun aspek-aspek yang dapat dilihat dari strategi organisasi ini adalah Visi dan misi.

2. Program Strategy (Program Strategi)

Strategi program ini lebih memberikan perhatian kepada implikasi-implikasi statejik dari suatu program. Adapun aspek-aspek yang dapat dilihat dari strategi program ini adalah Apakah strategi yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah atau instansi akan memberikan dampak positif baik terhadap instansi maupun masyarakat, atau malah sebaliknya.

3. Resource Support Strategy (Strategi Pendukung Sumber Daya)

Strategi pendukung sumber daya merupakan suatu strategi yang memanfaatkan segala sumber daya yang ada dalam sebuah pemerintah daerah atau instansi. Adapun aspek-aspek yang dapat dilihat dari strategi sumber daya ini adalah Sarana dan Prasarana, Sumber Daya Manusia dan Sumber daya finansial.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan masalah yang diangkat dalam penelitian yang menekankan pada strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Meminimalisir pengangguran di Kota Makassar. Maka Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Proses penelitian kualitatif seperti mengajukan beberapa pertanyaan-pertanyaan dan mendapatkan data dan informasi. Penelitian kualitatif pendekatan deskriptif suatu pendekatan yang bermaksud menjelaskan, menggambarkan fenomena yang sedang terjadi baik didengar maupun dibaca seperti foto, dokumen, catatan dan wawancara.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini berfokus pada Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam meminimalisir pengangguran di Kota Makassar serta beberapa indikator-indikator yaitu Strategi organisasi, Strategi program, Strategi Pendukung sumber daya. Strategi tersebut saling berkaitan dan sangat penting dalam penelitian ini agar tidak terjadi perluasan masalah yang nanti tidak sesuai dengan tujuan penelitian.

C. Situs dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Makassar tepatnya pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang berlokasi di Jl. A.P. Pettarani Kota Makassar, penulis tertarik melakukan penelitian di lokasi tersebut karena melihat fenomena Berdasarkan data jumlah Tingkat Pengangguran yang ada di Kota Makassar tergolong tinggi dan masuk kategori terbesar di Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini kurang lebih 2 (dua) bulan lamanya, dimulai pada bulan April sampai Mei tahun 2023.

D. Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data yang secara langsung diperoleh melalui narasumber atau informan atau dalam istilah lain responden, yaitu merupakan orang yang dijadikan sebagai sarana untuk mendapatkan informasi ataupun data di lokasi tempat meneliti.

2. Data Sekunder

Data yang sifatnya mendukung untuk keperluan dari data primer seperti halnya dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan dan lain-lain sebagainya.

E. Informan

Informan bisa juga dikatakan sebagai orang yang berada di ruang lingkup penelitian, maksudnya yaitu orang yang nantinya dapat memberikan informasi atau data mengenai situasi dan kondisi dari objek yang diteliti.

Penentuan narasumber atau informan untuk diwawancarai secara mendalam dilakukan dengan cara peneliti memilih peran tertentu yang dipandang memiliki pengetahuan serta informasi mengenai permasalahan yang diteliti yakni pihak yang terkait sebagai partisipan dalam Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Meminimalisir pengangguran di Kota Makassar.

Yang ditentukan dengan informan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Informan

No	Informan	Jumlah
1.	Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar	1
2.	Sekertaris Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar	1
3.	Kabid Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar	1
4.	Sub Kordinator Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar	1
Jumlah		4

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik untuk pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

1) Metode kepustakaan (library observasion)

Merupakan metode untuk memahami literatur yang pembahasan memuat tentang penelitian dan pengumpulan data yang di lakukan dengan membaca buku-buku atau sumber bacaan yang relevan.

2) Metode Penelitian Lapangan (Field Riserch)

Merupakan penelitian yang dilakukan dengan meninjau langsung lokasi penelitian dan berinteraksi langsung dengan pihak-pihak yang memiliki wewenang. Penelitian lapangan yang dilakukan yaitu :

1. Observasi, yaitu peneliti melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk melihat kegiatan untuk dapatkan data. Dalam proses observasi dapat berupa pedoman pengamatan tes, rekaman gambar, dan rekaman suara. Teknik observasi ini digunakan untuk merinci segala hal yang terjadi, sesuai dengan pandangan peneliti.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyampaikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk meminta keterangan, jawaban dan informasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini melakukan wawancara secara terstruktur dan tidak terstruktur. Maksud dari wawancara terstruktur ialah wawancara yang dilakukan dengan materi pertanyaan yang sudah disiapkan terlebih dahulu. Sehingga dalam memberikan pertanyaan dan narasumber dapat dilakukan secara mendalam karena sudah membuat pedoman wawancara terlebih dahulu. Sedangkan wawancara tidak terstruktur dilakukan ketika peneliti tidak mengetahui tentang suatu yang tidak penting dan berhubungan dengan penelitian sehingga wawancara dilakukan secara fleksibel untuk memperoleh data lebih mendalam dari informan.
3. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mencatat / mengumpulkan data-data yang diperlukan. Pengumpulan dokumen dilakukan untuk melengkapi informasi yang telah diperoleh dari hasil wawancara atau observasi, sehingga hasil penelitian dapat

lebih baik sebab penelitian dapat didukung dengan data data yang akurat. Dalam proses pengumpulan data dengan dokumentasi ini, peneliti melakukan telaah pustaka terkait peraturan-peraturan, arsip, buku, dokumen dan ketentuan lainnya yang dapat mendukung penelitian mengenai Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Meminimalisir Pengangguran Di Kota Makassar.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini merupakan aktivitas yang difokuskan untuk mengolah data-data yang telah di peroleh peneliti melalui kegiatan wawancara, observasi dan teknik dokumentasi mengenai strategi dinas ketenagakerjaan dalam meminimalisir pengangguran di Kota Makassar.

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah melakukan kegiatan proses analisis data. Hal ini ditujukan untuk memilih data-data yang telah terkumpul pada saat penelitian dilaksanakan, yang selanjutnya analisis data kualitatif terbagi dalam tiga tahap yaitu:

1. Reduksi Data

Saat peneliti melakukan pengambilan data di lapangan banyak kerumitan yang dilalui dengan mewawancarai sumber data utama, peneliti mencatat, merekam semua jawaban yang dikemukakan oleh sumber data, beragam data yang penulis peroleh. Ada jawaban yang sama ada juga jawaban yang berbeda terhadap setiap pertanyaan yang diajukan.

Maka peneliti melakukan analisis melalui mereduksi data, mereduksi data berarti merangkum semua hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, kemudian memilah dan mengambil hal-hal yang penting, yang difokuskan pada permasalahan yang ingin dikaji oleh peneliti dengan berdasarkan pada indikator yang dikembangkan dalam pedoman wawancara yang terkait dengan strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam meminimalisir dalam pengangguran di Kota Makassar.

2. Menyajikan Data

Langkah utama kedua dari kegiatan analisis data ini peneliti banyak terlibat dalam kegiatan penyajian atau penampilan (display) dari kata yang dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya. Setelah mereduksi data sesuai dengan hal-hal pokok yang difokuskan pada permasalahan yang ingin dikaji, langkah selanjutnya adalah peneliti menyajikan data tersebut dalam bentuk narasi. Artinya, setiap fakta dan informasi yang didapatkan yang terjadi ataupun tidak ditemukan peneliti, kemudian dinarasikan dan diberikan interpretasi terhadap fenomena-fenomena tersebut.

Penyajian data dilakukan agar data hasil reduksi terorganisirkan, memberikan pemahaman kepada peneliti mengenai fenomena yang terjadi, setelah itu peneliti merencanakan tindakan selanjutnya yang harus diambil berdasarkan pemaknaan terhadap fenomena tersebut. Pada langkah ini peneliti berusaha menyusun atau menyajikan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi yang berkenaan

dengan strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam meminimalisir pengangguran di Kota Makassar.

3. Verifikasi Data dan Penarikan Kesimpulan Langkah

Langkah selanjutnya adalah verifikasi data, seperti yang dijelaskan di atas bahwa kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan selanjutnya. Proses untuk mendapatkan kebenaran laporan inilah yang disebut verifikasi data. verifikasi data dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian dilakukan, sejak pertama kali memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data.

Setelah data disajikan dan diverifikasi dalam bentuk naratif berdasarkan pemaknaan terhadap fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan, langkah peneliti selanjutnya adalah menarik kesimpulan berdasarkan pemaparan data tersebut. Penyimpulan data sesuai dengan fokus masalah, kesimpulan yang diajukan sekaligus sebagai temuan penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah membawa konsekuensi pada perubahan paradigma pemerintahan yang juga berimplikasi pada mekanisme perencanaan dan pelaksanaan pembangunan. Implikasi tersebut antara lain penyerahan sebagian besar kewenangan Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah termasuk kewenangan dibidang ketenagakerjaan yang menjadi urusan wajib dalam pemerintahan dan pembangunan daerah.

Tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar pelaksanaan secara struktural mengacu kepada kebijakan Pemerintah Kota Makassar, namun secara fungsional tetap terkoordinasi dengan kebijakan Nasional Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan serta instansi/lembaga terkait lainnya.

Fungsi koordinatif ini dimaksudkan agar program penanganan permasalahan ketenagakerjaan di Kota Makassar tetap sejalan dengan program dan kebijakan secara nasional dalam lintas daerah, mengingat penanganan permasalahan ketenagakerjaan tidak mengenal batas wilayah. Sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor penting

bagi pembangunan ekonomi nasional, khususnya dalam upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan penduduk dan mengurangi jumlah penduduk miskin. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan dengan menciptakan dan menerapkan berbagai program pembangunan pada sektor ekonomi, yang berorientasi pada peningkatan keterampilan, perluasan kesempatan kerja melalui investasi dan menciptakan peluang usaha baru bagi penduduk.

Sesuai hasil evaluasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dimana Dinas Ketenagakerjaan masuk dalam kategori dinas tipe A dan dianggap sangat perlu menciptakan tenaga kerja yang terampil dan berkompeten. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Makassar, Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

2. Visi dan Misi Organisasi

Dalam merumuskan visi misi organisasi, Dinas Ketenagakerjaan berpatokan pada visi Wali Kota Makassar yang berbunyi “ *Percepatan Mewujudkan Makassar Kota Dunia yang Sombere dan Smart City dengan Imunitas Kota yang Kuat untuk Semua* ”. Dengan 3 (tiga) Misi sebagai berikut :

1. *Revolusi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Percepatan Reformasi Birokrasi menuju SDM Kota yang Unggul dengan Pelayanan Publik Kelas Dunia Bersih dari Indikasi Korupsi.*
2. *Rekonstruksi Kesehatan, Ekonomi, Sosial dan Budaya menuju Masyarakat Sejahtera dengan Imunitas Ekonomi dan Kesehatan Kota yang Kuat untuk Semua.*
3. *Restorasi Ruang Kota yang Inklusif menuju Kota Nyaman Kelas Dunia yang Sombere dan Smart City untuk semua.*

Visi misi kota makassar ini berorientasi pada tujuan yaitu untuk :

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM)
2. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan Efektif
3. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dan mitigasi sosial
4. Meningkatkan pendapatan masyarakat secara merata
5. Mewujudkan Makassar menjadi "Livable City" dan "Resilient City"

Dari visi misi Wali Kota Makassar tersebut, Terbentuklah Visi Misi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengatasi berbagai macam permasalahan ketenagakerjaan, dimana Pemerintah Kota Makassar juga mengambil peran dalam memberikan kesempatan dan mendorong kepada dunia usaha dan masyarakat melalui regulasi,fasilitasi dan pelayanan publik agar mereka mampu mengembangkan usaha, kreativitas, kompetensi dan inovasinya untuk mewujudkan kesejahteraan bersama. Guna untuk mengatasi segenap kemungkinan munculnya berbagai permasalahan dan perkembangan yang ada.

Visi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Maka Visi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar telah ditetapkan dengan resmi yaitu: "*Mewujudkan ketenagakerjaan yang mandiri, berdaya saing, harmonis dan sejahtera untuk semua*". Dengan Visi diatas, kedepannya sangat diharapkan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dapat berperan lebih banyak dalam memberikan kesempatan serta mendorong usaha masyarakat melalui regulasi, memfasilitasi pelayanan publik sehingga masyarakat dapat mengembangkan kreativitas, kompetensi dan inovasi dalam mewujudkan kesejahteraan bersama.

Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Dalam mewujudkan visi diatas, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar telah menetapkan misinya sebagai berikut:

1. Meningkatkan peluang kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja, dan penempatan tenaga kerja yang didukung oleh system pelatihan kerja sehingga terwujud tenaga kerja yang mandiri dan berdaya saing.
2. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bertanggung jawab dan berkelanjutan.
3. Terwujudnya kepastian hukum dengan melaksanakan pembinaan, pengawasan dan perlindungan terhadap norma ketenagakerjaan.

Tujuan / Sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

1. Terwujudnya Masyarakat yang profuktif dan berdaya saing
2. Terpenuhinya kebutuhan lapangan kerja dan kesempatan berusaha

3. Terciptannya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha
4. Meningkatkan kesejahteraan pekerja
5. Terwujudnya lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman
6. Terwujudnya perlindungan hak dasar pekerja.

3. Aspek Strategis

Aspek strategis merupakan aspek yang mendukung dan berfungsi sebagai sumber daya agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Adapun aspek-aspek tersebut yaitu:

a. Sarana dan prasarana

Perlengkapan kantor merupakan sarana penunjang kinerja pegawai yang cukup penting untuk dipenuhi karena terkait dengan aktivitas dan mobilitas kerja dinas. Saat ini, jumlah perlengkapan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sudah cukup memadai sebagai pendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berikut daftar sarana dan prasana yang mendukung kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar:

Tabel 4.1
Daftar Sarana dan Prasarana Dinas Ketenagakerjaan
Kota Makassar

No.	Uraian		
1.	Bangunan Gedung Kantor	13.	Sofa
2.	Rumah Dinas	14.	Kursi Tunggu
3.	Kendaraan Roda Delapan	15.	Meja Resepsionis
4.	Kendaraan Roda Empat	16.	Televisi
5.	Kendaraan Roda Dua	17.	AC
6.	Personal Computer/ PC	18.	Kamera
7.	Laptop/Note Book	19.	Mesin Ketik
8.	Printer	20.	Sound System
9.	LCD Proyektor	21.	Hidran Kebakaran
10.	Lemari Arsip	22.	Brankas
11.	Meja dan Kursi Kerja	23.	Papan Pengumuman
12.	Meja/Kursi Rapat	24.	White Board

Sumber : Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021-2016

b. Sumber Daya Manusia

Sumberdaya manusia merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh instansi/badan usaha, karena kinerja para pegawai akan menentukan tingkat kinerja instansi/badan usaha tersebut. Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, memiliki sumber daya manusia sebanyak 114 orang, terdiri atas ASN sebanyak 62 orang dan Kontrak sebanyak 49 orang. Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sangat menunjang dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya salah satunya dalam penanggulangan pengangguran di Kota Makassar

c. Anggaran

Untuk mewujudkan "Ketenagakerjaan yang mandiri, berdaya saing, harmonis dan sejahtera untuk semua", Dinas ketenagakerjaan berupaya melaksanakannya dengan program-program pembangunan yang telah direncanakan. Selama tahun 2022, Dinas Ketenagakerjaan telah melaksanakan 5 program dengan 20 kegiatan dari 60 sub kegiatan. Adapun rincian belanja dan realisasi anggaran yang berasal ada APBD sebagaimana tertuang dalam tabel berikut:

**Tabel 4.2 Rincian Realisasi Keuangan Dinas Ketenagakerjaan
TA. 2022**

No.	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi Belanja	Capaian
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	11.549.043.660	9.964.018.995	86,28%
2.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	318.554.000	224.904.165	70,60%
3.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	4.244.883.880	3.307.805.025	77,92%
4.	Program Penempatan Tenaga Kerja	3.386.889.550	3.050.042.646	90,05%
5.	Program Hubungan Industrial	1.289.495.200	1.149.372.242	89,13%
Total :		20.788.886.290	17.696.143.073	85,12%

Sumber: Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2022

4. Rencana Strategis

Rencana strategis sebagaimana yang dalam pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai lima waktu secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Suatu rencana strategis setidaknya memuat, visi, misi, tujuan, sasaran, strategi kebijakan dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya. Rencana strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar merupakan suatu perencanaan strategis yang disusun dan dirumuskan setiap lima tahun yang menggambarkan visi, misi, tujuan, sasaran program dan kegiatan dinas ketenagakerjaan yang mengedepankan isu- isu lokal dan merupakan rencana yang terarah, efektif dan berkesinambungan

sehingga dapat diimplementasikan secara bertahap sesuai dengan skala prioritas dan anggaran pembiayaan yang ada.

5. Rencana Kerja Tahunan

Rencana strategis merupakan penjabaran lebih lanjut dari rencana kerja tahunan (yearly performance plan) sektor ketenagakerjaan yang ditetapkan berdasarkan keputusan Wali Kota Makassar Nomor : 55 Tahun 2021 tentang Penetapan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2021-2026. Rencana kerja tahunan tersebut merupakan target kinerja yang akan dicapai dalam satu tahun periode pelaksanaan program sektor ketenagakerjaan dimana target kinerja sektor ketenagakerjaan tersebut menunjukkan nilai kuantitatif yang melekat pada setiap indikator kinerja program ketenagakerjaan, baik pada tingkat sasaran strategis maupun tingkat kegiatan dan merupakan perbandingan dalam mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan pembangunan ketenagakerjaan khususnya lingkup Dinas Ketenagakerjaan, yang dilakukan setiap akhir periode pelaksanaan. Rencana kerja tahunan 2022 merupakan komitmen semua program di lingkup Organisasi Dinas Ketenagakerjaan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dan sebagai bagian dari upaya Visi dan Misi Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

6. Analisis SWOT

Langkah awal untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan menentukan strategi-strategi yang tepat terlebih dahulu, dalam meminimalisir pengangguran di Kota Makassar maka memerlukan analisis SWOT untuk mengetahui Ketuan (*Strength*), Kelemahan (*Weakness*), Peluang (*Opportunity*) dan Ancaman (*Threat*). Dalam hal ini, Strength berarti sebuah keunggulan yang dimiliki oleh instansi untuk menjadikan tersebut unggul dari instansi yang lainnya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. *Weakness* berarti sebuah keterbatasan sumber daya yang dimiliki oleh instansi yang menjadikannya sebuah penghambat dari instansi tersebut untuk dapat bersaing dengan instansi yang lainnya, dan menghambat instansi tersebut dalam memenuhi kebutuhan dari pelanggan dengan efektif. Adapun *Opportunity* maksudnya adalah adanya situasi yang mengancam instansi dan bersifat tidak menguntungkan dalam instansi, yang berbanding terbalik dengan *Threat* yang merupakan sebuah situasi yang menguntungkan. Dengan memahami sebagai macam faktor analisis SWOT tersebut diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi agar lebih terfokus.

Dalam Rencana Strategis (RENSTRA) dari Dinas Ketenagakerjaan pada tahun 2021-2026, telah di paparkan beberapa mengenai analisis SWOT dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Adapun jika diuraikan, faktor-faktor tersebut dapat dilihat dari perspektif internal dan eksternal, yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1) Faktor Kekuatan

- a. Kewenangan di bidang ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan;
- b. Adanya kebijakan dan program prioritas Walikota dan Wakil Walikota periode 2022-2026 dalam penciptaan 10.000 skill training gratis dan Penyediaan Kemudahan Akses 100.000 Peluang Kerja dan Bisnis Baru
- c. Adanya mekanisme kerja/SOP layanan ketenagakerjaan yang terstandarisasi;
- d. Tersedianya sumber daya manusia yang melaksanakan beberapa fungsi ketenagakerjaan
- e. Tersedianya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi ketenagakerjaan.

2) Faktor Kelemahan

- a. Masih terdapat kekurangan sumber daya manusia baik secara kualitas dan kuantitas di beberapa fungsi ketenagakerjaan
- b. Masih kurangnya ASN Pejabat Fungsional Pengantar Kerja dan Pejabat Fungsional Mediator Hubungan Industrial
- c. Belum adanya ASN pejabat Fungsional Instruktur Pelatihan
- d. Masih terbatasnya alokasi anggaran untuk sektor ketenagakerjaan.

3) Faktor Peluang

- a. Letak Kota Makassar yang strategis sebagai penyangga Provinsi Sulawesi Selatan
- b. Besarnya jumlah angkatan kerja di Kota Makassar;
- c. Banyaknya jumlah perusahaan/industri (kecil, menengah, besar) di Kota Makassar;

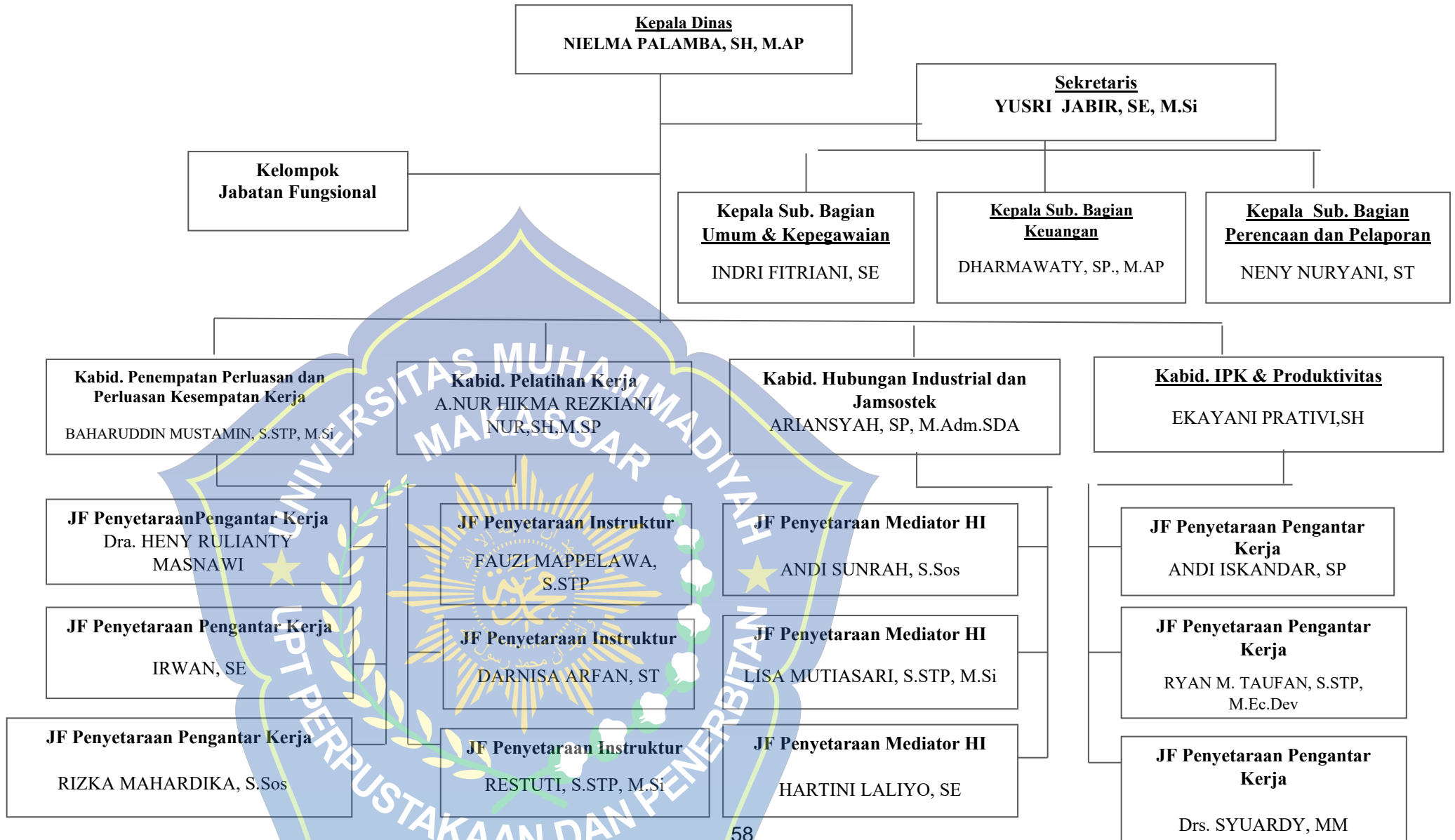
- d. Banyaknya jumlah organisasi ketenagakerjaan di Kota Makassar;
- e. Banyaknya jumlah lembaga pelatihan kerja swasta di Kota Makassar.

4) Faktor Ancaman

- a. Tingginya tingkat pengangguran;
- b. Belum terpenuhinya kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja;
- c. Masih banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi.
- d. Tuntutan dari pada pekerja dan SP/SB semakin kuat dalam pelaksanaan hubungan industrial menuntut peningkatan professional pelayanan aparat yang terkait.



7. Struktur Organisasi Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.



B. Hasil Penelitian

Jalannya roda pembangunan di Kota Makassar tidak dapat dilepaskan dari pertumbuhan ekonomi yang ada. Ekonomi Kota Makassar mengalami pertumbuhan positif, namun harus diakui bahwa pertumbuhan tersebut belum sepenuhnya mampu mengatasi berbagai persoalan salah satunya adalah pengangguran. Kota Makassar memiliki jumlah angkatan kerja dan jumlah pengangguran terbesar di Sulawesi Selatan.

Pemerintah tentunya juga mengambil peran dan bertanggung jawab untuk mengupayakan menyusun strategi dalam menanggulangi pengangguran di kota makassar khususnya. Strategi adalah suatu tindakan yang berpengaruh dan sangat menentukan keberhasilan terhadap program atau kegiatan, baik yang akan maupun yang telah direncanakan oleh pihak manajemen. Oleh sebab itu strategi sebagai suatu bentuk pemikiran rasional yang disusun secara sistematis, kemudian pembentukannya berdasarkan dengan pengamatan dalam pengalaman, pengamatan dalam perkembangan lingkungan.

Dinas Ketenagakerjaan merupakan instansi teknis yang melaksanakan salah satu urusan rumah tangga daerah dibidang ketenagakerjaan, dengan kewenangannya yang telah diatur Peraturan Daerah No. 90 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Makassar. Peneliti melakukan penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar melalui berbagai wawancara kepada pihak yang terkait, dan pengamatan langsung serta melalui data yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Dari kegiatan tersebut peneliti menemukan beberapa temuan mengenai strategi dinas ketenagakerjaan dalam meminimalisir pengangguran di kota makassar.

Untuk mengetahui seperti apa strategi dinas ketenagakerjaan dalam meminimalisir pengangguran di kota makassar, penulis menggunakan 3 indikator strategi menurut Kotten Dalam Salusu (2006:105) yaitu:

1. Corporate Strategi (Strategi Organisasi)

Strategi ini berhubungan erat dengan perumusan misi, tujuan, nilai-nilai dan inisiatif-inisiatif strategi yang baru. Dan pembatasan – pembatasan di butuhkan yaitu mengenai apa yang dilakukan dan untuk siapa atau sasarannya. Secara umum strategi organisasi adalah penetapan sasaran jangka panjang yang bersifat mendasar bagi sebuah organisasi.

Robbins (Kusdi, 2009:87). strategi dalam konteks organisasi yaitu penetapan berbagai tujuan dan sasaran jangka panjang yang bersifat mendasar terhadap suatu organisasi, yang dilanjutkan dengan penetapan rencana aktivitas dan pengalokasian sumber daya yang diperlukan guna mencapai berbagai sasaran tersebut. Adapun masalah dan solusi yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar untuk meminimalisir pengangguran oleh karena itu peneliti melakukan wawancara bersama NP selaku Kepala Dinas mengatakan bahwa:

"Jadi masalah pengangguran itu kita mengambil 2 isu strategis yaitu yang pertama ketersediaan lapangan kerja yang luas tetapi angkatan kerja yang tidak dapat memenuhi kualifikasi persyaratan yang diminta oleh dunia kerja. Karena kenapa, kota makassar adalah kota urbanisasi kemudian tingkat pertumbuhan penduduk kita cepat, urbanisasi inilah yang menyebabkan tingkat pengangguran di kota makassar sebesar itu sehingga kita harus mencari solusi. Terus terbatasnya kesempatan kerja sehingga apa harus yang kita lakukan dengan adanya keterbatasan kerja adalah bagaimana memaksimalkan penyerapan tenaga kerja dengan menyediakan kemudahan akses 100.000 peluang kerja dan peluang bisnis baru kepada warga kota makassar. Terus Isu yang kedua adalah rendahnya kompetensi, rendahnya kompetensi inilah yang harus kita latih dan harus kita sertifikasi seperti yang saya ceritakan tadi tentunya kita harus menerapkan pelatihan sesuai standar kompetensi kerja indonesia (SKKNI). Setelah kita telah melakukan asesmen terhadap kebutuhan dunia usaha/dunia industri kita melakukan pelatihan yang bersertifikat kompetensi, seperti itu. Dan kami juga adakan perluasan kesempatan kerja, kegiatannya itu seperti Bursa Kerja/ Job Fair dan kami

bermitra dengan perusahaan perusahaan yang ada di kota makassar tentunya ini menjadi peluang masyarakat untuk mendapatkan kesempatan kerja agar tingkat pengangguran bisa menurun.” (Wawancara dengan NP, 16, Mei 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui bahwa tingginya angka pengangguran disebabkan yaitu yang pertama, tidak sesuai angkatan kerja atau calon tenaga kerja dengan segmen pasar kerja, terjadinya urbanisasi dan terbatasnya kesempatan kerja. Yang kedua rendahnya kompetensi, sehingga dinas ketenagakerjaan memberikan solusi dengan memaksimalkan penyerapan tenaga kerja dengan menyediakan kemudahan akses 100.000 peluang kerja dan peluang bisnis baru kepada warga kota makassar dan menerapkan pelatihan sesuai standar kompetensi kerja indonesia (SKKN I). Dan juga melakukan kegiatan bursa kerja/job fair untuk perluasan kesempatan kerja agar tingkat pengangguran di Kota Makassar dapat menurun.

Masih berlanjut dari wawancara diatas NP selaku kepala dinas juga jelaskan langkah-langkah strategi dinas ketenagakerjaan untuk menanggulangi pengangguran di Kota Makassar:

”Kami di dinas ketenagakerjaan mencari solusi dengan menlink and match kan apa kebutuhan dunia industri dengan kesiapan sumber daya yang kita akan drop (keluarkan) dengan meningkat sumber daya manusia yang kompeten, produktif sehingga mereka mudah terserap didunia industri lewat sektor formal itu yang pertama. Terus yang kedua sektor informalnya adalah membuat masyarakat bisa berwirausaha dan mandiri, jadi kita berikan pelatihan seperti menjahit,content creator, tata rias kecantikan dan pelatihan yang lainnya dan kami juga memberikan pendampingan.”(Wawancara dengan NP, 16 Mei 2023)

Dari wawancara di atas maka dapat di pahami bahwa langkah-langkah yang dilakukan dinas ketenagakerjaan adalah mengupayakan masyarakat dapat terserap didunia industri lewat sektor formal dan sektor informal agar dapat berwirausaha mandiri.

2. Program Strategy (Strategi Program)

Strategi program memberikan perhatian pada keterlibatan strategi dari program tertentu, Lalu apa dampak apabila suatu program tertentu dijalankan atau di perkenalkan (apa dampak bagi sasaran organisasi). Adapun lanjutan dari wawancara dengan NP selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan mengemukakan bahwa:

" Jadi sebenarnya program dan kegiatan itu kita selalu mengacu pada visi misi bapak wali kota dan efektifnya dilakukan program prioritas. Program prioritas dinas ketenagakerjaan yaitu 10.000 Training Gratis, Gerakan Masyarakat Perkuat Ketahanan Ekonomi melalui perluasan kesempatan kerja melalui padat karya dan pembinaan tenaga kerja mandiri (wirausaha baru) dan 100.000 peluang kerja dan peluang bisnis baru. Terus target RPJMD bapak wali kota kan untuk di 5 tahun kedepan 2021-2026. Jadi kami itu punya target dalam setahun dengan kata lain RENJA (Rencana Kerja Tahunan)" (Wawancara dengan NP, 16 Mei 2023)

Berdasarkan wawancara diatas dengan NP selaku Kepala Dinas dapat diketahui bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar mengupayakan mengimplementasikan pelayanan Dinas ketenagakerjaan dalam mencapai program strategis Walikota dan wakil walikota makassar agar tingkat pengangguran dapat menurun, berikut program prioritas yang telah dirumuskan dan kemudian dilaksanakan:

a. 10.000 Skil Training Gratis

Dalam pencapaian program strategis tersebut dinas ketenagakerjaan menjadi leading sektor dengan didukung oleh 7 OPD yaitu Dinas Perdagangan, Dinas Koperasi dan UKM, Dinas Pertanian dan Perikanan, Dinas Sosial, Dinas Parawisata, dan Dinas Ketahanan Pangan serta Dinas Pemuda dan Olahraga. Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berusaha melaksanakan pelatihan berdasarkan unit kompetensi, melaksanakan

pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap izin dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja. Selain itu, melaksanakan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil, melaksanakan pengukuran produktivitas tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

b. Gerakan Masyarakat Perkuat Imunitas Kesehatan Dan Ekonomi

Upaya Dinas Ketenagakerjaan dalam pencapaian program strategis tersebut dinas ketenagakerjaan melaksanakan perluasan kesempatan kerja melalui padat karya dan pembinaan tenaga kerja mandiri atau berwirausaha baru.

c. Penyediaan dengan kemudahan akses 100.000 peluang kerja dan peluang bisnis baru

Upaya Dinas Ketenagakerjaan dalam pencapaian program strategis tersebut dinas ketenagakerjaan melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS). Selain itu, pengelolaan informasi pasar kerja, dan perlindungan TKI diluar negeri.

Adapun hasil wawancara dengan AHRN selaku ketua bidang pelatihan kerja dinas ketenagakerjaan kota makassar mengemukakan bahwa:

"Tentunya program dalam hal ini yang kami jalankan dapat memberikan impact yah sehingga angka pengangguran di kota makassar dapat menurun. Pada tahun 2020 itu Tingkat Pengangguran Terbuka Di Kota Makassar itu sangat tinggi dengan TPT 15,92 diakibatkan oleh pademi covid-19 yah dan pada tahun 2021 mengalami penurunan dengan TPT 13,18 di era pemulihan ekonomi dan pada tahun 2022, alhamdulillah tingkat pengangguran di kota makassar mengalami penurunan lagi dengan TPT 11,82 walaupun masih terbilang tinggi yah kami akan terus mengusahakan di tahun 2023 ini bisa menurun lagi di bawah 1 digit. " (Hasil Wawancara Dengan AHRN, 17, Mei 2023)

Berdasarkan hasil wawancara bersama informan diatas dapat diketahui bahwa pelaksanaan strategi program dalam meminimalisir pengangguran di Kota Makassar telah mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai 2022, walaupun tingkat pengangguran di Kota Makassar masih terbilang tinggi, dinas ketenagakerjaan akan terus mengusahakan agar pengangguran bisa menurun lagi di tahun 2023 ini.

3. *Resurce Support Strategy* (Strategi Pendukung Sumber Daya)

Fokus perhatian strategi sumber daya ini yaitu memaksimalkan sumber daya esensial yang tersedia untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Keberadaan Sumber daya Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang berupa sumber daya manusia, sarana dan prasarana dan anggaran.

Faktor pendukung SDM (Sumber daya manusia) merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu pekerjaan. Hasil wawancara bersama YJ selaku sekretaris dinas ketenagakerjaan kota makassar sebagai berikut:

Kalau untuk jumlah keseluruhan pegawai itu sebanyak 114 dan itu sudah termasuk pegawai ASN, Kontrak, dan Honorer tentunya SDM yang dimiliki kita ini di dinas ketenagakerjaan sudah memumpuni yah dari sisi pengalaman karena kami bekal dengan pendidikan dan pelatihan dan inilah yang menjadi ujung tombak untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi dinas ketenagakerjaan kota makassar. (Hasil Wawancara dengan YJ, 19, Mei 2023)

Dari wawancara di atas dapat diketahui bahwa SDM yang di miliki oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sudah memumpuni untuk pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar karena sudah memiliki pengalaman yg dibekali dengan pendidikan dan pelatihan. Komponen sumber daya manusia yang dimaksud ialah jumlah staf atau pegawai sebagai penunjang dalam hal meminimalisir pengangguran di Kota Makassar.

Adapun lanjutan wawancara di atas YJ selaku sekretaris, kami membahas keadaan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh dinas ketenagakerjaan kota makassar YJ mengemukakan bahwa:

“Kalau memadai, memadai yah karena masuk di anggaran dari APBD mulai dari , komputer, print, aula tempat pelatihan dan lain lain itu sudah memadai dan alhamdulillah lebih unggul dari dinas-dinas lain lain.” (Hasil Wawancara dengan YJ, 19 Mei 2023)

Dari hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan sarana dan prasarana Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sudah memadai mulai dari fasilitas peralatan, perlengkapan dan lain lainnya. Tentunya itulah yang menjadi sebagai penunjang peningkatan kinerja pegawai agar mempermudah menjalankan tugas pokok dan fungsi dinas ketenagakerjaan kota makassar salah satunya agar dapat menanggulagi pengangguran.

Wawancarapun masih berlanjut dengan YJ selaku sekretaris, kami membahas tentang anggaran yang dimiliki oleh dinas ketenagakerjaan kota makassar YJ mengemukakan bahwa:

“Kalau anggaran, setiap tahun itu berubah karena disesuaikan tergantung PAD (Pendapatan Asli Daerah) yang paling pertama itu PAD jadi kalau APBDnya Makassar naik otomatis anggaran untuk pelaksanaan program, anggarannya pasti akan naik juga karena dana bersumber dari APBD untuk merealisasikan program program yang ada. Tapi dinas ketenagakerjaan ada target yang disebut dengan RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) disitu ada target anggarannya dan itu disesuaikan karena target tetap tapi dananya bisa berubah, bisa naik, bisa turun. Kalau di bilang cukup untuk merealisasikan program, itu belum pernah cukup yang sesuai yang di targetkan.”(Hasil Wawancara dengan YJ, 19 Mei 2023)

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa anggaran yang dimiliki oleh dinas ketenagakerjaan berasal dari APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah) untuk merealisasikan program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar salah satunya agar dapat meminimalisir pengangguran dan

besaran anggaran disesuaikan dengan PAD Kota Makassar dan di dalam RPJMD ada target yang sudah ditetapkan tapi sejauh ini dana yang cair tidak maksimal sesuai yang di targetkan.



C. Pembahasan

Strategi adalah suatu tindakan yang berpengaruh dan sangat menentukan keberhasilan terhadap program atau kegiatan, baik yang akan maupun yang telah direncanakan oleh pihak manajemen. Oleh sebab itu strategi sebagai suatu bentuk pemikiran rasional yang disusun secara sistematis, kemudian pembentukannya berdasarkan dengan pengamatan dalam pengalaman, pengamatan dalam perkembangan lingkungan. Dalam hal ini strategi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan guna mencapai tujuan di masa yang akan datang dengan menganalisa situasi dan kondisi yang terjadi di masa sekarang. Dari hasil wawancara secara mendalam yang dilakukan kepada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar terkait strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam meminimalisir pengangguran di Kota Makassar sebagai berikut:

Dinas Ketenagakerjaan mengupayakan perbaikan iklim ketenagakerjaan dengan pengembangan kebijakan pasar tenaga kerja yang fleksibel, penciptaan kesempatan kerja baru, peningkatan kemampuan dan keahlian tenaga kerja, mengembangkan dan memelihara jiwa kewirausahaan dengan melaksanakan program strategis 10.000 Skill Training Gratis, Gerakan Masyarakat Perkuat Imunitas Kesehatan Dan Ekonomi dan Penyediaan Dengan Kemudahan Akses 100.000 Peluang Kerja Dan Peluang Bisnis Baru, yang dimana program strategis pada prinsipnya merupakan upaya dalam mendukung terwujudnya pencapaian visi dan misi Kota Makassar. Tentunya program inilah yang menjadi penunjang dinas ketenagakerjaan dalam mengupayakan strategi untuk meminimalisir pengangguran di Kota Makassar.

Strategi untuk meminimalisir pengangguran ini merupakan sangat penting untuk pemerintah mengambil peran dan tanggung jawab agar masyarakat menjadi masyarakat yang sejahtera khususnya masyarakat kota makassar itu sendiri.

Untuk mengetahui seperti apa strategi dinas ketenagakerjaan dalam meminimalisir pengangguran di kota makassar, dapat ditinjau dengan 3 indikator strategi sebagai berikut:

1. Corporate Strategi (Strategi Organisasi)

Strategi ini melibatkan pengembangan misi, tujuan, nilai, dan inisiatif strategis baru yang membahas tentang apa, siapa dan bagaimana terwujudnya ketenagakerjaan yang mandiri, berdaya saing, harmonis dan sejahtera untuk masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui bahwa tingginya angka pengangguran disebabkan yaitu yang pertama, tidak sesuainya angkatan kerja atau calon tenaga kerja dengan segmen pasar kerja, terjadinya urbanisasi dan terbatasnya kesempatan kerja. Yang kedua rendahnya kompetensi, sehingga dinas ketenagakerjaan memberikan solusi dengan memaksimalkan penyerapan tenaga kerja dengan menyediakan kemudahan akses 100.000 peluang kerja dan peluang bisnis baru kepada warga kota makassar dan menerapkan pelatihan sesuai standar kompetensi kerja indonesia (SKKNI) sebagai penunjang keahlian dan bakat masyarakat khususnya pencari kerja sesuai dengan bidang dan keahliannya dan juga mengadakan kegiatan semacam job fair dan juga turun langsung ke perusahaan perusahaan untuk mencari informasi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan di perusahaan tersebut serta adanya inisiatif strategi yang dilakukan ialah pengembangan aplikasi sebagai media penunjang serta

sebagai sarana pendataan pencari kerja agar memudahkan dalam mencari dan penyebaran informasi lowongan pekerjaan.

2. *Program Strategy* (Strategi Program)

Strategi ini lebih memperhatikan implikasi strategis dari program tertentu serta melihat bagaimana strategi tersebut diterapkan dan apa dampaknya mempengaruhi sesuai tujuan organisasi. Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar mengupayakan mengimplementasikan pelayanan Dinas ketenagakerjaan dalam mencapai program strategis Walikota dan wakil walikota makassar agar tingkat pengangguran dapat menurun, berikut program prioritas yang telah dirumuskan dan kemudian dilaksanakan:

a. 10.000 Skil Training Gratis

Dalam pencapaian program strategis tersebut dinas ketenagakerjaan menjadi leading sektor dengan didukung oleh 7 OPD yaitu Dinas Perdagangan, Dinas Koperasi dan UKM, Dinas Pertanian dan Perikanan, Dinas Sosial, Dinas Parawisata, dan Dinas Ketahanan Pangan serta Dinas Pemuda dan Olahraga. Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berusaha melaksanakan pelatihan berdasarkan unit kompetensi, melaksanakan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap izin dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja. Selain itu, melaksanakan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil, melaksanakan pengukuran produktifitas tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

- b. Gerakan Masyarakat Perkuat Imunitas Kesehatan Dan Ekonomi, upaya Dinas Ketenagakerjaan dalam pencapaian program strategis tersebut dinas ketenagakerjaan melaksanakan perluasan kesempatan kerja melalui padat karya dan pembinaan tenaga kerja mandiri atau berwirausaha baru.
- c. Penyediaan dengan Kemudahan Akses 100.000 Peluang Kerja dan Peluang Bisnis Baru, upaya Dinas Ketenagakerjaan dalam pencapaian program strategis tersebut dinas ketenagakerjaan melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS). Selain itu, pengelolaan informasi pasar kerja, dan perlindungan TKI diluar negeri.

Program strategis yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan tentunya memberikan impact atau dampak besar sehingga angka pengangguran di Kota Makassar dapat menurun dari jumlah yang tinggi dari tahun 2020 TPT 15,92 terus pada tahun 2021 mengalami penurunan dengan TPT 13,18 dan pada tahun 2022 mengalami penurunan lagi dengan TPT 11,82. Walaupun tingkat pengangguran di Kota Makassar masih terbilang tinggi, Dinas Ketenagakerjaan akan terus mengusahakan agar pengangguran bisa menurun lagi di tahun 2023 ini.

3. *Resurce Support Strategy* (Strategi Pendukung Sumber Daya)

Fokus perhatian strategi sumber daya ini yaitu memaksimalkan sumber daya esensial yang tersedia untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Berdasarkan temuan penelti di lapangan dari Keberadaan Sumber daya Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang dimiliki berupa sumber daya manusia, sarana dan prasarana dan anggaran.

a. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh instansi/badan usaha, karena kinerja para pegawai akan menentukan tingkat kinerja instansi/badan usaha tersebut. Dari hasil temuan peneliti di lapangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sudah mempumpuni untuk pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar karena telah memiliki pengalaman yg dibekali dengan pendidikan dan pelatihan. Komponen sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini adalah jumlah staf atau pegawai sebagai faktor pendukung dalam meminimalisir pengangguran di Kota Makassar.

b. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan segala jenis peralatan atau perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai penunjang dalam pelaksanaan pekerjaan dan kepentingan yang hubungan dengan organisasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan sebagai sekertasis dinas mengemukakan bahwa sarana dan prasarana Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sudah memadai mulai dari fasilitas peralatan, perlengkapan dan lain lainnya. Tentunya sebagai penunjang peningkatan kinerja pegawai agar mempermudah pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas ketenagakerjaan kota makassar salah satunya agar dapat menanggulagi pengangguran.

c. Sumber Daya Finansial

Anggaran merupakan salah satu unsur sangat penting dalam sebuah organisasi sehingga membutuhkan perencanaan anggaran yang baik agar kegiatan dan program dapat terealisasikan. Berdasarkan hasil wawancara

dengan informan dapat diketahui bahwa anggaran yang dimiliki oleh dinas ketenagakerjaan berasal dari APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah) untuk merealisasikan program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, salah satunya agar dapat meminimalisir pengangguran dan besaran anggaran disesuaikan dengan PAD Kota Makassar dan di dalam RPJMD ada target yang sudah ditetapkan tapi sejauh ini dana yang cair tidak maksimal sesuai yang di targetkan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penulis terkait Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Meminimalisir Pengangguran Di Kota Makassar. Maka dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi Organisasi

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam pelaksanaannya dimana program-program tersebut dijabarkan kedalam bentuk Rencana Strategi sesuai arahan Visi dan Misi Pemerintah Kota Makassar., sejalan dengan inisiatif strategi yang dilakukan adalah penyebaran informasi dengan memanfaatkan sosial media sebagai penunjang pendataan pencari kerja agar memudahkan pencari kerja mencari informasi lowongan pekerjaan dan pelaksanaan pelatihan kerja.

2. Strategi Program

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar melaksanakan Program Strategis mengarah pada Visi Misi Wali Kota Makassar yaitu 10.000 Skil Training Gratis, Gerakan Masyarakat Perkuat Imunitas Kesehatan Dan Ekonomi, Penyediaan dengan Kemudahan Akses 100.000 Peluang Kerja dan Peluang Bisnis Baru. Untuk mencapai tujuan suatu program Dinas Ketenagakerjaan melaksanakan kegiatan seperti *Job Fair*, aktif memberikan informasi mengenai lowongan pekerjaan disosial media dan pelatihan berbasis kompetensi dengan harapan program tersebut dapat mampu memperbesar kemungkinan calon tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan dan tentunya mampu menjadi tenaga kerja mandiri atau berwirausaha serta mampu membuat

lapangan kerja baru agar angka pengangguran di Kota Makassar terus mengalami penurunan.

3. Strategi Sumber Daya Pendukung

Sumber daya Pendukung Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang dimiliki berupa sumber daya manusia, sarana dan prasarana dan anggaran.

1. Sumber Daya Manusia, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar mengupayakan sumber daya manusia seperti staf atau pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi agar program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dapat berjalan dengan baik.
2. Sarana dan Prasarana, yang dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sudah memadai mulai dari fasilitas peralatan, perlengkapan dan lain lainnya.
3. Sumber Daya Finansial, anggaran yang dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan berasal dari APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah) untuk merealisasikan program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, salah satunya agar dapat meminimalisir pengangguran dan besaran anggaran disesuaikan dengan PAD Kota Makassar dan di dalam RPJMD dan ada target yang sudah ditetapkan tapi sejauh ini dana yang cair tidak maksimal sesuai yang ditargetkan.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas maka penulis ada beberapa hal yang penulis sarankan semoga kiranya dapat memberikan manfaat dan bisa menjadi bahan evaluasi untuk kita semua tanpa terkecuali:

1. Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dan organisasi pemerintahan yang terlibat dalam merealisasikan program strategis yang mengarah pada Visi dan Misi Wali Kota Makassar kiranya agar tetap konsisten dalam melaksanakan strategi dalam meminimalisir pengangguran dengan aturan yang berlaku. Dan semakin gigih untuk meningkatkan kinerjanya agar semua tujuan yang akan dicapai sesuai dengan harapan.
2. Dalam pelaksanaan setiap program dan kegiatan yang ada, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dapat lebih lagi mempergunakan anggaran yang ada dengan sebaik baiknya dan mengoptimalkan jumlah sumber daya manusia yang ada, agar tingkat pengangguran di Kota Makassar dapat ditanggulangi dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Akadun, Lestari, & Agustiani, L. (2021). Strategi Pengurangan Pengangguran Di Kabupaten Sumedang. *Journal of Regional Public Administration (JRPA)*, 6(2), 14–26.
- Butar, S. H. (2015). Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru. *JOM FISIP*, 2(2), 1–15.
- Hidayat, A. (2017). *Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kota Makassar*.
- Maharani, F., Pertama Yul Asmara Pane, N. H. I Siregar, Z. (2019). Strategi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Sosial Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Melalui Job Fair Di Kabupaten Tapanuli Selatan. *Jurnal ESTUPRO*, 4(3), 102–107.
- Peraturan Pemerintah RI. (2003). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan (PP Nomor 13 Tahun 2003) (Issue 1)*.
- Prihatin, H. T., & Pratama, I. N. (2021). Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kabupaten Lombok Barat Nusa Tenggara Barat. *Journal of Government and Politics (JGOP)*, 1(2), 125.
- Puspitasari, D., & Nuraini, S. (2022). *STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN DI MASA PANDEMI COVID-19*. 10(2), 49–64.
- Samsuriyadi. (2017). *Strategi Pemerintah Kabupaten Bintan Meraih Penghargaan Piala Adipura Tahun 2015*.
- Simanjuntak, E. . (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Pematangsiantar dalam Menanggulangi Pengangguran. *Cross-Border*, 5(2), 1469–1484.
- Taufiqurokman. (2016). Manajemen Strategik. In *Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama*.
- Hunger, David, 2006. Manajemen Stratejik. Yogyakarta: Andi.
- Morissan. 2008. Manajemen public relations: Strategi menjadi Humas Profesional. Jakarta: Kencana Prenada Media group.
- Salusu, 2006. Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik Dan Organisasi Non Profit. Jakarta: Grasindo.
- Yunus, Daman, 2012. Prinsip Perumusan Strategi Dalam Kebijakan Publik. Jakarta: Sinar Grafika.

Sondang P. Siagian, 2012. Manajemen Strategik, Jakarta: Bumi Aksara.

Sofjan Assauri, 2016 Strategic Management, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Oemar Hamalik, 2000, Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Bumi Aksara, Jakarta.

Mulyadi Subri, 2003, Ekonomi Sumber Daya Manusia Perspektif Pembangunan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sadono Sukirno, 2015, Makroekonomi Teori Pengantar, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Badan Pusat Statistik Kota Makassar, "Tenaga Kerja", <https://makassarkota.bps.go.id> Diakses pada tanggal 27 Desember 2022, Pukul 20.23





Lampiran 1. Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA STRATEGI DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MEMINIMALISIR PENGANGGURAN DI KOTA MAKASSAR

No	Pertanyaan
1.	Masalah Apa yang dihadapi oleh dinas ketenagakerjaan membuat Kota Makassar angka penganggurannya masih terbilang sangat tinggi?
2.	Bagaimana strategi dinas ketenagakerjaan dalam meminimalisir pengangguran di kota makassar?
3.	Bagaimana program yang dibentuk oleh dinas ketenagakerjaan dalam meminimalisir pengangguran di kota makassar?
4.	Menurut anda program yang dijalankan tersebut efektif dalam meminimalisir pengangguran?
5.	Bagaimana cara memperkenalkan program-program tersebut kepada masyarakat umum/calon tenaga kerja?
6.	Apakah selama menjalankan program pernah mengalami hambatan atau masalah dalam melaksanakan program program dari dinas ketenagakerjaan?
7.	Berapa jumlah pegawai Dinas Ketenagakerjaan, apakah SDM yang dimiliki oleh dinas ketenagakerjaan sudah memumpuni untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi dinas ketenagakerjaan kota makassar?
8.	Apakah anggaran yang dimiliki oleh dinas ketenagakerjaan kota makassar sudah cukup memadai untuk merealisasikan program?
9.	Apakah sejauh ini sarana dan prasarana yang dimiliki oleh dinas ketenagakerjaan sudah memadai?
10.	Apakah ada saran apa yang perlu disiapkan masyarakat untuk menghadapi dunia kerja kedepannya?

LAMPIRAN CODING WAWANCARA

CODING WAWANCARA

1. Coding Indikator

- I : Berkomunikasi dengan pendengar
- I-A : Mempertimbangkan keinginan pendengar
- II : Mendeskripsikan objek penelitian
- II-A : Menjabarkan kelebihan objek penelitian

2. Coding Key Informan

- NP : Nielma Palamba, SH, N.AP
- AHRN: Andi Hikma Rezkiyani Nur, SH, M. SP
- FM : Fauzi Mappalewa, S.STP
- YJ : Yusri Jabir, SE., M.Si

I. Wawancara Key Informan 1

- Nama : Nielma Palamba, SH, M.AP
- Kode : NP
- Jabatan : Kepala Dinas ketenagakerjaan Kota Makassar

Kode	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I	kami di dinas ketenagakerjaan mencari solusi dengan menlink and match kan apa kebutuhan dunia industri dengan kesiapan sumber daya yang kita akan drop (keluarkan) dengan meningkat sumber daya manusia yang kompeten, produktif sehingga	17	NP/II/1/17

	mereka mudah terserap didunia industri lewat sektor formal itu yang pertama. Terus yang kedua sektor informalnya adalah membuat masyarakat bisa berwirausaha dan mandiri, jadi kita berikan pelatihan seperti menjahit,content creator, tata rias kecantikan dan pelatihan yang lainya dan kami juga memberikan pendampingan, kemudian lowongan kerja yang disebarluaskan beberapa kegiatan yaitu Bursa Kerja/Job Fair.		
II	Di dinas ketenagakerjaan ada isu isu strategis, di isu isu strategis itu adalah permasalahan pokok sehingga kita bisa menidentifikasi isu strategis itu untuk kita pecah sehingga ada multi player efek, jadi satu kita sentuh semua bisa selesai. Jadi kami mengangkat isu strategis itu masalah pokoknya adalah pengangguran.	24	NP/II/1/24
II-A	Jadi sebenarnya program dan kegiatan itu kita selalu mengacu pada visi misi bapak wali kota dan efektifnya dilakukan program prioritas. Program prioritas dinas ketenagakerjaan yaitu 10.000 Training Gratis, Gerakan Masyarakat Perkuat Ketahanan Ekonomi melalui perluasan kesempatan kerja melalui padat karya dan pembinaan tenaga kerja mandiri (wirausaha baru) dan 100.000 peluang kerja dan peluang bisnis baru.Terus target RPJMD bapak wali kota	52	NP/II-A/1/52

	kan untuk di 5 tahun kedepan.		
--	-------------------------------	--	--

II. Wawancara Key Informan 2

Nama : Andi Hikma Rezkiani Nur, SH, M. SP

Kode : AHRN

Jabatan : Kepala Bidang Pelatihan Kerja

Kode	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I-A	Kalau berbicara tentang efektif suatu program, tentunya efektif yah tapi tidak 100% tapi berpengaruh karena program pelatihan dan jenis jenis pelatihan yang kami salurkan ke masyarakat itu kami adakan pemetaan dulu seperti kita lihat dulu skill/kompetensi seperti apa yang di butuhkan dunia industri lalu kami buat daftar jenis pelatihan sesuai dengan minat dan bakat masyarakat makassar.	10	AHRN/I-A/2/10
II	Jadi kami dari pihak dinas ketenagakerjaan menyebarkan program pelatihan itu melalui semua platform yang di miliki oleh dinas ketenagakerjaan seperti instagram, you tube, facebook, face to face dan mulut ke mulut.	28	AHRN/II/2/28

III. Wawancara Key Informan 3

Nama : Fauzi Mappalewa, S.STP

Kode : FM

Jabatan : Sub Kordinator Pelatihan

Kode	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I	Kalau berbicara tentang hambatan jelas, setiap pelaksanaan kegiatan tidak ada yang, tidak ada hambatannya, pasti ada ya. Kalau hambatan itu pada umumnya itu yang pertama itu pendanaan, misalnya itu mau dilaksanakan tapi penganggrannya hanya 1 angkatan kerja padahal yang mau ikut pelatihan banyak, terutama pelatihan eskavator, eskavator itu kan biayanya besar dan banyak yang ikut tapi anggarannya sedikit	8	FM/I/3/8

IV. Wawancara Key Informan 4

Nama : Yusri Jabir , SE., M.Si

Kode : YJ

Jabatan : Sekertaris Dinas ketenagakerjaan Kota Makassar

Kode	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I	Kalau untuk jumlah keseluruhan pegawai itu sebanyak 114 dan itu sudah termasuk pegawai ASN, Kontrak, dan Honorer tentunya SDM yang dimiliki kita ini di dinas ketenagakerjaan sudah mempunyai yah dari sisi pengalaman karena kami bekal dengan pendidikan dan pelatihan dan inilah yang	9	YJ/I/4/9

	menjadi ujung tombak untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi dinas ketenagakerjaan kota makassar.		
II-A	Kalau anggaran, setiap tahun itu berubah karena disesuaikan tergantung PAD (Pendapatan Asli Daerah) yang paling pertama itu PAD jadi kalau APBDnya Makassar naik otomatis anggaran untuk pelaksanaan program, anggarannya pasti akan naik juga karena dana bersumber dari APBD untuk merealisasikan program program yang ada.	16	YJ/II-A/4/16
II-A	Kalau memadai, memadai yah karena masuk di anggaran dari APBD mulai dari , komputer, print, aula tempat pelatihan dan lain lain itu sudah memadai dan alhamdulillah lebih unggul dari dari dinas-dinas lain lain.	26	YJ/II-A/26
I	Terus yang paling penting yang selama ini saya analisa dunia kerja itu bukan saja mencari orang yang berkualitas atau yang tinggi kapasitasnya tetapi yang harus diperhatikan juga dalah attitude, sikap mentalnya dari pada pencari kerja itu harus diperkuat dan itu sangat menentukan untuk masuk dunia kerja. Terus yang terakhir itu minat literasi masyarakat harus tinggi karena dengan literasi, kita banyak referensi terhadap apa saja yang menunjang kita didunia kerja.	40	YJ/I/4/40

LAMPIRAN 1

TRANSKRIP WAWANCARA

Informan 1 Nielma Palamba, SH, M.AP

Peneliti : Baik,terimah kasih ibu sebelumnya atas kesediaan waktu yang diberikan kepada saya, Jadi disini saya akan memberikan beberapa pertanyaan kepada ibu. Bagaimana strategi dinas ketenagakerjaan dalam meminimalisir pengangguran ?

Nielma Palamba : Jadi kalau kita membahas tentang masalah pengangguran itu tidak lepas dari tugas dan tanggung jawab pemerintah, sehingga program-program strategis wali kota itu harus kencang karena gini, masalah pengangguran ini di depan mata ketika pemerintah tidak bisa mengatasi secara dini ataupun secara cepat, maka akan menimbulkan masalah sosial. Sehingga pemerintah terutama kami di dinas ketenagakerjaan mencari solusi dengan menlink and match kan apa kebutuhan dunia industri dengan kesiapan sumber daya yang kita akan drop (keluarkan) dengan meningkat sumber daya manusia yang kompeten, produktif sehingga mereka mudah terserap didunia industri lewat sektor formal itu yang pertama. Terus yang kedua sektor informalnya adalah membuat masyarakat bisa berwirausaha dan mandiri, jadi kita berikan pelatihan seperti menjahit,content creator, tata rias kecantikan dan pelatihan yang lainnya dan kami juga memberikan pendampingan, kemudian lowongan kerja yang disebarluaskan beberapa kegiatan yaitu Bursa Kerja/Job Fair. (I Baris 17)

Peneliti : Masalah yang apa yang di hadapi oleh dinas ketenagakerjaan yang membuat Kota Makassar angka penganggurannya masih terbilang tinggi?

Nielma Palamba : Di dinas ketenagakerjaan ada isu isu strategis, di isu isu strategis itu adalah permasalahan pokok sehingga kita bisa mengidentifikasi isu strategis itu untuk kita pecah sehingga ada multi player efek, jadi satu kita sentuh semua bisa selesai. Jadi kami mengangkat isu strategis itu masalah pokoknya adalah pengangguran. (II Baris 24) Jadi masalah pengangguran itu kita mengambil 2 isu strategis yaitu yang pertama ketersediaan lapangan kerja yang luas tetapi angkatan kerja yang tidak dapat memenuhi kualifikasi persyaratan yang di minta oleh dunia kerja. Karena kenapa, kota makassar adalah kota urbanisasi kemudian tingkat pertumbuhan penduduk kita cepat, urbanisasi inilah yang menyebabkan tingkat pengangguran di kota makassar sebesar itu sehingga kita harus mencari solusi. Terus terbatasnya kesempatan kerja sehingga apa harus yang kita lakukan dengan adanya keterbatasan kerja adalah bagaimana memaksimalkan penyerapan tenaga kerja dengan menyediakan kemudahan akses 100.000 peluang kerja dan peluang bisnis baru kepada warga kota makassar. Terus Isu yang kedua adalah rendahnya kompetensi, rendahnya kompetensi inilah yang harus kita latih dan harus kita sertifikasi seperti yang saya ceritakan tadi tentunya kita harus menerapkan pelatihan sesuai standar

kompetensi kerja indonesia (SKKNI). Setelah kita telah melakukan asesmen terhadap kebutuhan dunia usaha/dunia industri kita melakukan pelatihan yang bersertifikat kompetensi, seperti itu. Dan kami juga adakan perluasan kesempatan kerja, kegiatannya itu seperti Bursa Kerja/ Job Fair dan kami bermitra dengan perusahaan perusahaan yang ada di kota makassar tentunya ini menjadi peluang masyarakat untuk mendapatkan kesempatan kerja agar tingkat pengangguran bisa menurun.

Peneliti: Bagaimana program yang dibentuk oleh dinas ketenagakerjaan dalam meminimalisir pengangguran di Kota Makassar?

Nielma Palamba : Jadi sebenarnya program dan kegiatan itu kita selalu mengacu pada visi misi bapak wali kota dan efektifnya dilakukan program prioritas. Program prioritas dinas ketenagakerjaan yaitu 10.000 Training Gratis, Gerakan Masyarakat Perkuat Ketahanan Ekonomi melalui perluasan kesempatan kerja melalui padat karya dan pembinaan tenaga kerja mandiri (wirausaha baru) dan 100.000 peluang kerja dan peluang bisnis baru. Terus target RPJMD bapak wali kota kan untuk di 5 tahun kedepan. (II-A Baris 52) Jadi kami itu punya target dalam setahun sekian nah, tetapi bukan berarti hanya dinas ketenagakerjaan yang disini menjadi leading sektor tetapi kami juga di bantu oleh dinas koperasi karena sedikit beririsan dengan tugas tugasnya, artinya kita berkolaborasi ada dinas pariwisata, koperasi, perdagangan dan beberapa dinas lain juga yang ikut serta untuk target pertahun ini dan kami dinas ketenagakerjaan yang menjadi leader dalam program strategis tersebut

Informan 2 Andi Hikma Rezkiani Nur, SH, M. SP

Peneliti : Baik Ibu, Terimakasih atas kesempatan waktu yang diberikan, jadi disini saya akan memberikan beberapa pertanyaan yang pertama, Menurut ibu apakah program yang dijalankan tersebut efektif dalam meminimalisir pengangguran di kota makassar?

A. Nur Hikma Rezkiani : Kalau berbicara tentang efektif suatu program, tentunya efektif yah tapi tidak 100% tapi berpengaruh karena program pelatihan dan jenis jenis pelatihan yang kami salurkan ke masyarakat itu kami adakan pemetaan dulu seperti kita lihat dulu skill/kompetensi seperti apa yang di butuhkan dunia industri lalu kami buat daftar jenis pelatihan sesuai dengan minat dan bakat masyarakat makassar. (I-A Baris 10) Tentunya baik itu dari sektor formal seperti kerja diperkantoran atau diperusahaan menjadi karyawan atau pegawai, kalau sektor informal ini lebih mengarah pada memberikan pelatihan pada masyarakat untuk bisa menjadi tenaga kerja mandiri dan bisa berwirausaha baru lalu bisa juga membuka lowongan kerja agar tingkat pengangguran di kota makassar bisa menurun. Tentunya program dalam hal ini yang kami jalankan dapat memberikan impact yah sehingga angka pengangguran di kota makassar dapat menurun. Pada tahun 2020 itu Tingkat Pengangguran Terbuka Di Kota Makassar itu sangat tinggi dengan TPT 15,92 diakibatkan oleh pademi covid-19 yah dan pada tahun 2021 mengalami penurunan dengan TPT 13,18 di era pemulihan ekonomi dan pada tahun 2022, alhamdulillah tingkat pengangguran di

kota makassar sudah menurun dengan TPT 11,82 semogah di tahun 2023 ini bisa menurun lagi di bawah 1 digit.

Peneliti : Bagaimana cara dari pihak dinas ketenagakerjaan memperkenalkan program-program tersebut kepada masyarakat umum/calon tenaga kerja kota makassar?

A. Nur Hikma Rezkiani : Jadi kami dari pihak dinas ketenagakerjaan menyebarkan program pelatihan itu melalui semua platform yang di miliki oleh dinas ketenagakerjaan seperti instagram,you tube, facebook, face to face dan mulut ke mulut. (II Baris 28) Jadi seperti yang lihat di zaman sekarang di era digital semua sudah canggih semua sudah bisa di akses lewat online/internet sisa bagaimana masyarakat bisa memansifkan kesempatan yang ada.

Informan 3 Fauzi Mappalewa, S.STP

Peneliti : Apakah selama menjalankan program pernah mengalami hambatan atau masalah?

Fauzi Mappalewa : Kalau berbicara tentang hambatan jelas, setiap pelaksanaan kegiatan tidak ada yang, tidak ada hambatannya, pasti ada ya. Kalau hambatan itu pada umunya itu yang pertama itu pendanaan, misalnya itu mau dilaksanakan tapi penganggrannya hanya 1 angkatan kerja padahal yang ma ikut pelatihan banyak, terutama pelatihan eskavator, eskavator itukan biayanya besar dan banyak yang ikut tapi anggarannya sedikit.(I Baris 8) Kemudian yang kedua kadang-kadang ketika kami mengadakan pelatihan peserta itu tidak punya minat dan bakat di bidang itu hanya dia memaksakan diri untuk ikut, nah pada waktu dia di hubugi, ternyata dia tidak minat mi kembali jdi ceritanya hilang mi, di ghosting maki gitu. Terus yang terakhir daya baca masyarakat kota makassar itu tidak banyak, misalnya malas membaca informasi, biasanya adami di posting di grup warganya tapi dia malas baca informasi.

Informan 4 Yusri Jabir , SE., M.Si

Peneliti : Berapa jumlah pegawai Dinas Ketenagakerjaan, apakah SDM yang dimiliki oleh dinas ketenagakerjaan sudah memumpuni untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi dinas ketenagakerjaan kota makassar?

Yusri Jabir : Kalau untuk jumlah keseluruhan pegawai itu sebanyak 114 dan itu sudah termasuk pegawai ASN, Kontrak, dan Honorer tentunya SDM yang dimiliki kita ini di dinas ketenagakerjaan sudah memumpuni yah dari sisi pengalaman karena kami bekal dengan pendidikan dan pelatihan dan inilah yang menjadi ujung tombak untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi dinas ketenagakerjaan kota makassar. (I Baris 9)

Peneliti : Apakah anggaran yang dimiliki oleh dinas ketenagakerjaan kota makassar sudah cukup memadai untuk merealisasikan program?

Yusri Jabir : Kalau anggaran, setiap tahun itu berubah karena disesuaikan tergantung PAD (Pendapatan Asli Daerah) yang paling pertama itu PAD jadi kalau APBDnya Makassar naik otomatis anggaran untuk pelaksanaan program, anggarannya pasti akan naik juga karena dana bersumber dari APBD untuk merealisasikan program program yang ada. **(II-A Baris 16)** Tapi dinas ketenagakerjaan ada target yang disebut dengan RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) disitu ada target anggarannya dan itu disesuaikan karena target tetap tapi dananya bisa berubah, bisa naik, bisa turun. Kalau di bilang cukup untuk merealisasikan program, itu tidak pernah cukup yang sesuai yang di targetkan.

Peneliti : Apakah sejauh ini sarana dan prasarana yang dimiliki oleh dinas ketenagakerjaan sudah memadai?

Yusri Jabir : Kalau memadai, memadai yah karena masuk di anggaran dari APBD mulai dari , komputer, print, aula tempat pelatihan dan lain lain itu sudah memadai dan alhamdulillah lebih unggul dari dari dinas-dinas lain lain. **(II-A Baris 26)**

Peneliti : Apakah ada saran apa yang perlu disiapkan masyarakat untuk menghadapi dunia kerja kedepannya?

Yusri Jabir : Jadi saran saya kepada masyarakat usia pencari kerja sebelum memasuki dunia kerja itu yang harus diperhatikan yaitu meningkatkan kualitas dirinya agar memiliki keterampilan atau skil, karena tanpa adanya skil atau keterampilan yang memadai yang sesuai dengan kualifikasi sesuai dengan segmen pasar kerja maka itu akan tersingkir dari dunia tapi kalau dibekali dengan keterampilan dan skil yang bagus, lebih unggul dari pencari kerja yang lain insyallah akan di terima kerja. Terus yang paling penting yang selama ini saya analisa dunia kerja itu bukan saja mencari orang yang berkualitas atau yang tinggi kapasitasnya tetapi yang harus diperhatikan juga dalah attitude, sikap mentalnya dari pada pencari kerja itu harus diperkuat dan itu sangat menentukan untuk masuk dunia kerja. Terus yang terakhir itu minat literasi masyarakat harus tinggi karena dengan literasi, kita banyak referensi terhadap apa saja yang menunjang kita didunia kerja. **(I Baris 40)**

LAMPIRAN 2 DOKUMENTASI PROSES PENELITIAN



LAMPIRAN 3 SURAT IZIN MENELITI

1. Surat Izin Melakukan Penelitian



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jalan Ahmad Yani Nomor 2, Bulo Gading, Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90171
 Laman dpmptsp.makassarkota.go.id Pos-el dpmptsp@makassarkota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
 Nomor : 070/110/SKP/DP/MTSP/IV/2023

Dasar :

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian;
2. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah;
3. Peraturan Walikota Makassar Nomor 88 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Fungsi, Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
4. Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 15316/51.01/1151/2023 Tanggal 12 April 2023;
5. Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar Nomor 070/113-1/BKBP/IV/2023 Tanggal 13 April 2023.

DENGAN INI MENERANGKAN BAHWA :

Nama	: SYANRIL ANSYARI
NPM / Jurusan	: 105721113619 / Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa (SI) / UNISMUH
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar
Lokasi Penelitian	: Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar
Waktu Penelitian	: 13 April s/d 14 Juni 2023
Tujuan	: Skripsi
Judul Penelitian	: STRATEGI DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MEMINIMALISIR PENGANGGUAN DI KOTA MAKASSAR*

Dalam melakukan kegiatan yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut :

1. Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan Penelitian.
3. Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email bidangpsd@makassarkota.go.id atau bidangpsd@makassarkota.go.id.
4. Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.

Makassar, 18 April 2023







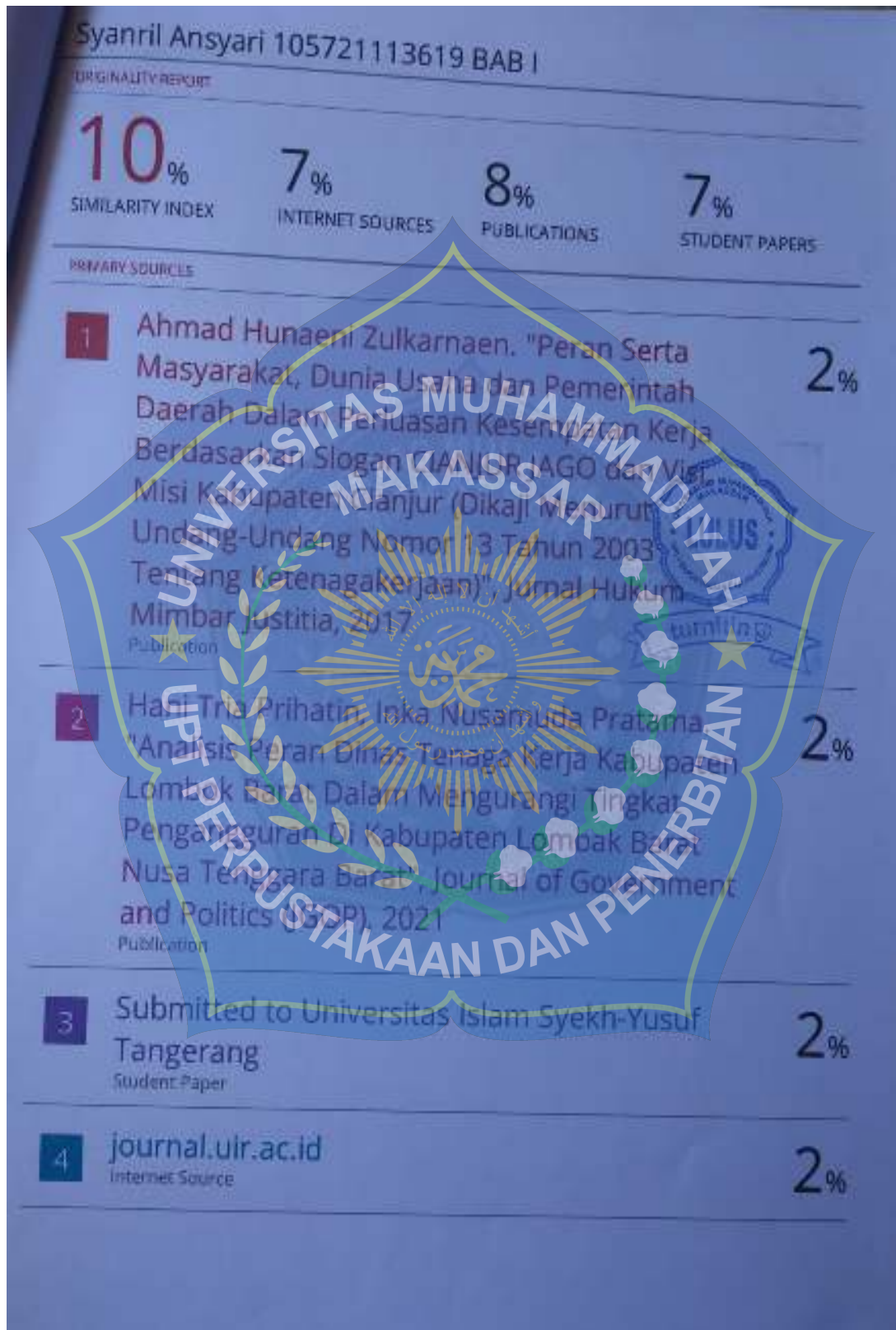
Ditandatangani secara elektronik oleh
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MAKASSAR
A. ZULKIFLY, S.STP., M.Si

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSfE) Badan Siber dan Sandi Negara. Untuk memastikan keaslian tanda tangan elektronik, silakan unggah dokumen pada laman <https://bsi.kominfo.go.id/verifyPDF>

2. Surat Balasan Penelitian













Syanril Ansryari 105721113619
BAB III
by Tahap Tutup

Submission date: 20-Jul-2023 12:41PM (UTC+0700)

Submission ID: 2133921576

File name: BAB_3_SKRIPSI_SYANRIL_ANSYARI_1.docx (44.17K)

Word count: 1007

Character count: 6833



Syanril Ansyari 105721413619
BAB IV
by Tahap Tutup

Submission date: 24-Jul-2023 09:01AM (UTC+0700)
Submission ID: 2135716498
File name: BAB_4_SKRIPSI_SYANRIL_ANSYARI-1.docx (91.37K)
Word count: 4402
Character count: 29786









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

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 239 Makassar 90222 Telp (0411) 806072, 801293, Fax (0411) 805098

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 : Syarif Arsyad
Nim : 105221001
Program Studi : Manajemen
Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Angka Batas
1	Bab 1	100%	10%
2	Bab 2	16,67%	25%
3	Bab 3	5%	10%
4	Bab 4	10%	10%
5	Bab 5	7%	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, 25 Juli 2023

Mengucapkan,

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



BIOGRAFI PENULIS



SYANRIL ANSYARI atau biasa dipanggil Syanril lahir di Bulukumba, pada 21 Maret 2002, anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Jufri (Alm.) dan Syamsira. Penulis sekarang bertempat tinggal di Jl. Alauddin 2, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penulis memulai pendidikannya di SD Negeri 144 Buhung Lantang, Kabupaten Bulukumba pada tahun 2007 hingga 2013, kemudian menempuh pendidikan di MTs Negeri 3 Bulukumba pada tahun 2013 hingga 2016, kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 4 Bulukumba dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikannya ke jenjang pendidikan tinggi S1 pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Makassar.

