

SKRIPSI

STRATEGI DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MENGURANGI TINGKAT PENGANGGURAN DI KOTA

MAKASSAR



Oleh:

Zabrina Humaerah F.

Nomor Stambuk : 105611117821

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

2025

SKRIPSI

STRATEGI DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MENGURANGI TINGKAT PENGANGGURAN DI KOTA MAKASSAR

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara (S.AP)**

Disusun dan Diajukan Oleh:

Zabrina Humaerah F.

Nomor Stambuk : 105611117821

Kepada

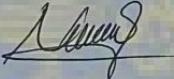
**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

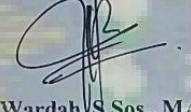
2025

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Makassar
Nama Mahasiswa : Zabrina Humaerah F.
Nomor Induk Mahasiswa : 105611117821
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:
Pembimbing I Pembimbing II

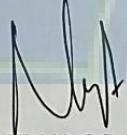

Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP


Wardah, S.Sos., MA

Mengetahui:
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik Unismuh Makassar Ketua Program Studi
Ilmu Administrasi Negara


Dr. Andi Lubur Prianto, S.IP., M.Si

NBM : 992797


Dr. Nur Wahid, S.Sos, M.Si

NBM : 991742



HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0440/FSP/A.4-II/VII/47/2025 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Selasa, 01 Juli tahun 2025.

<p>Ketua <u>Dr. Andi Luhur Prianto, S.I.P., M.Si</u> NBM: 992797</p>	<p>Mengetahui</p> <p>Sekretaris <u>Nasrul Haq, S.Sos., MPA</u> NBM: 1067463</p>
<p>Tim Penguji</p> <p>1. Prof. Dr. Nuryanti Mustari, S.I.P., M.Si ()</p> <p>2. Abd Kadir Adys, SH., MM ()</p> <p>3. Dr. Syukri, S. Sos., M.Si ()</p> <p>4. Wardah, S.Sos., MA ()</p>	

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Zabrifa Humaerah F.

Nomor Induk Mahasiswa : 105611117821

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 10 Mei 2025

Yang Menyatakan,

Zabrifa Humaerah F.

ABSTRAK

Zabrina Humaerah F, Nurbiah Tahir, Wardah. 2025. Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Makassar.

Penelitian ini berfokus pada strategi yang diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Makassar. Fokus penelitian ini didasarkan pada teori tipe-tipe strategi menurut Kooten dalam Salusu (2006:104-105), yaitu strategi organisasi, strategi program, strategi pendukung sumber daya, dan strategi kelembagaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana keempat tipe strategi tersebut diimplementasikan oleh Disnaker dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan lokasi penelitian di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Informan penelitian meliputi Kabid. Penempatan Perluasan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Fungsional pengantar kerja ahli madya, Mantan instruktur pelatihan kerja, Alumni BLK. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan validasi data melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Strategi organisasi diwujudkan melalui penetapan visi, misi, dan tujuan kerja yang sejalan dengan kebutuhan Dinas dan kota Makassar; (2) Strategi program dilakukan melalui pelatihan kerja, penyuluhan, dan penempatan kerja (3) Strategi pendukung sumber daya mencakup optimalisasi tenaga kerja, teknologi, dan anggaran yang tersedia; dan (4) Strategi kelembagaan dilaksanakan dengan memperkuat kapasitas pegawai serta membangun kerja sama lintas sektor. Keempat strategi ini dinilai cukup efektif, terlihat dari penurunan tingkat pengangguran di Kota Makassar selama tiga tahun terakhir dan meningkatnya jumlah penduduk usia kerja yang berhasil memperoleh pekerjaan dari tahun ke tahun.

Kata kunci: strategi, ketenagakerjaan, pengangguran

ABSTRACT

Zabrina Humaerah F, Nurbiah Tahir, Wardah. 2025. Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Makassar.

This research focuses on the strategies implemented by Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar in reducing the unemployment rate in Makassar City. The research is based on the theory of strategy types proposed by Kooten in Salusu (2006:104-105), which includes organizational strategy, program strategy, resource support strategy, and institutional strategy.

The purpose of this study is to describe and analyze how these four types of strategies are implemented by Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar in efforts to reduce the unemployment rate. This study uses a descriptive qualitative approach with the research site located at the Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar office. Research informants include the Head of Job Placement and Employment Expansion Division, a senior functional job placement officer, a former job training instructor, and a graduate of the Vocational Training Center (BLK). Data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. Data analysis was conducted through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing, with data validation through triangulation of sources, techniques, and time.

The results show that: (1) The organizational strategy is implemented through the formulation of the vision, mission, and work objectives aligned with the needs of Dinas and Makassar City; (2) The program strategy is carried out through job training, outreach, and job placement; (3) The resource support strategy includes optimizing human resources, technology, and available budgets; and (4) The institutional strategy is implemented by strengthening staff capacity and building cross-sector collaboration. These four strategies are considered effective in reducing the unemployment rate in Makassar City. These four strategies are considered quite effective, as evidenced by the decline in Makassar City's unemployment rate over the past three years. and the increasing number of working-age population who have successfully gained employment from year to year.

Keywords: *strategy, employment, unemployment*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kota Makassar**". Yang merupakan salah satu syarat penyelesaian studi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teruntuk kepada orang tua tercinta dan yang sangat saya sayangi Ayahanda Fachrul Rasyid dan Ibunda Hijriah serta adik kandung saya Muh. Ikhsan Fauzan Fachrul, yang tiada henti-hentinya memberikan doa, semangat dan segala bantuan baik berupa materi maupun waktu untuk peneliti dalam perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi.

1. Bapak Dr. Ir. Abd. Rakhim Nanda, MT., IPU selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
2. Ibu Dr. Hj Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si selaku Plt. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP selaku

Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara.

4. Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP selaku Pembimbing I dan ibu Wardah, S.Sos., MA selaku pembimbing II, yang tak kenal lelah memberikan bimbingan, mengarahkan, mengoreksi serta selalu mendorong dan membantu memberikan semangat peneliti hingga penyelesaian skripsi.
5. Keluarga besar dari kedua orang tua penulis; Mama nunu, ummi, etta gugu, tante, om serta sepupu yang selalu ada memberikan support dan doa kepada penulis.
6. Segenap keluarga besar UKM BAHASA yang telah menjadi rumah kedua dalam proses banyak hal yang ada di internal kampus.
7. Kepada seluruh pegawai yang ada di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang telah meluangkan waktunya dan memberikan izin untuk melakukan penelitian.
8. Terima kasih untuk saudara seperjuangan suka maupun duka, Nur Syawalia Hasrun Aras, Wiwi Safitri, Siti Dwi Hamdaloh, Sri Wahyuni dan Sri Suhardinar dan seluruh saudara seangkatan Ilmu Administrasi Negara angkatan 2021.
9. Terima kasih untuk sahabat tercinta saya Maharani Allysyah Putri yang telah menemani saya selama proses penelitian ini serta memberikan dukungan, semangat, dan tawa di setiap proses penyusunan skripsi, sehingga dalam mengerjakan skripsi lebih ringan.
10. Terima kasih kepada Teman posko kelurahan Tetebatu. Indah, Marsha, Ainun, Uji, Rini, dan kak Wahyu yang selalu support dan memberikan

motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Terakhir. Terima kasih kepada wanita sederhana yang memiliki keinginan tinggi namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, sang penulis karya tulis yaitu diri saya sendiri, Zabrina Humaerah F. Terima kasih kamu hebat saya bangga atas pencapaian yang telah di raih dalam hidupmu dan selalu merayakan dirimu sendiri sampai dititik ini, walau seringkali pengharapan tidak sesuai dengan ekspektasi, namun harus tetap bersyukur atas kehendak sang pencipta. Berbahagialah selalu dimanapun dan kapanpun kamu berada. Semoga Allah selalu meridhoi setiap perbuatanmu dan selalu dalam lindungan-Nya. Aamiin.
12. Serta yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa dan dukungan.

Akhirnya skripsi ini telah selesai, semoga dan bermanfaat kepada semua pihak baik penulis maupun orang lain, Insya Allah. Semoga mendapat lindungan, berkah, dan karunia dari Allah Swt kepada bapak, ibu serta Saudara (i) atas segala bantuannya. Aamiin Ya Rabbal Aamiin.

Jazakumullahu Khairan Katsiran

Billahi Fii Sabilil Haq. Fastabiqul Khairat

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Penelitian Terdahulu.....	12
B. Konsep dan Teori	15
C. Kerangka Pikir	30
D. Fokus Penelitian.....	32
E. Deskripsi Fokus.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	34

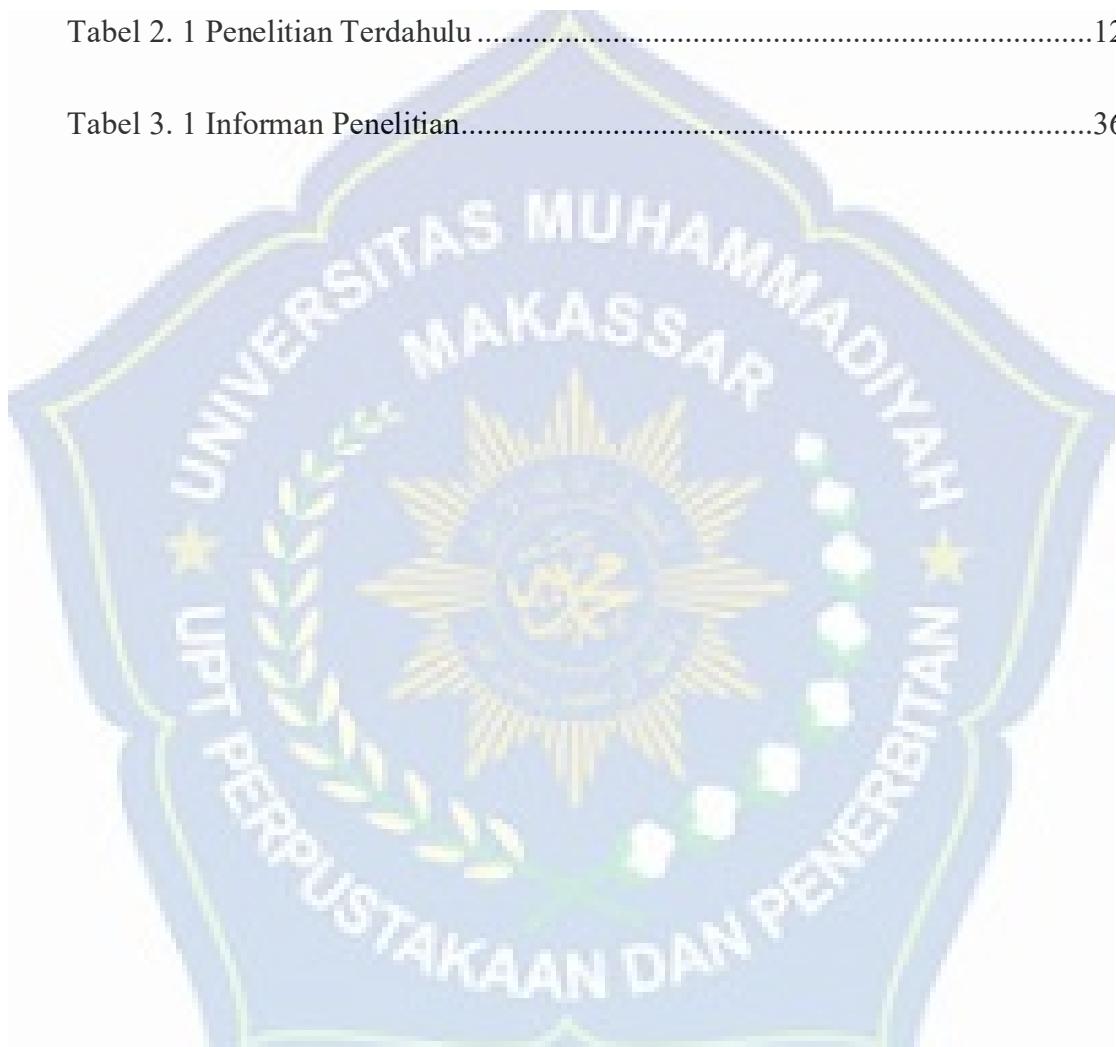
B.	Jenis dan Tipe Penelitian.....	34
C.	Sumber Data.....	34
D.	Informan.....	35
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	36
F.	Teknik Analisis Data	37
G.	Teknik Pengabsahan Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		40
A.	Hasil Penelitian	40
B.	Pembahasan.....	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		99
A.	Kesimpulan	99
B.	Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....		102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan 2021-2023.....	6
Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	44
Gambar 4. 2 Latihan kerja oleh Disnaker Makassar	55
Gambar 4. 3 seleksi wawancara pelatihan	56
Gambar 4. 4 Job Fair Disnaker Makassar	58
Gambar 4. 5 Dokumentasi evaluasi kinerja pegawai setiap triwulannya.....	63
Gambar 4. 6 Perkembangan Pengembangan Kewirausahaan, 2020-2024.....	66
Gambar 4. 7 Perkembangan Jumlah Penduduk yang Bekerja dan Penduduk Usia Kerja (+ 15 tahun), 2020-2024.....	68
Gambar 4. 8 mobil pelayanan ketenagakerjaan	72
Gambar 4. 9 Diklat Dasar Mediator Hubungan Industrial	77
Gambar 4. 10 Tampilan website dari SIAPkerja ID	79
Gambar 4. 12 Akun Instagram dan facebook Disnaker Makassar	81
Gambar 4. 13 Pembinaan Pengelolaan Bursa Kerja Khusus SMK SMTI Makassar	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Makassar tahun 2019-2023.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3. 1 Informan Penelitian.....	36



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia sekaligus salah satu negara dengan jumlah penduduk yang cukup besar. Dengan populasi yang padat, Indonesia pun tak luput dari berbagai permasalahan mulai dari tingginya tingkat kriminalitas, pertumbuhan penduduk yang pesat, meningkatnya angka kemiskinan hingga tingginya tingkat pengangguran. Secara tidak langsung, jumlah pengangguran yang tinggi bisa menyebabkan peningkatan kemiskinan, kriminalitas dan masalah sosial lainnya (Simanjuntak & RFS, 2022). Pengangguran didefinisikan sebagai individu yang belum memiliki pekerjaan sedang mencari pekerjaan atau hanya bekerja dalam jangka waktu kurang dari dua hari per minggu sehingga dianggap kurang produktif. Jumlah tenaga kerja di Indonesia meningkat dengan cepat dan melampaui jumlah pekerjaan yang tersedia saat ini. Akibatnya, banyak angkatan kerja yang tidak terserap menyebabkan tingginya tingkat pengangguran (Alamsyah 2024).

Tingginya angka pengangguran terjadi karena banyak tenaga kerja tidak terserap oleh lapangan pekerjaan dan kurangnya keterampilan pada beberapa tenaga kerja akibat rendahnya pendidikan. Tenaga kerja berpendidikan rendah biasanya kurang mampu bersaing dengan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan produktivitas lebih tinggi. Selain itu, kurangnya pengetahuan tentang teknologi juga menjadi kendala. Jika

produktivitas tenaga kerja dalam negeri tidak meningkat, tenaga kerja di Indonesia bisa tertinggal dari tenaga kerja asing yang lebih menguasai keterampilan dan teknologi, sehingga pengangguran massal bisa terjadi (Wahyudi et al., 2023). Angka pengangguran yang tinggi menyebabkan banyaknya sumber daya manusia tidak terpakai yang berdampak pada penurunan pendapatan masyarakat. Tanpa pendapatan, penganggur terpaksa mengurangi pengeluaran konsumsi yang mengarah pada penurunan tingkat kemakmuran dan kesejahteraan. Selain itu, pengangguran yang berkepanjangan dapat berdampak negatif secara psikologis terhadap individu yang mengalaminya dan keluarganya. Tidak adanya pekerjaan bagi penduduk angkatan kerja akan mempengaruhi kesejahteraan masyarakat, sebab pendapatan yang menurun menyulitkan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup. Jika masalah ini terus dibiarkan maka dapat memicu krisis sosial dan ekonomi (Setyaningsih et al., 2022). Masalah pengangguran sangat berkaitan dengan laju pertumbuhan ekonomi. Adanya pertumbuhan ekonomi akan memperluas kesempatan kerja tetapi jika pertumbuhan ekonomi hanya dapat menampung tenaga kerja dalam jumlah yang lebih kecil dibandingkan jumlah pencari kerja maka akan ada pencari kerja yang tidak terserap, menyebabkan peningkatan jumlah pengangguran di Indonesia (Dewi, 2020).

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) dalam Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal tersebut

menunjukkan bahwa semua warga negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sehingga diharapkan memiliki penghasilan tetap dan cukup untuk hidup layak. Oleh sebab itu, pemerintah perlu menawarkan beragam solusi serta berupaya menanggulangi dan mengurangi permasalahan pengangguran. Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah bertanggung jawab untuk menangani masalah pengangguran sesuai yang tercantum dalam Pasal 1, yaitu: (1) Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program Pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. (2) Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. (3) Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya serta pada pasal 39 pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dalam hal ini, semua kebijakan pemerintah baik yang bersifat pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk membuka lebih banyak kesempatan kerja, baik di sektor formal maupun informal (Udin et al., 2023).

Menurut Herman (2023) tantangan lain yang dihadapi di sektor ketenagakerjaan Indonesia adalah rendahnya kualitas tenaga kerja, meskipun ada peningkatan jumlah lulusan pendidikan tinggi (SMA ke atas) dari tahun ke tahun. Tingkat pengangguran di Indonesia tetap tinggi dan tidak sebanding dengan peluang kerja yang tersedia, bahkan dengan pertambahan jumlah lulusan sekolah. Pemerintah perlu mencari solusi agar para lulusan dibekali keterampilan sehingga mereka dapat menjadi tenaga kerja yang berpengetahuan, terampil, dan memiliki lebih banyak peluang kerja. Karena itu, anak-anak yang putus sekolah kini bisa mengikuti pelatihan keterampilan agar memiliki pekerjaan yang berguna dan terhindar dari hal-hal negatif. D. T. Panjaitan et al. (2021) pada penelitiannya juga menyatakan bahwa tingkat pengangguran di Provinsi Sumatera Utara mengalami kenaikan setiap tahunnya disebabkan oleh derasnya arus urbanisasi serta besarnya jumlah tenaga kerja yang tidak terserap akibat minimnya pengalaman dan keterampilan pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan sedangkan menurut Permadhy & Sugianto (2020) dalam penelitiannya menyatakan pengangguran di desa bojongcae dipicu oleh beberapa faktor, seperti pendidikan yang rendah, kurangnya keterampilan, sedikitnya lapangan pekerjaan di wilayah tersebut dan kurangnya akses informasi.

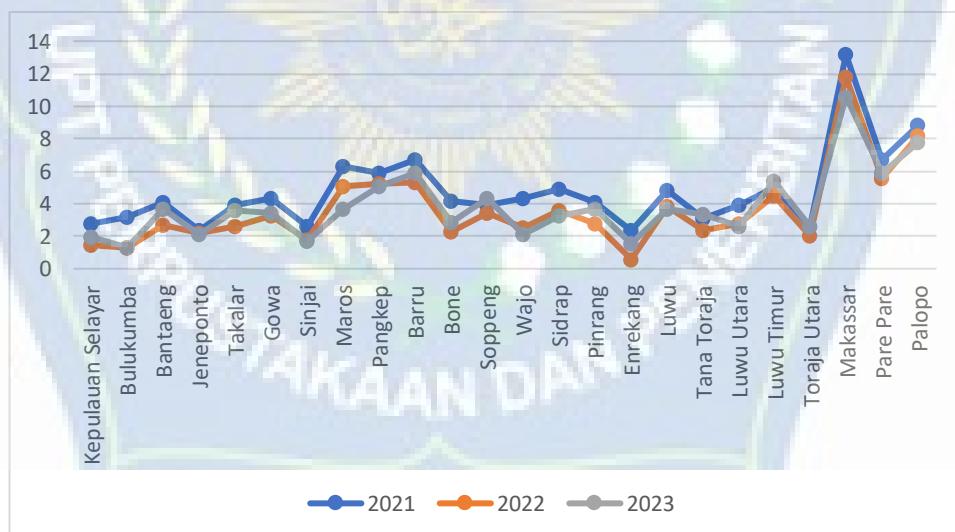
Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab 2 Pasal 4 disebutkan bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan yaitu mewujudkan pemerataan

kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Menciptakan kesempatan kerja menjadi salah satu tujuan utama dalam pembangunan, terutama mengingat kondisi Indonesia yang memiliki surplus tenaga kerja (Dewi, 2020). Masalah pengangguran bukan hanya menjadi persoalan bagi pemerintah pusat tetapi juga menjadi tantangan bagi pemerintah daerah termasuk di Kota Makassar. Dalam penerapan otonomi daerah, di mana pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengurus rumah tangganya sendiri, pemerintah Kota Makassar melalui Dinas Ketenagakerjaan memainkan peran penting dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran yang tinggi.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Kota Makassar pada tahun 2021 tercatat sebanyak 1.427.619 jiwa, pada tahun 2022 meningkat sebanyak 1.432.189 jiwa dan kemudian mencapai 1.474.393 jiwa pada tahun 2023. Meningkatnya jumlah penduduk Kota Makassar sebagian besar disebabkan karena daerah ini memiliki daya tarik tersendiri bagi pendatang dari luar kota atau daerah serta posisi kota Makassar sebagai tujuan utama bagi mereka yang berkunjung ke wilayah Indonesia Timur. Sebagai kota metropolitan terbesar di Indonesia Timur dan ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan, Makassar menunjukkan perkembangan pesat setiap tahunnya yang berdampak pada kehidupan masyarakat kota (Rauf, 2020). Seiring dengan meningkatnya jumlah penduduk menyebabkan angkatan kerja juga bertambah besar yang berarti semakin

banyak pula orang yang mencari pekerjaan atau menjadi pengangguran. Tanpa kesempatan kerja yang cukup untuk menampung tenaga kerja tersebut, risiko pengangguran menjadi semakin besar (Simanjuntak & RFS, 2022).

Menurut informasi yang dipublikasikan di situs berita Bisnis.com melaporkan bahwa Kepala Disnaker Kota Makassar, Nielma Palamba mengungkapkan bahwa Makassar dengan statusnya sebagai ibu kota Sulawesi Selatan dan populasi terbesar di Indonesia Timur cenderung memberi kontribusi besar terhadap jumlah pengangguran (Kassa, 2024). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada 3 tahun terakhir, Makassar masih menjadi kota dengan angka pengangguran tertinggi di Sulawesi Selatan, dapat dilihat dari gambar grafik 1.1



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2024

Gambar 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan 2021-2023

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Kota Makassar masih menjadi yang tertinggi di Sulawesi Selatan, termasuk pada tahun 2021, 2022, dan 2023, jika dibandingkan dengan daerah lain di provinsi tersebut. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Makassar menurut BPS pada Agustus 2023 (10,60%) jauh lebih tinggi dibandingkan Sulawesi Selatan secara keseluruhan (4,33%) pada tahun 2023. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Kota Makassar lebih tinggi dibandingkan Sulawesi Selatan.

Tabel 1. 1 Data Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Makassar tahun 2019-2023

Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja	Pengangguran Terbuka	Persentase Pengangguran Terbuka
2019	696.348	627.893	68.455	9,83%
2020	696.158	585.325	110.833	15,92%
2021	725.529	629.933	95.596	13,17%
2022	729.635	643.368	86.267	11,82%
2023	651.832	582.708	69.124	10,60%

Sumber :Badan Pusat Statistik Kota Makassar, 2024

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik, bahwa jumlah pengangguran di Kota Makassar pada tahun 2019-2023 mengalami naik turun. Untuk tahun 2019 pengangguran Kota Makassar sebanyak 9,83% dan pada tahun 2020 sempat mengalami peningkatan signifikan menjadi 15,92% walaupun akhirnya pada tahun 2021 kembali

mengalami penurunan menjadi 13,17%. Kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 11,82%. Pada tahun 2023 kembali mengalami penurunan sebesar 10,60%. Namun demikian kota Makassar pada tahun 2023 tetap tercatat sebagai peringkat pertama kota dengan jumlah pengangguran terbesar di Provinsi Sulawesi Selatan.

Dibandingkan dengan Tingkat Pengangguran Nasional Agustus 2023 sebesar 5,32 persen dan angka pengangguran di Makassar 10,60% pada tahun 2023. Ini menggambarkan bahwa meskipun terjadi penurunan, angka pengangguran di Makassar tetap jauh di atas rata-rata nasional. Meskipun terus menurun sejak 2020 penurunan tersebut merupakan perkembangan yang baik tetapi upaya untuk mendorong lebih banyak lapangan kerja dan mengurangi angka pengangguran masih diperlukan. Tingginya angka pengangguran memicu berbagai masalah sosial seperti kemiskinan dan meningkatnya tindakan kriminal. Di Kota Makassar, keterbatasan lapangan pekerjaan terus bertambah setiap tahunnya. Masalah sosial ini terlihat jelas dari banyaknya orang dewasa, remaja, bahkan anak-anak yang terpaksa turun ke jalan untuk mengemis, mengamen, atau berdagang asongan (Rauf, 2020) selain itu menurut Mahenra & Juardi (2024) peneliti menemukan bahwa data dari tahun 2007 hingga 2022 menunjukkan tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran di Kota Makassar. Khususnya, peningkatan pengangguran di kalangan lulusan SMA setiap tahun berdampak pada total jumlah pengangguran. Hal inilah yang harus diatasi oleh Dinas

Ketenagakerjaan Kota Makassar untuk mengurangi angka pengangguran agar perekonomian masyarakat menjadi stabil dan tidak banyaknya masyarakat yang miskin di Kota Makassar.

Kemiskinan dan pengangguran sesungguhnya tidak dapat sepenuhnya dihilangkan, namun bisa dikurangi melalui langkah-langkah strategis yang harus diambil oleh pemerintah. Upaya untuk menekan angkanya sangat penting guna menjaga stabilitas ekonomi. Pemerintah memiliki peran strategis dalam mengatasi masalah ini, mengingat besarnya pengaruh mereka terhadap tingkat pengangguran (Di et al., 2017). Oleh karena itu, dalam mengatasi pengangguran langkah terpenting adalah dengan menetapkan strategi. Strategi yang efektif adalah strategi yang memastikan terciptanya kondisi yang optimal antara organisasi, lingkungannya serta tujuan yang hendak dicapai sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berperan penting dalam merancang dan mengimplementasikan strategi yang efektif untuk mengatasi pengangguran. Berbagai program telah dijalankan, seperti pelatihan keterampilan, bursa kerja, dan kolaborasi dengan berbagai Lembaga pelatihan dan industri (Hasanuddin, 2024). Namun, keberhasilan program-program tersebut perlu terus dievaluasi dan ditingkatkan agar dapat menurunkan TPT secara signifikan dan berkelanjutan. Hal ini diperjelas juga oleh Kepala Disnaker Kota Makassar, walaupun sudah ada penurunan, Nielma berharap tingkat pengangguran di Kota Makassar dapat kembali

turun ke angka satu digit. Ia menjelaskan bahwa tingkat pengangguran di kota ini pernah mencapai 8% pada tahun 2017-2018, sebelum terjadinya pandemi Covid-19 (Rikz, 2024). Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan tersebut maka peneliti terdorong untuk mengangkat atau meneliti hal demikian dan peneliti mengambil judul “**Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kota Makassar**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Tipe-tipe Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui Tipe-tipe Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat, baik dari segi teoritis maupun praktis. Manfaat penelitian yang diharapkan sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan pengetahuan, khususnya tentang strategi lembaga pemerintahan dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan untuk memberikan

solusi terkait masalah pengangguran. Dengan kata lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan atau acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan khususnya bagi Disnaker Kota Makassar dalam menangani tingkat pengangguran yang masih menjadi permasalahan di Kota Makassar. Selain itu peneliti berharap agar tulisan ini juga dapat menjadi masukan bagi Disnaker lainnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan topik yang diteliti, sehingga dapat digunakan sebagai rujukan oleh penulis. Penelitian-penelitian yang menjadi rujukan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun/Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Dewi, 2020) Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Dumai Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kota Dumai	Deskriptif kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran dikatakan belum berjalan secara maksimal. Hal tersebut dipengaruhi oleh anggaran dan sumber daya manusia yang belum mencapai standar kuota yang ditetapkan
2.	(Lestari, 2023b)	Deskriptif kualitatif	Hasil penelitian ini menemukan bahwa Strategi Kepala Dinas

	Strategi Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar Dalam Menangani Pengangguran Di Kota Banjar Tahun 2022-2023		Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran sudah cukup maksimal berdasarkan dari kemampuan berupa ketepatan, kecepatan dan kesesuaian dalam pelaksanaan program. Namun, masih terdapat beberapa kendala diantaranya sarana prasarana, kurangnya partisipasi masyarakat, anggaran serta kesempatan lowongan pekerjaan di Kota Banjar.
3.	(Setyaningsih et al., 2022) Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Ciamis Tahun 2021	Kualitatif deskriptif	Hasil penelitian menemukan 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.
4.	(Muhammad Arifin Alamsyah, 2022) Strategi Dinas Perindustrian Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah	Kualitatif deskriptif	Berdasarkan hasil penelitian, upaya yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian, Transmigrasi, dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo dalam menekan tingkat pengangguran telah sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Kendala yang dihadapi mencakup sikap selektif pencari kerja, kurang optimalnya proses sosialisasi, serta minimnya jumlah tenaga kerja pendamping.
5.	Simanjuntak (2022) Strategi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Pematangsiantar Dalam	Strategi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Pematangsiantar Dalam	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar belum maksimal dalam menangani pengangguran. Pelayanan berbasis teknologi kurang efektif, inovasi

	Menanggulangi Pengangguran	Menanggulangi Pengangguran	program belum berjalan optimal, dan strategi operasi perlu disesuaikan untuk mendukung keberhasilan pada era pandemi.
--	----------------------------	----------------------------	---

Berdasarkan pada tabel penelitian terdahulu, secara umum

perbedaan antara penelitian penulis dan penelitian sebelumnya dilihat dari segi teori yang digunakan dan lokus penelitian. Saat ini Peneliti meneliti Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Makassar. Teori yang digunakan penulis pada penelitian ini yaitu Teori tentang tipe-tipe strategi oleh Kooten dalam Salusu (2006:104-105) sedangkan pada penelitian Dewi (2020) menggunakan indikator strategi dari Ellitan & Anatan, Lestari (2023) menggunakan teori unsur-unsur strategi dari Mulyana (2010:45), Setyaningsih et al. (2022) menggunakan teori David Fred. R, (2016:6-7) yaitu tahapan strategi, Muhammad Arifin Alamsyah (2022) menggunakan jenis aspek strategi menurut Hunger and Wheelen, dan Simanjuntak (2022) menggunakan teori strategi Ellitan dan Anatan (2008:9). Adapun kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penggunaan metode kualitatif deskriptif.

B. Konsep dan Teori

1. Strategi

Kata strategi berasal dari bahasa Yunani, yaitu *strategos* yang menggabungkan *Stratos* atau tentara dan *ego* atau pemimpin. Strategi berfungsi sebagai dasar atau skema untuk mencapai sasaran, sehingga pada

dasarnya, strategi adalah alat untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Ibrahim, 2022).

Secara umum, strategi dapat didefinisikan sebagai rencana atau tindakan yang dirancang untuk mencapai tujuan jangka panjang tertentu. Strategi adalah alat yang digunakan oleh para pemimpin organisasi termasuk pemerintah untuk menentukan langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi masalah yang dihadapi. Pengambil kebijakan (administrasi negara) memiliki tanggung jawab besar dalam menyusun strategi yang efektif, baik dalam konteks perencanaan maupun dalam pelaksanaan. Strategi yang dirancang perlu diterapkan dalam penyelesaian masalah agar efektivitasnya dapat diukur melalui pelaksanaannya.

Menurut Stephanie K Marrus dikutip oleh Sukristono (1995) dalam (Sudiantini, 2022) “strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai” sedangkan strategi menurut Hax dan Majluf (dalam J.Salusu, 2006:100-101) merumuskan secara komprehensif tentang strategi sebagai berikut:

- a) Strategi ialah suatu pola keputusan yang konsisten, menyatu, dan integral
- b) Menentukan dan menampilkan tujuan organisasi dalam artian sasaran jangka panjang, program bertindak, dan prioritas alokasi sumber daya
- c) Menyeleksi bidang yang akan digeluti atau akan digeluti organisasi

- d) Mencoba mendapatkan keuntungan yang mampu bertahan lama, dengan memberikan respon yang tepat terhadap peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal organisasi, dan kekuatan serta kelemahannya
- e) Melibatkan semua tingkat hierarki dari organisasi.

Selanjutnya menurut Quinn (1999:10) mengartikan strategi adalah suatu bentuk atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-kebijakan dan rangkaian tindakan dalam suatu organisasi menjadi suatu kesatuan yang utuh (Yuliana et al., 2021). Menurut Kuncoro (2006:1) dalam (Panjaitan et al., 2022), strategi adalah tujuan dan tujuan dari durasi jangka panjang, implementasi tindakan dan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Jadi, Strategi yang baik tidak hanya menetapkan tujuan, tetapi juga memberikan panduan tentang bagaimana mencapai tujuan tersebut dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal.

Hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Salusu, (2015:72), yaitu “Strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarnya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan”. Strategi menurut Glueck dan Jauch dalam Mimin Yatminiwati (2019) adalah rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.

Strategi sebagai pendekatan global yang mencakup implementasi ide, perencanaan, dan pelaksanaan kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Pin et al., 2023). Definisi ini menekankan pentingnya strategi sebagai proses yang mencakup perencanaan dan implementasi secara berkelanjutan. Strategi didefinisikan oleh beberapa ahli sebagai rencana atau pendekatan yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya yang ada.

Pendapat lain tentang strategi juga dikemukakan oleh Porter (1980) dalam (Mimin Yatminiati, 2019) menyatakan bahwa prinsip dalam pembuatan strategi adalah bagaimana sebuah organisasi mengatasi persaingan dan memenangkan persaingan dengan menggunakan sumberdaya yang dimiliki. Hal yang harus diperhatikan dalam pembuatan strategi adalah bagaimana organisasi mampu merumuskan sebuah visi,misi dan tujuan yang jelas dan terukur kemudian menghubungkan dengan kondisi existing yang dihadapi (lingkungan internal dan eksternal), menentukan sumberdaya yang menjadi nilai keunggulan strategis organisasi, menciptakan strategi-strategi yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Proses pembuatan strategi terdiri dari:

- a. Penetuan visi dan misi organisasi
- b. Perumusan tujuan yang jelas dan terukur
- c. Identifikasi kondisi existing baik internal maupun eksternal yang dihadapi oleh organisasi

- d. Penentuan sumberdaya yang dapat dijadikan sebagai sumber keunggulan bersaing
- e. Pengembangan alternatif-alternatif strategi yang ada dengan mempertimbangkan strategi generik serta variasinya
- f. Evaluasi dari tiap alternatif
- g. Penentuan pemilihan strategi terbaik dari berbagai alternatif yang tersedia.

Dari berbagai penjelasan mengenai strategi diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa strategi merupakan rencana menyeluruh yang dirancang untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi melalui perencanaan, tindakan, dan alokasi sumber daya yang optimal. Strategi berfungsi sebagai alat bagi para pemimpin, termasuk pengambil kebijakan, untuk menentukan langkah-langkah yang efektif dalam menghadapi berbagai tantangan dan peluang lingkungan.

2. Tipe-tipe strategi

Tipe-tipe strategi menurut Fanley (2022) dalam Dimas A (2023) mengemukakan satu definisi yang lebih sederhana, yaitu: “Strategi adalah suatu seni yang menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai titik sasarannya yang melalui hubungannya efektif dengan lingkungan dalam berbagai kondisi yang paling menguntungkan” (Prianto, 2024). Setiap organisasi memilih tipe strategi yang berbeda untuk mencapai tujuan yang ditetapkannya. Menurut Kooten dalam Salusu (2006:104-105) membagi strategi menjadi 4 tipe. Tipe-tipe tersebut meliputi:

a. Strategi Organisasi (*Corporate Strategy*)

Strategi ini berkaitan dengan perumusan misi, tujuan, nilai-nilai, dan inisiatif-inisiatif strategi yang baru. Pembatasan-pembatasan diperlukan, yaitu mengenai apa yang dilakukan dan untuk siapa

b. Strategi Program (*Program strategy*)

Strategi ini lebih memberi perhatian pada implikasi-implikasi strategi dari suatu program tertentu. Kira-kira apa dampaknya apabila suatu program tertentu dilancarkan atau diperkenalkan (apa dampaknya bagi sasaran organisasi)

c. Strategi Pendukung Sumber Daya (*Resource Support Strategy*)

Strategi sumber daya ini memusatkan perhatian pada memaksimalkan sumber-sumber daya esensial yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Sumber daya itu dapat berupa tenaga, keuangan, teknologi, dan sebagainya

d. Strategi Kelembagaan (*Institutional Strategy*)

Fokus dari strategi institusional ialah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategi (Saputra & Rulandari, 2020).

Keempat strategi tersebut dapat diterapkan sesuai dengan keadaan tertentu. Salah satu tipe strategi menurut Kooten dalam Salusu adalah strategi pendukung sumber daya, yang mencakup sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi atau perusahaan, penting untuk memperhatikan dan mengembangkan sumber daya manusia.

3. Ketenagakerjaan

Menurut Syahrial (2020) mengemukakan bahwa ketenagakerjaan adalah Semua aspek yang melibatkan tenaga kerja, mulai dari tahap persiapan, pelaksanaan, hingga pasca-pekerjaan, baik dalam produksi barang maupun layanan, merupakan inti dari ketenagakerjaan sedangkan menurut (Nikmah Dalimunthe et al.,2023) Ketenagakerjaan adalah istilah yang mencakup isu-isu sosial yang melibatkan hubungan antara pengusaha dan pekerja. Hubungan ini mencakup berbagai aspek, seperti ekonomi, politik, dan budaya. Untuk menciptakan keseimbangan yang sehat, diperlukan aturan-aturan yang menetapkan batasan, hak, tugas, serta tanggung jawab bagi semua pihak yang terlibat.

Berdasarkan kedua pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja termasuk dalam proses, hubungan, serta aturan yang mengatur aktivitas pekerja. Pengaturan ketenagakerjaan meliputi aturan untuk menjaga keseimbangan dalam aspek ekonomi, politik, dan budaya agar tercipta hubungan yang adil dan seimbang.

Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (1) menjelaskan ketenagakerjaan dijelaskan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 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. Sedangkan pada pasal 1 ayat (3) pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut pengertian ini bahwa yang diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ketenagakerjaan mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja. Dalam hal ini, tenaga kerja adalah individu yang mampu menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau masyarakat. Sedangkan, pekerja atau buruh merujuk pada orang yang bekerja dan menerima upah atau kompensasi lainnya sebagai imbalan atas pekerjaannya (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003).

Untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur, baik secara fisik maupun spiritual, sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945, pembangunan masyarakat Indonesia harus dilakukan secara menyeluruh. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki posisi yang sangat penting sebagai pelaku sekaligus objek dari pembangunan.

Oleh karena itu, perlindungan terhadap tenaga kerja sangat penting untuk memastikan hak-hak dasar pekerja atau buruh terpenuhi dan menjamin kesamaan peluang serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi apapun, demi mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh dan

keluarganya, dengan tetap memperhatikan perkembangan di sektor usaha (Asri Wijayanti, 2009).

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pada ketentuan Pasal 3 UU No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas dasar keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Selanjutnya, sesuai dengan ketentuan Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003, tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Agar tujuan di bidang ketenagakerjaan dapat tercapai, sesuai dengan ketentuan Pasal 7 UU No. 13 Tahun 2003, ditetapkanlah perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, yaitu: (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi:

- a. perencanaan tenaga kerja makro
- b. perencanaan tenaga kerja mikro.

(3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 8 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu (1) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

- a. penduduk dan tenaga kerja
- b. kesempatan kerja
- c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja
- d. produktivitas tenaga kerja
- e. hubungan industrial
- f. kondisi lingkungan kerja
- g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja
- h. jaminan sosial tenaga kerja.

(2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta. (3) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya mencerminkan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, keadilan, dan pemerataan. Pembangunan ini bersifat multidimensional dan berkaitan

dengan berbagai pihak, seperti pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Proses pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terkoordinasi melalui kerja sama yang saling mendukung (Asri Wijayanti, 2009).

4. Pengangguran

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran merupakan penduduk yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja (Sukirno dalam (Permadhy & Sugianto, 2020)).

Selain itu, Sukirno juga mengartikan bahwa pengangguran mencakup orang-orang dalam kelompok usia kerja (15-64 tahun) yang tengah mencari pekerjaan dan belum berhasil mendapatkannya.

Pengangguran adalah situasi saat seseorang mencari pekerjaan namun belum berhasil memperolehnya. Seseorang yang belum bekerja dan tidak berusaha mencari pekerjaan juga digolongkan sebagai pengangguran (Yessika Nababan et al., 2023). Penyebab umum dari pengangguran adalah jumlah pencari kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia (Doni et al., 2023).

5. Jenis-jenis pengangguran

Berdasarkan penjelasan (Doni et al., 2023), jenis-jenis pengangguran dapat dibedakan menggunakan dua cara penggolongan, yaitu sebagai berikut:

A. Pengangguran Berdasarkan Penyebabnya

1) Pengangguran Normal (Friksional)

Yaitu para penganggur yang tidak bekerja sementara waktu bukan karena sulit mendapat pekerjaan, melainkan karena mencari pekerjaan yang lebih sesuai atau lebih baik. Pengangguran ini bersifat sementara dan disebabkan oleh adanya kesenjangan antara pekerja yang mencari pekerjaan dan lowongan yang tersedia. Ketidaksesuaian tersebut dapat berupa perbedaan waktu, keterbatasan informasi, atau jarak geografis (Utami, 2020).

2) Pengangguran Siklinal

Jenis pengangguran siklinal terjadi akibat adanya perubahan dalam kondisi ekonomi. Saat ekonomi mengalami penurunan, perusahaan terpaksa mengurangi produksi yang berdampak pada pengurangan jam kerja, penghentian penggunaan sebagian mesin, dan pemberhentian sebagian pekerja.

3) Pengangguran Struktural

Pengangguran struktural terjadi ketika pencari kerja tidak dapat memenuhi kualifikasi yang diperlukan untuk posisi yang tersedia. Situasi ini biasanya muncul dalam perekonomian yang berkembang pesat, di mana kemajuan dalam proses atau teknologi produksi

meningkatkan tuntutan terhadap keterampilan pekerja. Akibatnya, pengangguran dapat berlangsung lama karena pekerja harus meningkatkan keterampilan atau beralih karier (Priyonggo et al., 2024).

4) Pengangguran Teknologi

Pengangguran teknologi yaitu jenis pengangguran yang terjadi akibat kemajuan teknologi yang mengubah cara produksi dan proses kerja sehingga menyebabkan sejumlah pekerjaan menjadi tidak relevan atau hilang. Hal ini bisa disebabkan oleh mesin, perangkat lunak, atau sistem otomatis yang dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, akurat, dan efisien dibandingkan dengan tenaga kerja manusia.

B. Pengangguran Berdasarkan Cirinya

1) Pengangguran Terbuka

Pengangguran terbuka didefinisikan sebagai tenaga kerja yang tidak memiliki pekerjaan sama sekali. Banyaknya pengangguran jenis ini disebabkan oleh kenyataan bahwa mereka belum mendapatkan pekerjaan meskipun telah berusaha secara maksimal.

2) Pengangguran Tersembunyi

Sering kali, di negara-negara berkembang, jumlah tenaga kerja dalam suatu kegiatan ekonomi melebihi jumlah yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan tersebut dengan efisien. Tenaga kerja yang berlebih ini termasuk dalam kategori pengangguran

tersembunyi. Contoh yang relevan adalah jumlah pelayan di restoran yang lebih banyak daripada yang diperlukan. Beberapa dari mereka akan bekerja untuk melayani pelanggan sementara yang lain akan menganggur karena sudah ada orang yang menjalankan tugas tersebut. Inilah yang disebut juga sebagai pengangguran tersembunyi.

3) Pengangguran Bermusim/musiman

Jenis pengangguran ini terjadi akibat pergantian musim, yang umumnya terjadi di sektor perikanan dan pertanian. Contohnya, di sektor pertanian, pada saat di luar musim tanam dan panen, petani biasanya tidak bekerja hingga tiba musim tanam dan panen berikutnya. Dengan demikian, pengangguran ini hanya bersifat sementara.

4) Setengah menganggur

Kondisi setengah menganggur terjadi karena adanya migrasi cepat dari desa ke kota, yang mengakibatkan banyak orang tidak mendapatkan pekerjaan dengan mudah. Beberapa di antara mereka menjadi penganggur sepenuh waktu, sementara yang lainnya tidak benar-benar menganggur, tetapi juga tidak memiliki pekerjaan penuh waktu. Jam kerja mereka jauh di bawah normal, dan mereka mungkin hanya bekerja satu hingga dua hari dalam seminggu (Hartanto, 2017).

6. Dampak Pengangguran

Pengangguran merupakan permasalahan publik yang membawa dampak negatif terhadap ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Sukirno (2000) dalam (Nurahman, 2020) mengidentifikasi beberapa dampak dari pengangguran yaitu sebagai berikut:

a) Dampak terhadap aktivitas perekonomian

Tingkat pengangguran yang cukup tinggi membuat masyarakat sulit mencapai pertumbuhan ekonomi yang stabil. Pengangguran akan berdampak pada penurunan pendapatan nasional yang berasal dari sektor pajak. Hal ini disebabkan oleh menurunnya kegiatan ekonomi akibat tingginya angka pengangguran yang pada akhirnya mengurangi pendapatan masyarakat. Akibatnya, pajak yang dibayarkan juga menjadi lebih rendah. Penurunan penerimaan pajak ini akan membatasi dana yang dimiliki pemerintah untuk mendukung kegiatan ekonomi, yang berdampak pada menurunnya pembangunan. Selain itu, tingginya pengangguran juga menurunkan daya beli masyarakat, sehingga permintaan terhadap produk berkurang. Hal ini menyebabkan investasi menurun dan memperlambat laju pertumbuhan ekonomi (Doni et al., 2023).

b) Dampak bagi individu dan Masyarakat

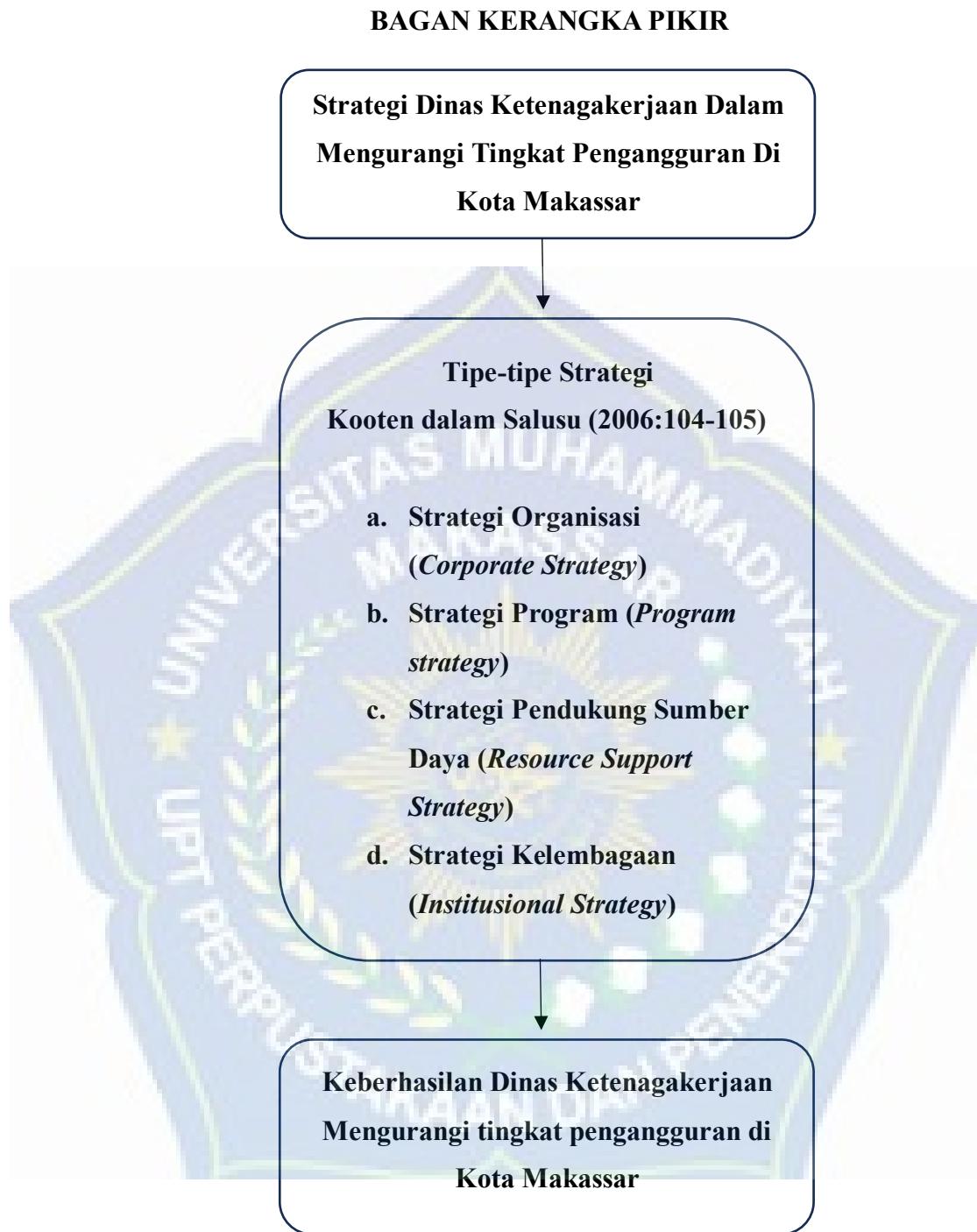
Bagi individu dan masyarakat, pengangguran mengakibatkan hilangnya pendapatan, berkurangnya keterampilan, serta ketidakstabilan dalam aspek sosial dan politik. Sering kali, stagnasi

aktivitas ekonomi dan tingkat pengangguran yang tinggi mengarah pada ketidakpuasan masyarakat terhadap pemerintahan yang sedang berkuasa (Fiorella Amelia Shafira, 2024).

Munculnya dampak pengangguran tersebut, pemerintah memiliki kewajiban untuk mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Namun, masyarakat juga harus mampu berperan secara mandiri dalam meningkatkan laju perekonomian. Dengan kata lain, baik pemerintah maupun masyarakat memiliki peran penting dalam memperbaiki keadaan ekonomi dan mengurangi pengangguran di Indonesia.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan pedoman untuk menjelaskan alur penelitian. Kerangka pikir dalam penelitian kualitatif adalah gambaran tentang konsep-konsep yang saling terkait yang membantu peneliti untuk menjelaskan fenomena yang diteliti (Moleong, 2018). Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori tipe-tipe strategi menurut Kooten dalam Salusu (2006:104-105) yang bertujuan untuk menganalisis strategi organisasi, strategi program, strategi pendukung sumberdaya, dan strategi kelembagaan yang dimiliki oleh dinas ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran di kota makassar. Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka pikir dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Fokus Penelitian

Fokus dari penelitian ini merujuk pada latar belakang yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah dan kemudian dianalisis berdasarkan teori-teori yang tercantum dalam tinjauan pustaka. Fokus utama penelitian ini adalah mengenai Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kota Makassar. Peneliti menggunakan teori tipe-tipe strategi dari Kooten dalam Salusu (2006:104-105) untuk melakukan analisis.

Berdasarkan kerangka pikir yang ada, keberhasilan strategi dapat diukur melalui empat jenis strategi menurut Kooten dalam Salusu (2006:104-105), yaitu Strategi Organisasi (*Corporate Strategy*), Strategi Program (*Program strategy*), Strategi Pendukung Sumber Daya (*Resource Support Strategy*), dan Strategi Kelembagaan (*Institutional Strategy*).

E. Deskripsi Fokus

Adapun deskripsi fokus penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Strategi Organisasi (*Corporate Strategy*)

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menetapkan sasaran kerja yang sejalan dengan perumusan tujuan keseluruhan Kota Makassar, termasuk visi, misi, tujuan, dan inisiatif baru.

2. Strategi Program (*Program strategy*)

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar melaksanakan program-program yang dipilih dengan mengevaluasi program yang sudah dijalankan dan berhasil, serta kira-kira apa dampaknya bagi pemerintah

dan masyarakat di Kota Makassar apabila suatu program tertentu dilancarkan atau diperkenalkan.

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

Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar berfokus pada sumber daya yang digunakan untuk mendukung strategi, baik dari optimalisasi pemanfaatan tenaga kerja, anggaran, dan teknologi yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi.

4. Strategi Kelembagaan (*Institutional Strategy*)

Fokus dari strategi kelembagaan adalah memperkuat kapasitas dan kemampuan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam menjalankan strategi atau mengimplementasikan berbagai program yang bertujuan menekan angka pengangguran. Misalnya, dengan meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan bagi pegawai, serta memperkuat kerja sama dengan lembaga lain serta menciptakan inisiatif-inisitif strategi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini kurang lebih selama 2 bulan setelah seminar proposal dilaksanakan.

Lokasi Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang beralamat di Jl. A.P Pettarani No. 72. Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Makassar.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar sesuai dengan keadaan mengenai Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Makassar. Adapun tipe penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis yang sesuai fakta-fakta yang ditemukan di lapangan (Ummah, 2019).

C. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan ada 2 (dua) yaitu:

1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2018) merupakan sumber data yang dikumpulkan atau didapatkan oleh peneliti secara langsung di lapangan. Melalui wawancara dan observasi langsung dengan informan yang

dianggap mempunyai informasi kunci (key informan) yang berkaitan dengan Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Makassar.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi data yang telah diperoleh dari data primer atau penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2019:149). Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan diperoleh dari berbagai studi sebelumnya, seperti jurnal, artikel, peraturan perundang-undangan yang berlaku serta relevan, maupun dokumen tulisan perihal strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Makassar, dan data lain yang signifikan terhadap keperluan serta sasaran peneliti.

D. Informan

Informan penelitian adalah orang-orang yang memiliki pengalaman, pengetahuan, dan informasi terkait permasalahan yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan informan untuk menjawab dan memberikan informasi yang berkaitan dengan strategi dinas ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran di kota makassar. Berikut adalah daftar nama informan yang akan dimintai informasi oleh peneliti:

Tabel 3. 1 Informan Penelitian

NO	NAMA	INISIAL	JABATAN
1.	Baharuddin Mustamin, S.STP, M.Si	BM	Kabid. Penempatan Perluasan dan Perluasan Kesempatan Kerja
2.	Uyun Fanny Fahraeni, ST	UFF	Fungsional pengantar kerja ahli madya
3.	Romi	RM	Mantan instruktur pelatihan kerja
4.	Andi Muh. Basir	AMB	Alumni BLK

E. Teknik Pengumpulan Data

* Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Moleong, 2017:157) :

1. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung tanpa interaksi lewat kata-kata. Peneliti melakukan pengamatan dan mencatat secara langsung terhadap hal-hal yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau tidak langsung. Peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan untuk mendapatkan informasi yang mendalam, baik dalam bentuk fakta maupun opini.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Peneliti mengumpulkan informasi bukan dari individu sebagai sumber utama, melainkan melalui sumber-sumber tertulis atau dokumen yang relevan yang dimiliki oleh informan. Metode ini akan dilakukan dengan cara mendatangi Kantor Dinas Ketengakerjaan Kota Makassar untuk memperoleh data berupa tulisan, gambar dan karya-karya tentang kantor Ketengakerjaan Kota Makassar sebagai objek peneliti.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu langkah selanjutnya untuk mengolah data menjadi suatu informasi yang valid dan juga mudah dipahami oleh orang umum. Setelah mengumpulkan data-data yang dibutuhkan, peneliti menyeleksi data untuk dianalisis kemudian mengubah data menjadi informasi yang bermakna (Sarosa, 2021). Dalam analisis data, penulis menggunakan 3 (tiga) teknik yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi data

Reduksi data adalah tahap dalam analisis data kualitatif di mana peneliti memilih, menggolongkan, dan menyederhanakan data agar lebih mudah dipahami sehingga memudahkan peneliti mendapatkan kesimpulan yang lebih jelas dan sistematis (Sugiyono, 2018).

2. Penyajian data

Penyajian data merupakan langkah mengatur data secara sistematis agar lebih mudah dianalisis dan dipahami. Data kualitatif bisa disajikan

dalam bentuk catatan lapangan, tabel, grafik, atau diagram. Proses ini membantu data untuk terorganisir dan menampilkan pola yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan (Sugiyono, 2018).

3. Penarikan Kesimpulan dan verifikasi data

Penarikan kesimpulan dan verifikasi data adalah tahap akhir dalam analisis data kualitatif yang bertujuan untuk memahami makna dari data yang telah direduksi. Pada tahap ini, hubungan, persamaan, dan perbedaan dalam data dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan yang relevan sebagai jawaban terhadap masalah yang diteliti (Moleong, 2017).

G. Teknik Pengabsahan Data

Teknik pengabsahan data dilakukan untuk menjamin bahwa seluruh hasil observasi dan penelitian penulis sesuai dengan keadaan nyata dan benar-benar terjadi. Langkah ini dilakukan oleh peneliti untuk menjamin keabsahan data dan informasi yang terkumpul, baik bagi pembaca maupun subjek penelitian, sehingga tidak perlu diragukan lagi.

Salah satu cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengujian kredibilitas data adalah dengan menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini dimaksudkan sebagai pemeriksaan data dari beragam sumber dengan beragam cara, dan beragam waktu (Sugiyono, 2016:273).

1. Triangulasi Sumber

Untuk menguji keabsahan data, triangulasi sumber dilakukan dengan mengecek dan membandingkan hasil yang didapat dari beragam

sumber data, termasuk hasil dari pengamatan, wawancara, arsip, serta dokumen pendukung lainnya.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi ini untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama namun dengan teknik yang berbeda. Misalnya, data yang didapatkan dari wawancara diverifikasi melalui observasi dan dokumentasi. Apabila hasil dari ketiga teknik pengujian kredibilitas data itu berbeda, peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data terkait untuk menegaskan data mana yang dianggap akurat (Sugiyono,2016:274)

3. Triangulasi Waktu

Waktu dapat berperan dalam menentukan kredibilitas data. Data yang diperoleh melalui wawancara di pagi hari, saat narasumber masih segar, cenderung lebih valid. Oleh karena itu, penting untuk melakukan pengujian kredibilitas data dengan cara mengecek menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi pada waktu atau kondisi yang berbeda hingga didapatkan data yang kredibel. (Sugiyono, 2016: 274). Jika hasilnya menunjukkan perbedaan maka pengujian harus dilakukan secara berulang hingga ditemukan kepastian data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Gambaran Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di bawah naungan Pemerintah Kota Makassar. Secara administratif, kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berlokasi di Jalan Andi Pangeran Pettarani No. 72, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Sesuai dengan Peraturan Daerah (Perda) Kota Makassar No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Dinas Ketenagakerjaan bertanggung jawab membantu Wali Kota dalam menjalankan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang ketenagakerjaan, serta melaksanakan tugas pembantuan dari pemerintah pusat yang diberikan kepada daerah.

Tugas utama dari Dinas Ketenagakerjaan meliputi perumusan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang berkaitan dengan hubungan industrial, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, serta perlindungan tenaga kerja di wilayah Kota Makassar. Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar merumuskan visi dan misi sebagai pedoman dan arah dalam

memberikan pelayanan di bidang ketenagakerjaan. Adapun visi dan misi tersebut adalah sebagai berikut:

Visi

Mewujudkan ketenagakerjaan yang mandiri, berdaya saing, harmonis dan sejahtera untuk semua.

Misi

1. Meningkatkan peluang kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja, dan penempatan tenaga kerja yang didukung oleh sistem 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.

b. Tujuan

Rencana Strategis (RENSTRA) merupakan dokumen perencanaan jangka menengah selama lima tahun yang menjadi acuan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam menjalankan tugas dan fungsinya di bidang ketenagakerjaan. RENSTRA ini disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Makassar dan menjadi pedoman dalam menetapkan kebijakan, program, serta kegiatan tahunan. RENSTRA juga menjadi bentuk implementasi dari visi, misi, tujuan, dan sasaran pembangunan

Kota Makassar, serta mendukung pencapaian kinerja pelayanan publik yang bersih, efektif, dan berdaya saing.

Adapun tujuan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebagaimana termuat dalam RENSTRA 2021–2026 adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas dan aksesibilitas layanan ketenagakerjaan bagi masyarakat Kota Makassar.
- 2) Menciptakan peluang kerja yang lebih luas dan merata bagi seluruh lapisan masyarakat.
- 3) Mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten melalui peningkatan keterampilan tenaga kerja.
- 4) Menjamin perlindungan hak-hak pekerja dan memperkuat sistem ketenagakerjaan yang transparan, efektif, dan berdaya saing.

c. Sasaran Strategi

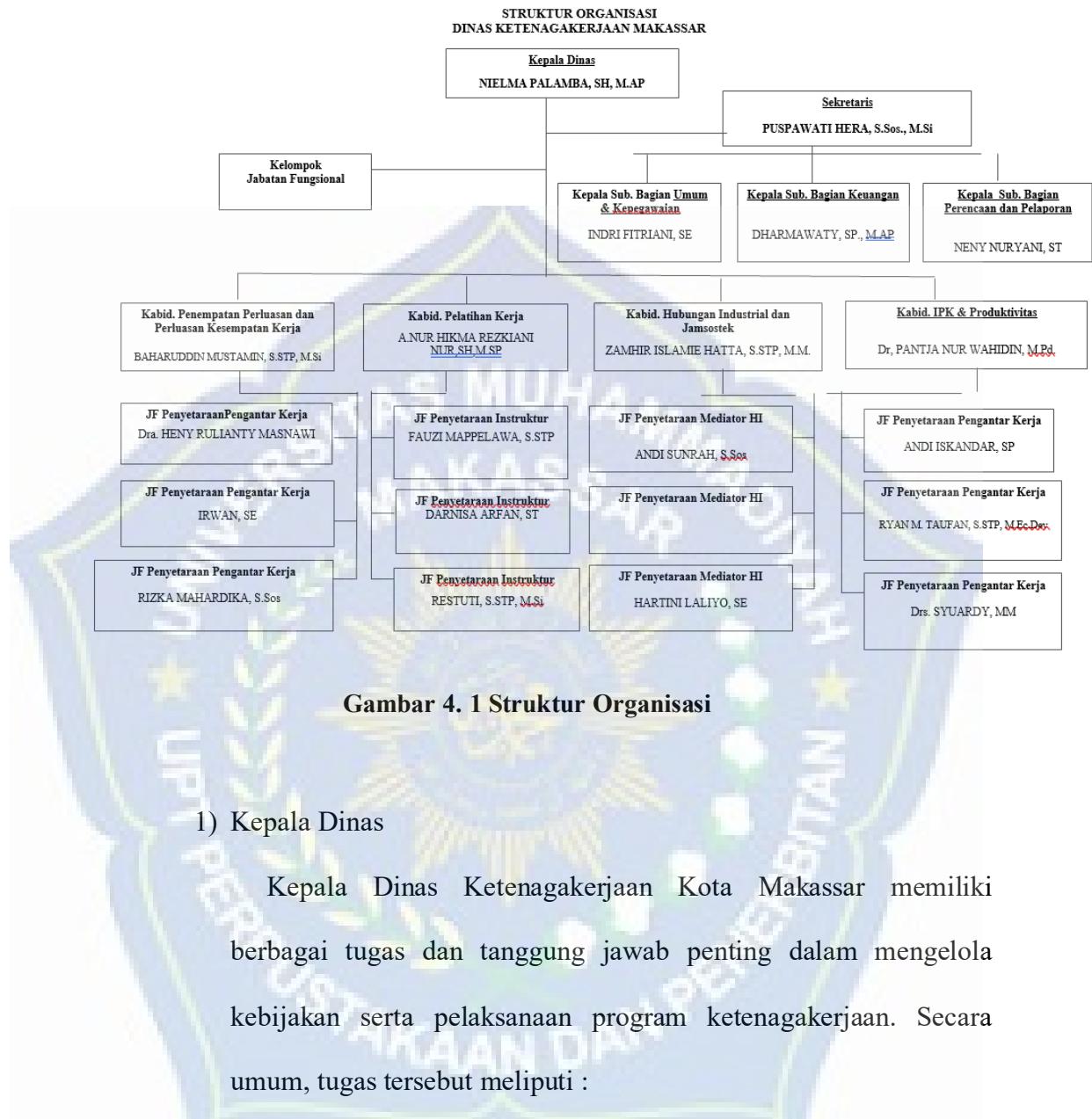
Sasaran merupakan target yang ingin diraih secara jelas dalam kurun waktu menengah. Dalam penyusunan strategi pembangunan di tingkat daerah, sasaran berfungsi sebagai rincian dari tujuan yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Sasaran ini menjadi acuan dalam perencanaan kegiatan dan program strategis oleh instansi pemerintah, termasuk Dinas Ketenagakerjaan. Pada dokumen RPJMD Kota Makassar Tahun 2021–2026, pemerintah menetapkan visi pembangunan, yakni: "Makassar Kota Dunia yang Sombere' dan *Smart City* yang Berbasis

Revolusi Sumber Daya Manusia." Visi tersebut kemudian diuraikan dalam sejumlah misi, salah satunya adalah upaya peningkatan mutu sumber daya manusia yang memiliki daya saing, berkarakter, dan unggul. Dinas Ketenagakerjaan sebagai perangkat daerah yang mengurus ketenagakerjaan turut berperan dalam mewujudkan misi tersebut melalui penetapan sasaran dan program kerja yang terstruktur dan terarah.

Adapun beberapa sasaran strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang ingin dicapai, antara lain:

1. Terwujudnya masyarakat yang produktif dan berdaya saing
2. Terpenuhinya kebutuhan lapangan kerja dan kesempatan berusaha
3. Terciptanya 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.

d. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



1) Kepala Dinas

Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar memiliki berbagai tugas dan tanggung jawab penting dalam mengelola kebijakan serta pelaksanaan program ketenagakerjaan. Secara umum, tugas tersebut meliputi :

- Merumuskan dan melaksanakan kebijakan serta visi-misi di bidang ketenagakerjaan.
- Menyusun dan mengawasi pelaksanaan program kerja di seluruh bidang dinas.

- c. Menyusun dokumen perencanaan seperti RENSTRA, RENJA, RKA, DPA, dan Perjanjian Kinerja.
- d. Menyiapkan laporan kinerja seperti LPPD, LKPJ, LAKIP, dan SAKIP.
- e. Menyusun SOP dan standar pelayanan dinas.
- f. Membina organisasi, melaksanakan pelatihan, serta mengawasi lembaga pelatihan kerja.
- g. Memberikan layanan informasi pasar kerja dan pelindungan TKI di luar negeri.
- h. Mengawasi izin penempatan tenaga kerja swasta dan izin mempekerjakan tenaga asing (IMTA).
- i. Menangani perselisihan hubungan industrial serta mogok kerja dan penutupan perusahaan.
- j. Melakukan pengelolaan teknis operasional keuangan, SDM, dan aset.
- k. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dan memberikan pertimbangan teknis.
- l. Membina dan mengevaluasi kinerja bawahan serta menyampaikan laporan ke Wali Kota.
- m. Melaksanakan tugas tambahan dari Wali Kota sesuai bidangnya.

2) Kepala Sub. Bagian Perencanaan dan Pelaporan

Subbagian Perencanaan dan Pelaporan bertugas merancang rencana kerja dinas, serta melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan

pelaporan terhadap program dan kegiatan yang dijalankan. Tugas utamanya meliputi:

- a. Menyusun dan melaksanakan program kerja serta anggaran Subbagian.
- b. Menyusun dokumen perencanaan seperti RKA, DPA, RENSTRA, RENJA, dan PK.
- c. Mengelola pelaporan kinerja seperti LAKIP, SAKIP, LPPD, dan LKPJ.
- d. Mengumpulkan dan menganalisis data dari tiap bidang sebagai bahan evaluasi.
- e. Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menyusun solusi atas permasalahan.
- f. Mematuhi regulasi terkait serta memberikan pertimbangan teknis kepada atasan.
- g. Mengatur tugas dan menilai kinerja bawahan.
- h. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada pimpinan.
- i. Melaksanakan tugas lain sesuai instruksi atasan.

3) Bidang Pelatihan Kejia

Bidang ini berperan penting dalam pengembangan pelatihan kerja melalui pengelolaan program, pengawasan lembaga pelatihan, serta peningkatan kompetensi SDM, dengan tetap mengacu pada peraturan dan arahan pimpinan.

Adapun susunan bidang pelatihan kerja terdiri dari :

a) Seksi Kelembagaan Pelatihan Tenaga Kerja

Seksi Kelembagaan Pelatihan Tenaga Kerja bertugas menyusun dan melaksanakan program serta anggaran terkait pelatihan kerja. Tugas lainnya mencakup pengumpulan dan penyebarluasan regulasi pelatihan, analisis kebutuhan pelatihan SDM di lembaga pelatihan swasta, penyusunan materi pelatihan, serta pemantauan dan evaluasi lembaga pelatihan. Seksi ini juga melakukan evaluasi pelaksanaan tugas, menjalankan regulasi, memberi masukan teknis kepada atasan, serta membimbing dan mengevaluasi kinerja bawahan.

b) Seksi Penyelenggaraan Pelatihan Tenaga Kerja

Seksi ini fokus pada pelaksanaan pelatihan tenaga kerja secara menyeluruh, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, untuk memastikan program pelatihan berjalan efektif dan sesuai aturan.

c) Seksi Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja

Seksi ini berperan penting dalam memastikan tenaga kerja memiliki sertifikat kompetensi melalui proses yang terstruktur, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, guna mendukung kualitas dan standar kerja nasional.

4) Kepala Bidang Penempatan Perluasan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja bertugas merencanakan dan melaksanakan program tenaga kerja, mengelola anggaran, serta mengoordinasikan informasi pasar kerja dan perantaraan kerja. Bidang ini juga mengawasi izin lembaga penempatan tenaga kerja, layanan TKI, serta izin kerja asing, dan memberikan evaluasi serta saran teknis.

Susunan organisasi perluasan kesempatan kerja terdiri dari :

a) Seksi Penempatan Kerja

Seksi Penempatan Tenaga Kerja berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan program serta layanan ketenagakerjaan, termasuk antar kerja, penempatan tenaga kerja, dan pengelolaan izin kerja, guna mendukung efisiensi dan efektivitas pelayanan ketenagakerjaan.

b) Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Negeri

Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri bertugas dalam memastikan perlindungan dan pelayanan menyeluruh bagi TKI, mulai dari penyebaran informasi, pengurusan dokumen, penanganan masalah, hingga pemulangan dan pemberdayaan setelah kembali ke tanah air.

c) Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja bertugas merancang, menyusun, dan menjalankan program serta anggaran yang mendukung pengembangan dan peningkatan peluang kerja. Tugasnya mencakup penyediaan SDM, sarana, dan prasarana, menyusun rencana kerja, mengevaluasi pelaksanaan tugas, serta menyelesaikan permasalahan di bidangnya. Selain itu, seksi ini mematuhi regulasi, memberi masukan teknis kepada atasan, mengelola kinerja bawahan, menyampaikan laporan, dan menjalankan tugas lain sesuai instruksi atasan.

5) Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja memiliki peran strategis dalam menjaga keharmonisan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan di Kota Makassar. Tugasnya mencakup perencanaan program, pengelolaan anggaran, pengawasan dokumen ketenagakerjaan, serta penanganan potensi perselisihan dan mediasi. Selain itu, bidang ini juga melakukan evaluasi internal dan memberikan dukungan teknis kepada pimpinan agar seluruh kegiatan berjalan sesuai regulasi yang berlaku.

Susunan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdiri dari:

a) Seksi Persyaratan Kerja

Seksi Persyaratan Kerja memiliki peran penting dalam memastikan kepatuhan perusahaan terhadap aturan ketenagakerjaan, khususnya terkait perjanjian kerja dan kelembagaan di tempat kerja. Tugasnya mencakup perencanaan program, pengelolaan anggaran, pengembangan SDM, pembentukan lembaga kerja sama, serta pengawasan dan pelaporan kegiatan. Semua kegiatan dilakukan berdasarkan regulasi yang berlaku demi kelancaran hubungan kerja di lingkungan perusahaan.

- b) Seksi Pengumpahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
Seksi Pengumpahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja memiliki peran strategis dalam pengelolaan sistem pengupahan dan perlindungan tenaga kerja. Tugasnya meliputi perencanaan program, pengelolaan anggaran, pengembangan SDM, penyusunan kebijakan upah minimum, dan evaluasi sistem jaminan sosial. Semua aktivitas dijalankan sesuai peraturan yang berlaku untuk mendukung kesejahteraan pekerja dan stabilitas hubungan industrial.
- c) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berperan penting dalam menciptakan stabilitas hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Dengan tugas yang mencakup perencanaan program, pengelolaan anggaran, penyediaan

SDM dan sarana pendukung, serta pemantauan penyelesaian konflik, seksi ini bertujuan untuk menangani dan mencegah perselisihan secara efektif agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan sesuai hukum.

6) Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas

Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas berfungsi sebagai penggerak dalam menyediakan data pasar kerja dan mendorong peningkatan efisiensi kerja, terutama di kalangan usaha kecil. Dengan berbagai tugas mulai dari perencanaan program, penyebaran informasi, hingga pengukuran dan evaluasi produktivitas, bidang ini berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ketenagakerjaan yang kompetitif dan produktif.

Adapun susunan Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas terdiri dari:

a) Seksi Informasi Pasar Kerja

Seksi Informasi Pasar Kerja memiliki peran penting dalam menyampaikan informasi ketenagakerjaan kepada masyarakat, khususnya pencari dan pemberi kerja. Melalui perencanaan, pengelolaan fasilitas, serta evaluasi layanan, seksi ini mendukung kelancaran arus informasi pasar kerja yang efektif dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b) Seksi Peningkatan Produktivitas Ketenagakerjaan

Seksi Peningkatan Produktivitas Ketenagakerjaan bertugas dalam merancang program peningkatan produktivitas, mengelola sumber daya dan alat ukur, serta memastikan seluruh kegiatan sesuai dengan regulasi. Dengan tugas evaluatif dan konsultatif, seksi ini mendukung peningkatan kinerja tenaga kerja secara menyeluruh.

c) Seksi Pemagangan dan Sertifikasi Ketenagakerjaan

Seksi Pemagangan dan Sertifikasi Ketenagakerjaan memainkan peran strategis dalam mengembangkan SDM melalui program pemagangan dan sertifikasi. Dengan dukungan perencanaan anggaran, identifikasi kebutuhan industri, serta penerapan regulasi yang tepat, seksi ini turut memastikan peningkatan kompetensi tenaga kerja secara efektif dan terarah.

2. Tipe-tipe strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Makassar

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar telah menerapkan sejumlah strategi dalam upaya menurunkan tingkat pengangguran di wilayahnya. Adapun tipe-tipe strategi-strategi yang dilaksanakan antara lain sebagai berikut:

a. Strategi Organisasi (*Corporate Strategy*)

Strategi dalam sebuah organisasi mencakup perumusan visi, misi, serta tujuan yang ingin dicapai. Organisasi perlu memahami

dengan jelas arah tujuannya agar mampu menyusun langkah-langkah strategis yang tepat untuk mencapainya.

Visi, secara umum, menggambarkan arah atau cita-cita yang hendak diwujudkan oleh organisasi. Dalam konteks kelembagaan, visi sangat erat kaitannya dengan harapan atau keinginan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Strategi ini mencakup pengembangan terhadap misi, nilai-nilai dasar, tujuan, dan berbagai inisiatif strategis baru yang menjelaskan siapa saja yang terlibat, apa yang ingin dicapai, dan bagaimana cara mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, serta terlindungi dalam sistem hubungan kerja. Dalam hal in, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar pun telah merancang sejumlah strategi yang sejalan dan mendukung pencapaian visi dan misi dari OPD Disnaker Kota Makassar.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Perluasan dan Perluasan Kesempatan Kerja diperoleh sebagai berikut:

“Kita dalam mengatasi pengangguran itu ada 2, Pertama, memfasilitasi penempatan kerja di sektor formal artinya yang berkarir di dunia industri dan perusahaan-perusahaan. Kedua, memfasilitasi dengan mendorong terciptanya lapangan kerja di sektor informal melalui pengembangan kewirausahaan mandiri, khususnya dengan memberikan pelatihan dan pembinaan kepada masyarakat.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak BM diketahui bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar mengatasi pengangguran melalui dua strategi utama, yaitu menyalurkan tenaga kerja ke sektor

formal seperti industri dan perusahaan, serta mendorong kewirausahaan mandiri di sektor informal melalui pelatihan dan pembinaan.

Lebih lanjut, Kepala Bidang Penempatan Perluasan dan Perluasan Kesempatan Kerja memberikan pernyataan sebagai berikut:

“Ini juga terkait dengan investasi, banyak investor yang masuk di kota Makassar yang harapan kita dengan adanya investasi yang ditanamkan di kota Makassar itu akan membuka lapangan kerja bagi masyarakat di kota Makassar.” (Wawancara BM, 26 Maret 2025).

Dari pernyataan Bapak BM disimpulkan bahwa penurunan angka pengangguran juga didukung oleh meningkatnya investasi yang membuka peluang kerja baru di Kota Makassar.

Selanjutnya, hasil wawancara peneliti dengan Fungsional pengantar kerja ahli madya. Adapun hasil wawancaranya sebagai berikut:

“Visi dan misi Dinas Ketenagakerjaan tentunya selaras dengan arahan kantor dan kepala bidang saya, karena berkaitan langsung dengan rencana strategi dan kebijakan yang ditetapkan. Pada dasarnya, tujuan utama kami adalah meningkatkan penempatan tenaga kerja serta menurunkan angka pengangguran di Kota Makassar. Kami berupaya semaksimal mungkin untuk menyalurkan pencari kerja, baik di dalam negeri maupun luar negeri, agar mereka bisa bekerja sesuai dengan kompetensinya.” (Wawancara UFY, 24 Maret 2025).

Hasil wawancara dengan ibu UFY disimpulkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar memiliki visi dan misi yang sejalan dengan kebijakan Kantor Disnaker. Tujuan utamanya adalah menurunkan angka pengangguran dengan menempatkan tenaga kerja,

baik di dalam negeri maupun luar negeri, sesuai dengan kompetensi mereka.

Bapak RM, yang merupakan mantan instruktur pelatihan di BLK Disnaker Kota Makassar, menjelaskan tentang program-program Disnaker dalam upaya mengurangi angka pengangguran di Kota Makassar. Adapun keterangannya sebagai berikut:

“Disnaker setiap tahun selalu mengadakan kegiatan-kegiatan. Seperti kegiatan laker, dilatihan kerja itu ada bimbingan untuk pencari kerja, misal di bidang komputer, otomotif ataupun alat alat berat, ada juga pendidikan keterampilan jahit menjahit, tata rias sampai tata boga. Itu hampir setiap tahun ada kegiatannya, semua itu menurut saya berjalan secara efektif programnya dan hasilnya sampai sekarang itu peminatnya menunggu trus.” (Wawancara RM, 24 Maret 2025).

Penjelasan dari bapak RM dapat disimpulkan bahwa Program pelatihan Disnaker Kota Makassar dinilai cukup efektif dan diminati masyarakat. Pelatihannya beragam, seperti pelatihan komputer, otomotif, menjahit, dan barista.



Sumber: Instagram @disnakermakassar

Gambar 4. 2 Latihan kerja oleh Disnaker Makassar

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar melalui Bidang Pelatihan Kerja menggelar Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi termasuk kegiatan pelatihan Kejuruan Menjahit.

Lebih lanjut, salah seorang alumni BLK yaitu bapak AMB memberikan keterangan:

“Menurut saya, program-program dari Disnaker itu sangat membantu, apalagi buat orang yang belum punya kerja. Disnaker sering adakan pelatihan keterampilan, seperti kursus digital marketing, pelatihan Bahasa Jepang, dan pelatihan lainnya. Jadi kita bisa belajar skill baru dan punya peluang kerja yang lebih besar. Jadi menurutku itu membantu mengurangi pengangguran di kota makassar” (Wawancara AMB, 24 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara, disimpulkan bahwa program pelatihan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dianggap bermanfaat karena memberikan keterampilan baru yang dapat meningkatkan peluang kerja.



Sumber: Instagram @disnakermakassar

Gambar 4. 3 seleksi wawancara pelatihan

Pada gambar diatas menunjukkan Disnaker Makassar melakukan seleksi wawancara kepada calon pelatihan berbasis kompetensi Bahasa Jepang yang dilakukan di Aula lantai 3 Kantor Disnaker.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan para informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menerapkan strategi organisasi yang selaras dengan visi dan misi yang bertujuan untuk mengurangi tingkat pengangguran di Kota Makassar. Strategi yang diterapkan meliputi dua pendekatan utama, yaitu penempatan tenaga kerja ke sektor formal dan mendorong kewirausahaan mandiri melalui pelatihan dan pembinaan di sektor informal. Selain itu, peningkatan investasi di Kota Makassar turut membuka peluang kerja baru, yang mendukung tujuan tersebut.

Program pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan, seperti pelatihan di bidang komputer, otomotif, digital marketing, bahasa Jepang, dan barista diminati oleh masyarakat, terutama bagi mereka yang belum memiliki pekerjaan. Program-program ini memberikan keterampilan baru yang dapat meningkatkan peluang kerja bagi para peserta.

b. Strategi Program (*Program strategy*)

Strategi ini fokus pada seberapa besar pengaruh sebuah program, bagaimana cara program tersebut dijalankan, dan apakah program itu membantu mencapai tujuan organisasi. Tujuannya agar

semua langkah yang dilakukan tetap sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja diperoleh informasi sebagai berikut:

“Kami menjalankan sejumlah kegiatan yang bertujuan mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja, antara lain melalui program seperti *job fair*. Selain itu, kami juga mengadakan penyuluhan dan bimbingan jabatan, termasuk pelatihan pembuatan CV serta pengenalan dunia kerja untuk meningkatkan kesiapan para pencari kerja. Fokus utama kami juga tertuju pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan kerja yang disesuaikan dengan minat, bakat, serta kebutuhan dunia usaha dan industri (DUDI).”

Pernyataan dari bapak AMB disimpulkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menerapkan strategi program yang aktif melalui kegiatan seperti *job fair* yaitu membantu mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan, melakukan penyuluhan dan bimbingan jabatan, termasuk pelatihan pembuatan CV serta pengenalan dunia kerja.



Sumber: LKJIP 2022 DISNAKER Makassar

Gambar 4. 4 Job Fair Disnaker Makassar

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa Dinas ketenagakerjaan melaksanakan kegiatan *Job fair* yang dimana kegiatan ini dilakukan untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan perusahaan atau instansi yang membutuhkan tenaga kerja, sehingga dapat terjadi proses rekrutmen secara langsung.

Lebih lanjut, Kepala Bidang Penempatan Perluasan dan Perluasan Kesempatan Kerja memberikan pernyataan sebagai berikut:

“Program *job fair* menunjukkan hasil positif dalam menyerap tenaga kerja dan sampai sekarang terus kami dorong melalui kolaborasi dengan berbagai perusahaan. Kami juga memiliki program yang namanya Tenaga Kerja Mandiri yang mendukung masyarakat untuk menjadi mandiri melalui pelatihan keterampilan. Beberapa pelatihan yang telah kami laksanakan mencakup pengolahan ikan, daging, hingga keterampilan yang mendukung pembentukan usaha kecil atau UMKM.” (Wawancara BM, 26 Maret 2025).

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa program *job fair* dan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) dinilai efektif dalam menyerap tenaga kerja dan mendorong kemandirian masyarakat melalui pelatihan keterampilan, sehingga membantu menekan angka pengangguran.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Fungsional pengantar kerja ahli madya diperoleh informasi sebagai berikut:

“Pelaksanaan program di Disnaker Kota Makassar dijalankan secara bertahap dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Setiap bidang memiliki peran masing-masing. Menjalin kerja sama juga dengan pihak kelurahan dan kecamatan untuk menjangkau peserta pelatihan secara langsung. Masyarakat biasanya dikumpulkan melalui koordinasi dengan camat atau lurah setempat, lalu dilibatkan dalam program pelatihan kerja sesuai minat dan potensi lokal. (Wawancara UFY, 24 Maret 2025).

Hasil wawancara dengan ibu UFY diketahui bahwa Pelaksanaan program Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dilakukan secara terarah dan kolaboratif, dengan menyesuaikan kebutuhan masyarakat serta melibatkan berbagai pihak untuk mendukung peningkatan keterampilan dan penyerapan tenaga kerja.

Bapak RM salah seorang mantan instruktur pelatihan kerja memberikan keterangan mengenai keterlibatannya dalam program atau pelatihan yang diadakan oleh Disnaker Kota Makassar, berikut keterangannya:

“Saya pernah terlibat satu kali, pada tahun 2020, kebetulan ada kemampuan saya di bidang elektronik seperti televisi dan kulkas. Pada saat itu saya dilibatkan sebagai instruktur, ada sekitar 21 orang peserta. kegiatannya itu berlangsung sebulan. Targetnya itu dia harus bisa mengetahui pengetahuan tentang operasional memperbaiki televisi atau kulkas sampai selesai” (Wawancara RM, 24 Maret 2025).

Keterangan bapak RM, disimpulkan bahwa bapak RM pernah terlibat sebagai instruktur pelatihan kerja dalam pelatihan elektronik tahun 2020, di mana peserta diajarkan pengetahuan operasional untuk memperbaiki televisi dan kulkas. Pelatihan ini berlangsung selama sebulan dengan tujuan agar peserta dapat menyelesaikan perbaikan secara mandiri.

Tanggapan lain dari Bapak AMB salah seorang pencari kerja alumni pelatihan. Keterangan sebagai berikut:

“Saya pernah tahun lalu ikut pelatihan digital marketing. pelatihannya sangat bermanfaat dan langsung praktik juga. Waktu pelatihan pertama dijelaskan dasar-dasar digital marketing secara sederhana. Setelah itu, peserta langsung diajak praktik membuat website menggunakan Google Site. Kita diajarkan cara memilih desain, mengatur tampilan halaman, dan menyusun isi website supaya terlihat menarik. Dengan pelatihannya itu Saya jadi tahu cara promosi barang online melalui google site” (Wawancara AMB, 24 Maret 2025).

Penjelasan dari bapak AMB disimpulkan bahwa pelatihan digital marketing yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar memberikan pengetahuan dasar serta praktik langsung, seperti membuat website toko online menggunakan Google Site. Pelatihan ini membantu peserta meningkatkan keterampilan dalam memasarkan produk secara online.

Adapun hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan kerja mengenai sejauh mana evaluasi program-program Dinas Ketenagakerjaan dalam menurunkan tingkat pengangguran telah dilakukan. Berikut keterangannya:

“Salah satu bentuk evaluasi yang rutin dilakukan adalah refleksi akhir tahun, di mana kami meninjau kembali seluruh kegiatan yang telah berjalan. Selain itu, kami juga secara aktif berdiskusi dengan para stakeholder untuk memastikan bahwa program yang dijalankan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Evaluasi ini juga menjadi dasar dalam pengajuan anggaran, baik dari APBN maupun sumber lainnya. Program kami juga diaudit oleh Inspektorat dan BPK sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan” (Wawancara BM, 26 Maret 2025).

Penjelasan Bapak BM diketahui bahwa evaluasi program-program Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dilakukan secara rutin melalui refleksi akhir tahun, diskusi dengan *stakeholder*, serta audit dari

lembaga pengawas. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan program berjalan sesuai kebutuhan masyarakat dan efektif dalam menurunkan angka pengangguran.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Fungsional pengantar kerja ahli madya diperoleh keterangan sebagai berikut:

“Evaluasi terhadap program-program Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sejauh ini dilakukan dengan melihat sejauh mana program tersebut memberikan manfaat langsung kepada masyarakat, khususnya dalam hal peningkatan keterampilan dan penempatan kerja. Ukuran keberhasilan program biasanya dinilai dari *output* dan *outcome*-nya, misalnya berapa banyak peserta pelatihan yang berhasil terserap ke dunia kerja. Selain itu, Disnaker juga melakukan pelaporan dan *monitoring* berkala, termasuk melalui *feedback* dari peserta pelatihan, kerja sama dengan kelurahan, dan laporan dari mitra kerja” (Wawancara UFY, 24 Maret 2025).

Penjelasan dari ibu UFY menunjukkan bahwa evaluasi program Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dilakukan dengan menilai manfaat langsung bagi masyarakat, terutama dalam peningkatan keterampilan dan penempatan kerja. Keberhasilan program dilihat dari jumlah peserta yang terserap kerja, serta melalui pelaporan, *monitoring* berkala, dan masukan dari peserta serta mitra kerja.



Sumber: LKJIP 2024 DISNAKER Makassar

Gambar 4. 5 Dokumentasi evaluasi kinerja pegawai setiap triwulannya.

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa Disnaker Makassar melakukan monitoring dan evaluasi setiap minggu melalui rapat koordinasi untuk membahas program kerja, permasalahan dan solusi pemecahan. Selain itu keterlibatan pimpinan tertinggi secara langsung dalam pelaksanaan setiap kegiatan. Melakukan evaluasi kinerja pegawai setiap triwulannya.

Berikutnya hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja terkait hambatan yang dihadapi selama pelaksanaan program. Berikut Informasinya:

“Tentu dalam pelaksanaan program, tantangan tetap ada, yaitu kurangnya partisipasi aktif sebagian masyarakat terhadap program yang ditawarkan. Ada masyarakat yang belum mengetahui informasi program secara menyeluruh meskipun kami sudah menyebarkannya melalui berbagai kanal, seperti media sosial, website, dan kerja sama dengan pemerintah setempat. Ini menjadi perhatian kami untuk terus meningkatkan sosialisasi dan jangkauan informasi ke masyarakat agar tidak ada yang tertinggal dari manfaat program ketenagakerjaan” (Wawancara BM, 26 Maret 2025).

Penjelasan dari bapak BM disimpulkan bahwa pelaksanaan program Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar masih menghadapi

hambatan yaitu rendahnya partisipasi masyarakat akibat kurangnya informasi yang diterima. Oleh karena itu, Disnaker berupaya meningkatkan sosialisasi agar program ketenagakerjaan dapat menjangkau lebih banyak masyarakat.

Di lanjut dengan hasil wawancara peneliti dengan Fungsional pengantar kerja ahli madya terkait hambatan yang dihadapi selama pelaksanaan program. Adapun hasil wawancaranya sebagai berikut:

“Kadang anggaran yang telah direncanakan mengalami perubahan jadi otomatis jumlah target yang untuk diberikan pelatihan atau program itu biasanya berkurang juga karena anggarannya berkurang atau dihilangkan. Selain itu, kita masih susah menggapai daerah-daerah pedalaman yang ada di makassar, beberapa kecamatan yang sulit untuk langsung kita tangkap. Ada juga masyarakat yang belum terlalu paham terkait digital, hal ini biasanya menyebabkan mereka susah dapat informasi” (Wawancara UFY, 24 Maret 2025).

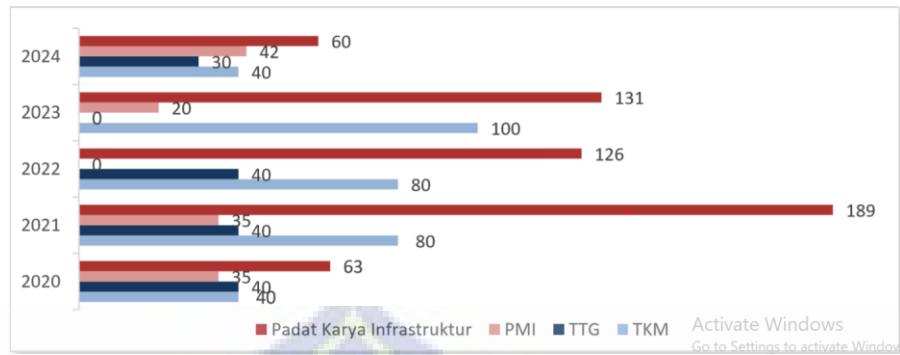
Dari hasil wawancara di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan program Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar juga menghadapi hambatan karena keterbatasan anggaran, sulitnya menjangkau daerah terpencil, serta rendahnya pemahaman masyarakat terhadap teknologi digital.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara penulis dengan informan tersebut, disimpulkan bahwa Strategi program Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dilakukan secara aktif dan kolaboratif untuk membantu pencari kerja melalui kegiatan seperti *Job fair* yaitu mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan. Disnaker juga melakukan penyuluhan dan bimbingan jabatan, pengembangan sumber

daya manusia (SDM) melalui pelatihan dan adanya juga program Tenaga Kerja Mandiri (TKM). Program ini bertujuan meningkatkan keterampilan dan mempertemukan pencari kerja dengan dunia usaha. Strategi tersebut juga melibatkan berbagai pihak seperti kelurahan, kecamatan, balai pelatihan vokasi (BPVP), hingga sektor swasta.

Adapun evaluasi program dilakukan secara rutin melalui refleksi tahunan, kerja sama dengan *stakeholder*, dan pemantauan hasil program seperti jumlah peserta yang berhasil bekerja. Namun, pelaksanaan program masih menghadapi kendala seperti keterbatasan anggaran dan SDM, partisipasi masyarakat masih kurang, sulitnya menjangkau daerah terpencil, serta masih kurangnya pemahaman masyarakat terhadap teknologi.

Di samping melakukan wawancara, peneliti juga melakukan studi dokumentasi guna menilai sejauh mana strategi-strategi yang telah dijalankan oleh Dinas ketenagakerjaan kota Makassar. Berikut gambar grafik yang menampilkan Perkembangan Pengembangan Kewirausahaan selama tahun 2020 hingga 2024.



Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, 2024.

Gambar 4. 6 Perkembangan Pengembangan Kewirausahaan, 2020-2024

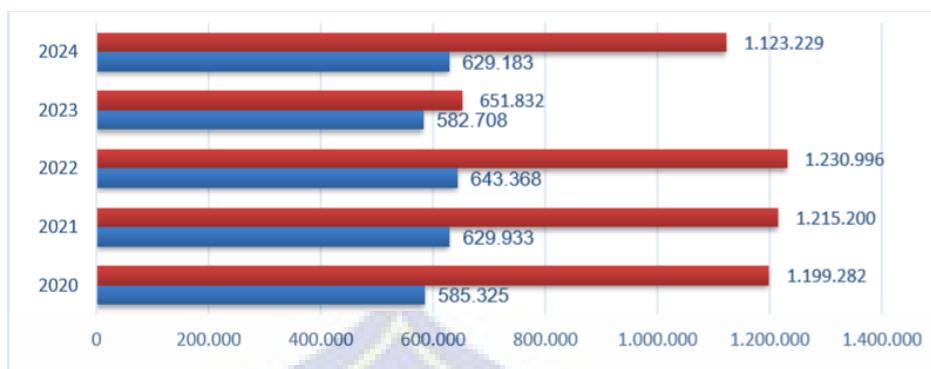
Berdasarkan Gambar 4.6 diketahui bahwa Grafik tersebut memperlihatkan tren pelaksanaan empat jenis program kewirausahaan oleh Dinas Ketenagakerjaan, Program Padat Karya Infrastruktur mencakup kegiatan salah satunya seperti pembuatan jalan *paving block*. Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) meliputi pelatihan pembuatan lampu hias. Sedangkan program Teknologi Tepat Guna (TTG) salah satunya adalah pelatihan pembuatan karang bunga. Selain itu, terdapat juga pelatihan untuk Pekerja Migran Indonesia (PMI), seperti pelatihan bahasa Jepang.

Berdasarkan grafik perkembangan pengembangan kewirausahaan yang dilakukan oleh disnaker selama lima tahun tersebut, terlihat bahwa kegiatan Padat Karya Infrastruktur memiliki jumlah peserta pelatihan paling banyak. Puncak pelatihan terjadi pada tahun 2021 dengan total 189 orang, sebelum mengalami penurunan hingga menjadi 60 orang peserta pada tahun 2024. Sementara itu,

kegiatan TKM yang bertujuan mendorong wirausaha mandiri mengalami peningkatan besar pada tahun 2023 hingga mencapai 100 orang. Untuk program TTG, jumlah pesertanya cenderung stabil dari tahun 2020 hingga 2022 (masing-masing 40 orang), tetapi tidak dilaksanakan pada tahun 2023 dan hanya muncul kembali dengan 30 orang peserta pada 2024. Sedangkan program pelatihan PMI mulai mendapatkan perhatian sejak 2021 dan mengalami peningkatan pada 2024 dengan total 42 orang peserta.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa adanya pelaksanaan empat jenis program kewirausahaan oleh Dinas Ketenagakerjaan secara tidak langsung membuka peluang bagi masyarakat untuk mengembangkan keterampilan dan usaha mandiri. Pelaksanaan program ini turut mendorong terciptanya lapangan kerja baru dan memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat, sehingga membantu mengurangi tingkat pengangguran dan mendorong peningkatan jumlah penduduk yang berhasil terserap dalam dunia kerja.

Berikut data dari studi dokumentasi yang menunjukkan perkembangan jumlah orang yang bekerja dan jumlah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) di Kota Makassar dari tahun 2020 sampai 2024.



Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, 2024.

Gambar 4. 7 Perkembangan Jumlah Penduduk yang Bekerja dan Penduduk Usia Kerja (+ 15 tahun), 2020-2024

Selama periode 2020 hingga 2024, Kota Makassar mengalami dinamika dalam jumlah penduduk yang bekerja dan penduduk usia kerja (15 tahun ke atas). Pada tahun 2020 ke 2021, terjadi peningkatan yang cukup signifikan baik pada jumlah penduduk yang bekerja maupun usia kerja. Penduduk yang bekerja naik dari 585.325 menjadi 629.933 jiwa atau bertambah sebanyak 44.608 jiwa, sedangkan penduduk usia kerja meningkat dari 1.199.282 menjadi 1.215.200 jiwa. Kenaikan ini terjadi seiring dengan masa awal pemulihan pasca pandemi COVID-19 (Hamka, 2022; Nur & Bakhtiar, 2023). Pada saat itu, pemerintah mulai mengaktifkan kembali berbagai sektor ekonomi, membuka kembali lapangan kerja, serta melanjutkan program pelatihan dan pemberdayaan tenaga kerja. Kenaikan usia kerja kemungkinan juga dipengaruhi oleh pertumbuhan alami penduduk atau pembaruan data kependudukan.

Memasuki tahun 2021 ke 2022, tren positif masih berlanjut.

Jumlah penduduk yang bekerja meningkat dari 629.933 menjadi 643.368 jiwa atau bertambah 13.435 jiwa. Penduduk usia kerja juga naik dari 1.215.200 menjadi 1.230.996 jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa stabilitas ekonomi semakin membaik dan program-program seperti pelatihan keterampilan, magang, serta kewirausahaan semakin efektif dalam mendukung peningkatan kualitas dan serapan tenaga kerja (Hamka, 2022; Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022). Pertumbuhan penduduk usia kerja pun mencerminkan semakin banyaknya masyarakat yang memasuki usia produktif.

Namun, pada tahun 2022 ke 2023, terjadi penurunan baik pada jumlah penduduk yang bekerja maupun penduduk usia kerja. Penduduk yang bekerja turun dari 643.368 menjadi 582.708 jiwa, sedangkan penduduk usia kerja menurun dari 1.230.996 menjadi 1.123.229 jiwa. Penurunan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti migrasi keluar daerah untuk bekerja atau melanjutkan pendidikan, pemutakhiran data kependudukan, atau adanya efisiensi tenaga kerja yang dilakukan oleh beberapa sektor industri. Meskipun secara umum ekonomi tetap tumbuh, ada kemungkinan beberapa sektor belum pulih sepenuhnya sehingga berdampak pada tingkat penyerapan tenaga kerja.

Pada tahun berikutnya, yaitu 2023 ke 2024, terlihat perbaikan pada jumlah penduduk yang bekerja, yang meningkat dari 582.708 menjadi 629.183 jiwa. Sementara itu, jumlah penduduk usia kerja tidak

mengalami perubahan atau tetap berada pada angka 1.123.229 jiwa.

Stabilnya jumlah usia kerja disertai dengan meningkatnya jumlah pekerja menunjukkan bahwa tingkat penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar kembali membaik. Hal ini dapat diartikan sebagai hasil dari efektivitas pelatihan kerja, sertifikasi keterampilan, dan kerja sama antara pemerintah dan sektor industri. Banyak penduduk usia kerja yang sebelumnya menganggur atau tidak aktif, kini telah berhasil masuk ke dunia kerja.

c. Strategi Pendukung Sumber Daya (*Resource Support Strategy*)

Strategi pendukung sumber daya berfokus pada pemanfaatan berbagai jenis sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan strategi, seperti tenaga, pendanaan, dan fasilitas. Ini mencakup penggunaan anggaran, kualitas dan teknologi yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi serta ketersediaan sarana dan prasarana penunjang.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala bidang Penempatan Perluasan dan Perluasan Kesempatan Kerja terkait Sarana dan Prasarana yang dimiliki.

“Secara umum, beberapa kebutuhan dasar seperti kendaraan operasional, perangkat komputer, dan penunjang administrasi lainnya sudah ada dan cukup membantu pelaksanaan tugas. Untuk mendukung pelaksanaan program secara maksimal, Saat ini, Disnaker terus berusaha melakukan perbaikan, baik dengan mengusulkan pengadaan fasilitas maupun bekerja sama dengan pihak lain” (Wawancara BM, 26 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti menyimpulkan bahwa meskipun sarana dan prasarana yang ada saat ini sudah cukup, masih perlu ditingkatkan untuk mendukung strategi ketenagakerjaan yang lebih efektif. Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berupaya melakukan perbaikan melalui pengadaan fasilitas maupun bekerja sama dengan pihak lain untuk meningkatkan kualitas layanan dan program yang ada.

Adapun hasil wawancara dengan Fungsional pengantar kerja ahli madya terkait sarana dan prasarana, diperoleh informasi sebagai berikut:

“Bisa dibilang 80% sudah memenuhi. Seperti print banyak tersedia di sini dipake mencetak, komputer sudah banyak, wifi sudah ada. Kita juga sudah punya mobil pelayanan, jadi itu mobil turun melayani, itu sudah memadai. Sisa memang didukung dengan anggaran untuk turun ke lapangan. Kalau kita turun ke lapangan kan otomatis kita butuh biaya untuk akomodasi ke sana. Itu yang biasanya masih susah atau sulit untuk diadakan” (Wawancara UFY, 24 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu UFY disimpulkan bahwa sarana dan prasarana Dinas dinilai sudah 80% memadai, seperti printer, komputer, wifi, dan mobil pelayanan. Namun, kendala masih terdapat pada terbatasnya anggaran untuk kegiatan lapangan.



Sumber: LKJIP 2024 DISNAKER Makassar

Gambar 4. 8 mobil pelayanan ketenagakerjaan

Berdasarkan gambar diatas Disnaker kota Makassar memiliki mobil pelayanan ketenagakerjaan keliling yang diadakan kecamatan untuk memberikan pelayanan pembuatan kartu AK-1, Bimbingan Jabatan, dan Info Lowongan Kerja.

Selanjutnya hasil wawancara peneliti dengan Kepala bidang Penempatan Perluasan dan Perluasan Kesempatan Kerja terkait Sumber daya manusia yang dimiliki oleh disnaker.

“Terkait SDM kami menghadapi hambatan berupa keterbatasan sumber daya manusia (SDM). Jumlah masyarakat pencari kerja cukup banyak, sementara jumlah SDM di miliki oleh Disnaker itu masih kurang. Namun, kami memiliki SDM andal di setiap bidang dan merekrut pegawai sesuai dengan keahlian mereka. Salah satunya pejabat fungsional mediator di dinas kami kita kirim untuk mengikuti *Upgrading Mediator* hubungan industrial yang diselenggarakan oleh dirjen hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.” (Wawancara BM, 26 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak BM disimpulkan bahwa keterbatasan sumber daya manusia (SDM) masih menjadi hambatan utama yang dihadapi oleh Disnaker dalam melayani masyarakat pencari kerja. Meskipun demikian, Disnaker telah berupaya mengoptimalkan peran SDM yang ada. Disnaker memiliki sumber daya manusia yang kompeten di setiap bidang sesuai dengan keahlian masing-masing pegawai. Selain itu, peningkatan kapasitas SDM dilakukan melalui pelatihan, seperti *Upgrading Mediator* Hubungan Industrial, guna mendukung kinerja yang profesional dan efektif, khususnya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja.

Selanjutnya hasil wawancara peneliti dengan Kepala bidang Penempatan Perluasan dan Perluasan Kesempatan Kerja terkait anggaran yang dimiliki Disnaker.

“Pada dasarnya anggaran yang tersedia dari APBD Kota Makassar cukup terbatas, kami berusaha memanfaatkannya seefektif mungkin. Kami tidak hanya mengandalkan APBD. Untuk mengatasi keterbatasan anggaran adalah kita menjalin kolaborasi lintas lembaga, kolaborasi dengan lembaga lain, seperti Balai Pelatihan Vokasi dan pihak swasta, termasuk PT Pertamina, untuk mendukung pelatihan keterampilan dan pemberdayaan kelompok rentan.” (Wawancara BM, 26 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak BM dapat disimpulkan bahwa Anggaran dari APBD Kota Makassar untuk program Dinas Ketenagakerjaan tergolong terbatas, namun tetap dimanfaatkan secara optimal. Untuk mengatasi keterbatasan tersebut, Dinas menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, seperti dari kementerian yaitu BBPVP Makassar dan lembaga perusahaan lain, salah satunya PT Pertamina guna mendukung pelatihan dan pemberdayaan tenaga kerja di Kota Makassar.

Adapun pernyataan mantan instruktur pelatihan kerja mengenai kendala yang dialami masyarakat pencari kerja saat mencari pekerjaan di Kota Makassar:

“Salah satu kendala yang dihadapi adalah ketidaksesuaian antara keahlian yang dibutuhkan perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki pencari kerja. Misalnya, perusahaan membutuhkan tenaga di bidang IT, tapi masih banyak orang yang belum menguasai keterampilan tersebut, sehingga perlu

pelatihan lebih lanjut. Selain itu saat sudah memiliki keterampilan, banyak orang kesulitan memulai usaha karena tidak punya modal. Contohnya, seorang barista yang sudah terlatih tetap butuh modal untuk membeli alatnya. Jadi, selain keahlian, modal juga menjadi hambatan utama” (Wawancara RM, 24 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak RM, dapat disimpulkan bahwa kendala dari Masyarakat pencari kerja dalam mencari kerja adalah kurangnya kecocokan antara keterampilan pencari kerja dan kebutuhan perusahaan, seperti contohnya di bidang IT. Selain itu, meski sudah memiliki keahlian, banyak orang kesulitan memulai usaha karena terbatasnya modal, misalnya untuk membeli peralatan atau membuka usaha sendiri.

Lebih lanjut pernyataan dari alumni BLK mengenai kendala yang dialami masyarakat pencari kerja saat mencari pekerjaan di Kota Makassar:

“Kendalanya itu dari persaingan. Banyak yang cari kerja juga dan skill orang kadang lebih daripada kita, jadi kita harus punya skill dan pengalaman yang bagus. Ada juga perusahaan yang mintanya harus sudah punya pengalaman kerja sehingga itu yang membuat kadang susah untuk cari kerja. (Wawancara AMB, 24 Maret 2025).

Berdasarkan pernyataan bapak AMB diatas disimpulkan bahwa kendala utama pencari kerja di Makassar adalah persaingan yang ketat dan tuntutan perusahaan terhadap keterampilan serta pengalaman kerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa informan di lapangan mengenai strategi pendukung sumber daya, dapat disimpulkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berupaya

mengimplementasikan strategi pendukung sumber daya secara optimal meskipun menghadapi berbagai kendala.

Dalam aspek sumber daya manusia (SDM), Disnaker masih terkendala oleh terbatasnya jumlah SDM, sementara jumlah pencari kerja terus meningkat dan belum sebanding dengan pegawai yang tersedia. Namun Disnaker berupaya merekrut pegawai yang sesuai kompeten dan ditempatkan dengan bidang keahliannya masing-masing. Terkait sarana dan prasarana, fasilitas dasar seperti komputer, *printer*, dan kendaraan operasional sudah tersedia dan membantu pelaksanaan tugas.

Keterbatasan anggaran juga menjadi tantangan utama, karena alokasi dari APBD Kota Makassar dinilai belum mencukupi untuk mendukung seluruh program secara maksimal. Untuk mengatasinya, Dinas menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, seperti kementerian, swasta, dan lembaga lain guna menyelenggarakan pelatihan dan pemberdayaan tenaga kerja.

Dalam perspektif masyarakat, tantangan utama bagi pencari kerja adalah ketidaksesuaian keterampilan dengan kebutuhan industri. Selain itu, keterbatasan modal menjadi hambatan saat ingin membuka usaha mandiri meskipun telah memiliki keahlian.

d. Strategi Kelembagaan (*Institutional Strategy*)

Strategi kelembagaan berfokus pada penguatan kapasitas dan kemampuan organisasi, seperti Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

dalam melaksanakan berbagai program strategis. Fokus dari strategi ini adalah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melakukan inisiatif-inisiatif strategi, seperti menjalin kerja sama dengan perusahaan atau lembaga lain, serta menciptakan program-program yang mendukung penurunan angka pengangguran.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Perluasan dan Perluasan Kesempatan Kerja terkait upaya Dinas untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam mendukung pelaksanaan strategi. Diperoleh informasi sebagai berikut:

“Kita dalam hal ini tentu melaksanakan berbagai bimbingan teknis, diklat-diklat juga bagi pegawai ataupun diklat teknis yang dilakukan oleh kementerian. Begitu juga ada namanya dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Makassar. BKPPSDM dari kota Makassar itu juga memberikan diklat-diklat. Untuk pengembangan SDM kita. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pegawai menjadi prioritas juga agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih efektif dan profesional terhadap kebutuhan dunia kerja” (Wawancara BM, 26 Maret 2025).

Hasil wawancara dengan Bapak BM diketahui Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menempatkan peningkatan kompetensi pegawai sebagai salah satu prioritas dalam mendukung pelaksanaan strategi. Hal ini dilakukan melalui berbagai pelatihan, bimbingan teknis yang diselenggarakan oleh Kementerian maupun BKPSDM Kota Makassar. Upaya ini bertujuan agar pegawai dapat bekerja secara lebih profesional, efektif, dan responsif terhadap kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang.



Sumber : Instagram @disnakermakassar

Gambar 4. 9 Diklat Dasar Mediator Hubungan Industrial

Berdasarkan gambar di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar diadakan Kegiatan Orientasi Mentor dan Pendalaman Materi Diklat Dasar Mediator Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan RI. Kegiatan Orientasi dan Diklat Dasar Mediator ini dibuka secara resmi oleh Direktur Bina Mediator HI Kemenaker RI Adriani, SE, M.A, Selanjutnya hasil wawancara peneliti dengan Fungsional pengantar kerja ahli madya menyatakan:

“Disnaker sejauh ini hanya memberi support untuk dukungan mengizinkan. Kalau untuk mengadakan program buat kami itu belum ada. Cuma mensupport, Karena biasanya yang adakan pelatihan peningkatan sumber daya itu teman-teman di kementerian-kementerian ketenagakerjaan. Dinas cuma memberikan support berupa surat tugas untuk mengizinkan ke sana. Sebagian besar pegawai juga meningkatkan kemampuan mereka secara otodidak untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja” (Wawancara UFY, 24 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti menyimpulkan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar belum memiliki program pelatihan internal untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Sebagian besar pelatihan dilakukan oleh Kementerian. Dinas hanya memberikan

dukungan berupa surat tugas untuk izin. Selain itu, banyak pegawai yang meningkatkan kemampuan mereka secara otodidak untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang ada.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Perluasan dan Perluasan Kesempatan Kerja Kota Makassar terkait Bagaimana agar informasi kegiatan yang ada di Disnaker diketahui oleh warga Makassar. Diperoleh informasi sebagai berikut:

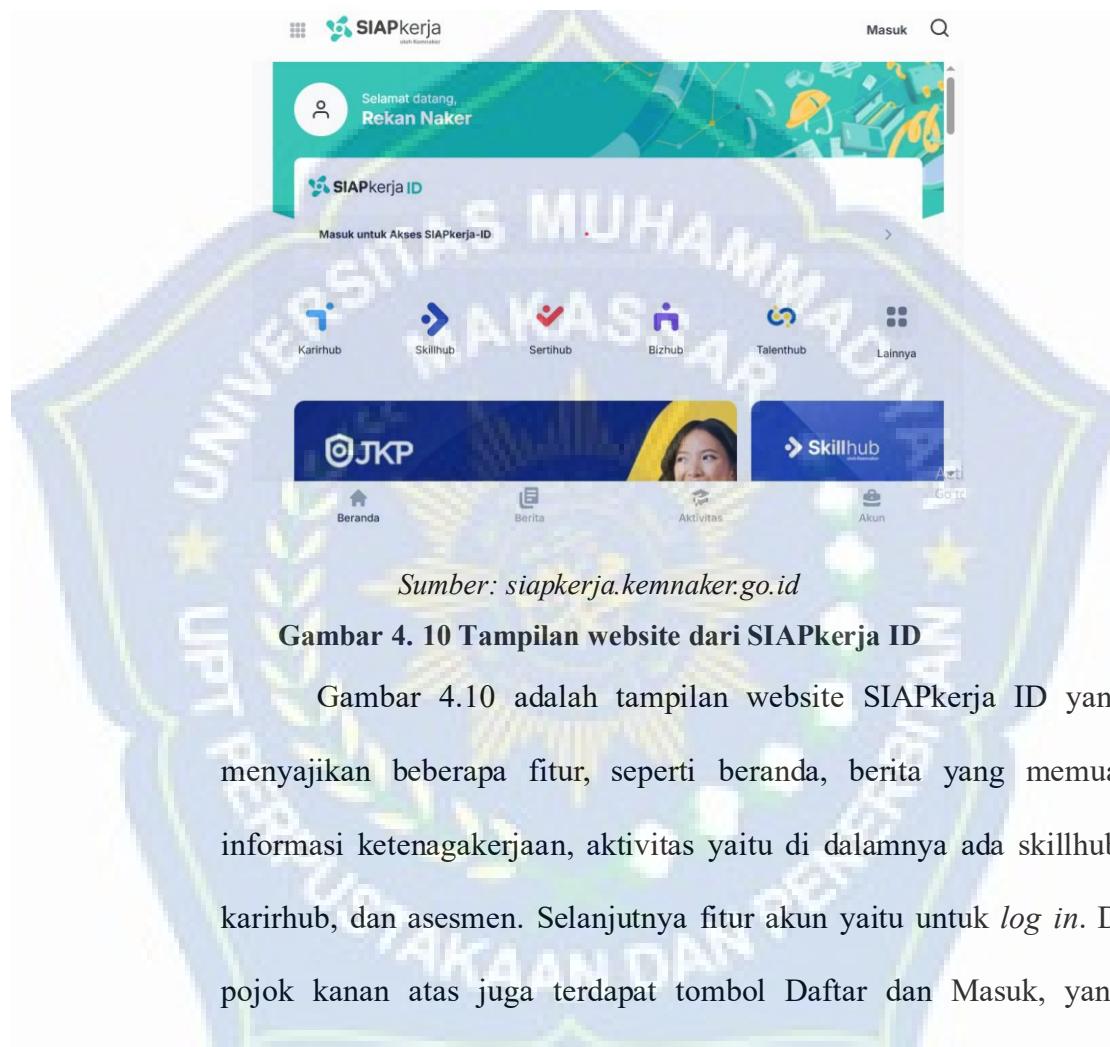
“Yaitu melalui Instagram dan facebook, jadi berbagai informasi lewat situ mulai dari informasi pelatihan kerja maupun kegiatan kegiatan dari disnaker, kami juga tetap menyalurkan informasi melalui papan pengumuman di kantor.” (Wawancara BM, 26 Maret 2025).

Lebih lanjut pernyataan dari bapak BM terkait Bagaimana agar informasi kegiatan yang ada di Disnaker diketahui oleh warga Makassar.

“Selain itu, sekarang kita pake namanya SIAPkerja ID. Semuanya berada dalam satu sistem yang dikelola oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Kita bisa mengakses berbagai informasi lowongan, misalnya dari dalam negeri maupun luar negeri. Pemberi kerja juga bisa mengakses, bisa posting lowongan. Jadi website ini secara nasional. Harapan kami baik itu pencari kerja maupun pemberi kerja bisa dengan mudah dapat informasi mengenai ketenagakerjaan” (Wawancara BM, 26 Maret 2025).

Hasil wawancara dengan bapak BM diketahui bahwa Disnaker terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi dengan memanfaatkan media sosial seperti Instagram, Facebook, dan website untuk menyebarkan informasi kegiatan dan pelatihan. Selain itu, informasi juga tetap disediakan lewat papan pengumuman di kantor.

Saat ini, Disnaker menggunakan platform nasional SIAPkerja ID sebagai sistem informasi ketenagakerjaan yang terintegrasi, menggantikan sistem lokal sebelumnya, agar pencari kerja dan pemberi kerja lebih mudah mengakses informasi secara luas.



Sumber: siapkerja.kemnaker.go.id

Gambar 4. 10 Tampilan website dari SIAPkerja ID

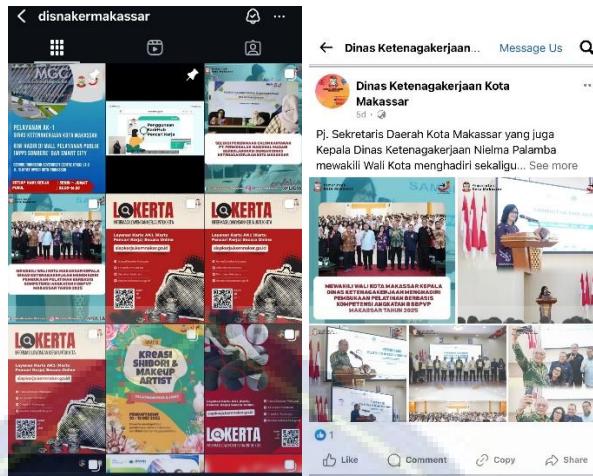
Gambar 4.10 adalah tampilan website SIAPkerja ID yang menyajikan beberapa fitur, seperti beranda, berita yang memuat informasi ketenagakerjaan, aktivitas yaitu di dalamnya ada skillhub, karirhub, dan asesmen. Selanjutnya fitur akun yaitu untuk *log in*. Di pojok kanan atas juga terdapat tombol Daftar dan Masuk, yang menunjukkan dukungan sistem akun pengguna. Selain itu, terdapat fitur karirhub, skillhub, sertihub, bizhub, dan talenthub. Pada fitur tersebut memuat masing-masing layanan yang mendukung pengguna dalam mencari pekerjaan, mengikuti pelatihan keterampilan, mendapatkan sertifikasi kompetensi, mengembangkan bisnis, serta memudahkan

perusahaan dalam mencari dan merekrut talenta yang sesuai kebutuhan mereka. Sejalan dengan hal tersebut, Kabid menjelaskan bahwa dalam platform SIAPkerja ID, pengguna diwajibkan membuat akun terlebih dahulu agar dapat mengakses berbagai informasi lowongan kerja, baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Dengan adanya sistem akun ini, pengguna bisa mendapatkan layanan yang lebih personal dan terintegrasi sesuai kebutuhan masing-masing.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Fungsional pengantar kerja ahli madya terkait bagaimana agar informasi kegiatan yang ada di Disnaker diketahui oleh warga Makassar, sebagai berikut:

“Kita bisa memperoleh informasi lewat Instagram dan Facebooknya Disnaker dan SIAPkerja.ID yang dibikin kementerian di dalamnya sudah ada lowongan kerja untuk luar negeri. Kalau untuk lowongan kerja dalam negeri itu kita siapkan informasi lewat media sosial, dan juga sebar informasi dari mulut ke mulut. Informasi terkait ada pelatihan, kita disini ada bidang tersendiri untuk pelatihan, kita pemberdayaan langsung ke masyarakat, jadi biasanya kerjasama dengan camat, lurah, untuk mengumpulkan warganya yang akan dilatih” (Wawancara UFY, 24 Maret 2025).

Hasil wawancara dengan ibu UFY disimpulkan bahwa Disnaker memanfaatkan media sosial dan platform digital untuk menyebarkan informasi lowongan kerja dan pelatihan, serta bekerja sama dengan pihak lokal agar informasi sampai langsung ke masyarakat.



Sumber: Instagram @disnakermakassar; Facebook dinas ketenagakerjaan kota Makassar

Gambar 4. 11 Akun Instagram dan facebook Disnaker Makassar

Gambar 4.12 menampilkan akun Instagram dan Facebook Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar yang memuat berbagai konten informasi lowongan kerja, pengumuman pelatihan kerja, dan edukasi seputar dunia kerja serta berbagai kegiatan yang telah dilakukan oleh disnaker kota Makassar baik itu kegiatan yang melibatkan masyarakat dan perusahaan. Kedua platform ini berfungsi sebagai media komunikasi antara Disnaker Makassar dengan masyarakat, memudahkan penyebaran informasi dan pelayanan secara digital.

Selanjutnya hasil wawancara dengan mantan instruktur pelatihan kerja terkait bagaimana dia mengetahui informasi terkait program atau kegiatan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar:

“Saya biasanya dapat informasi dari media sosial Disnaker yaitu Facebook. Kadang juga dari teman atau lewat pengumuman di kantor Disnaker.” (Wawancara RM, 24 Maret 2025).

Hasil wawancara dengan bapak RM disimpulkan bahwa dalam mengetahui Informasi mengenai lowongan kerja biasanya didapatkan melalui media sosial Disnaker di Facebook atau pengumuman di kantor Disnaker.

Tanggapan lain oleh alumni BLK terkait bagaimana dia mengetahui informasi terkait program atau kegiatan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar:

“Biasanya saya lihat dari Instagram Disnaker Makassar. Kadang juga dapat info dari teman, atau langsung cek di websitenya” (Wawancara AMB, 24 Maret 2025).

Berdasarkan wawancara dari bapak AMB diperoleh informasi bahwa bapak AMB memperoleh informasi melalui Instagram, dari teman, atau dengan langsung mengakses website resmi.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Perluasan dan Perluasan Kesempatan Kerja Disnaker Kota Makassar terkait inovasi atau program yang direncanakan untuk lebih menekan tingkat pengangguran di masa mendatang:

“Kami tengah mengembangkan dan menjalankan beberapa program strategis lainnya, antara lain Program 10.000 Skill Training Gratis yang diluncurkan pada Juli 2024 yang dimana kami berhadap dengan ini masyarakat pencari kerja memiliki keterampilan kerja. Kami juga punya kerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan Kita juga telah membentuk namanya unit layanan disabilitas. Inovasi ini berangkat dari kesadaran bahwa penyandang disabilitas juga memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.” (Wawancara AMB, 24 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak AMB disimpulkan bahwa Disnaker Kota Makassar menciptakan beberapa inovasi untuk mengurangi pengangguran, termasuk Program 10.000 Skill Training Gratis untuk meningkatkan keterampilan pencari kerja. Selain itu, mereka bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Serta membentuk unit layanan disabilitas untuk memberikan kesempatan kerja yang setara bagi penyandang disabilitas. Program-program ini terus dikembangkan untuk hasil yang lebih baik di masa depan.

Adapun hasil wawancara dengan Fungsional pengantar kerja ahli madya mengenai hal yang sama, diperoleh informasi sebagai berikut:

“Terkait perencanaan inovasi atau program baru, hal tersebut umumnya berada di bawah kewenangan kepala bidang (Kabid) terkait yang bertanggung jawab dalam perumusan strategi dan pengambilan keputusan program. Namun, sebagai pelaksana teknis, kami tetap mengikuti arahan dan terlibat dalam implementasinya di lapangan.” (Wawancara UFY, 24 Maret 2025).

Hasil wawancara dengan ibu UFY disimpulkan bahwa Perencanaan program menjadi tanggung jawab kepala bidang, sementara pelaksana teknis mengikuti arahan dan berperan dalam implementasi di lapangan.

Adapun tanggapan dari mantan isnstruktur pelatihan kerja mengenai apa yang bisa dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk lebih membantu masyarakat pencari kerja:

“Disnaker harus lebih banyak melakukan pelatihan keterampilan dan harus bersertifikasi” (Wawancara RM, 24 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa bapak RM menyarankan agar Dinas Ketenagakerjaan lebih banyak mengadakan pelatihan keterampilan yang bersertifikat untuk membantu masyarakat pencari kerja.

Selanjutnya pendapat yang sama juga oleh alumni BLK, diperoleh informasi sebagai berikut:

“Kalau bisa, pelatihannya diperbanyak lagi dan lebih beragam jenisnya. Terus sering-sering kerja sama langsung dengan perusahaan, supaya orang yang ikut pelatihan bisa langsung disalurkan ke tempat kerja” (Wawancara AMB, 24 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa Bapak AMB menyarankan agar Dinas Ketenagakerjaan memperbanyak jenis pelatihan, serta mengadakan kerja sama dengan perusahaan agar peserta pelatihan bisa langsung disalurkan ke tempat kerja.

Selanjutnya hasil wawancara dengan bapak Kepala Bidang Penempatan Perluasan dan Perluasan Kesempatan Kerja mengenai langkah-langkah yang telah diambil Dinas Ketenagakerjaan untuk menjalin kerja sama dengan perusahaan atau lembaga lain, diperoleh informasi sebagai berikut.

“Kami bekerja sama dengan perusahaan seperti Lotte Mart melalui program seperti *Jobstart* yang meliputi pelatihan *life skill*, pelatihan teknis, lalu penempatan magang. Magang ini memberi pengalaman bagi peserta dan membantu perusahaan menilai calon karyawan. Kami juga bermitra dengan kampus dalam kegiatan Bursa Kerja dan mendorong pembentukan Bursa Kerja Khusus (BKK) di perguruan tinggi atau SMK untuk membantu alumni mendapatkan pekerjaan sesuai minat dan bakat.” (Wawancara BM, 26 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar telah menjalin berbagai kerja sama dengan perusahaan dan lembaga pendidikan untuk membantu pencari kerja. Beberapa langkah yang telah dilakukan antara lain pelatihan *life skill* dan teknis melalui program seperti *Jobstart*, kerja sama magang dengan perusahaan seperti *Lotte Mart*, serta penyelenggaraan Bursa Kerja bersama kampus dan SMK melalui pembentukan Bursa Kerja Khusus (BKK).



Sumber: Instagram @disnakermakassar

Gambar 4. 12 Pembinaan Pengelolaan Bursa Kerja Khusus SMK SMTI Makassar

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar melakukan Pembinaan Pengelolaan Bursa Kerja Khusus bersama SMK SMTI Makassar.

Adapun wawancara dengan Fungsional pengantar kerja ahli madya terkait hal yang sama diperoleh informasi sebagai berikut

“Kami lebih ke penempatannya berada di bursa kerja khusus. BKK kalau mau mendapat legalitas harus menghadap ke Disnaker. BKK tugasnya menempatkan alumni, di luar alumni tidak bisa. Menempatkan alumni di pasar kerja lokal dan nasional, tidak bisa keluar negeri karena itu bukan ranahnya, ada aturan tersendirinya untuk bekerja keluar negeri. Itu kolaborasi kita dengan sekolah. Kalau perusahaan otomatis banyak, baik itu terkait infolokernya mereka dan penempatan kerja (Wawancara UFY, 24 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu UFY, dapat disimpulkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menjalin kerja sama dengan Bursa Kerja Khusus (BKK) di sekolah sebagai upaya menyalurkan alumni ke dunia kerja lokal dan nasional. Disnaker juga berperan dalam memberikan legalitas kepada BKK, sementara penempatan kerja ke luar negeri bukan menjadi kewenangan BKK. Selain itu, Disnaker bekerja sama dengan perusahaan untuk memfasilitasi informasi lowongan kerja bagi pencari kerja.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Perluasan dan Perluasan Kesempatan Kerja mengenai kendala utama yang dihadapi dalam menjalin atau mempertahankan kerja sama kelembagaan.

“Kadang dunia usaha tidak bisa selalu diprediksi, oleh karena itu kita Disnaker harus fleksibel dan cepat beradaptasi dalam menjalin kerja sama, agar program-program penempatan kerja tetap berjalan efektif. kita harus kuasai IT dan tidak kalah penting juga itu Bahasa. Karena biar bagaimana kondisinya banyak alat ataupun mesin dari sana. Jadi mereka membutuhkan orang yang bisa mengoperasikan. Kita harus paham juga mengerjakan Excel. Terus yang paling penting itu attitude-nya. Maksudnya sopan santun, etika dalam interaksi itu yang tidak bisa digantikan oleh IT” (Wawancara BM, 26 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara oleh Bapak BM diperoleh informasi bahwa tantangan utama dalam menjalin kerja sama kelembagaan adalah sifat dunia usaha yang tidak selalu dapat diprediksi, sehingga Dinas Ketenagakerjaan perlu bersikap fleksibel dan cepat beradaptasi serta memiliki sikap dan etika kerja yang baik.

Adapun wawancara dengan Fungsional pengantar kerja ahli madya mengenai kendala utama seperti apa yang dihadapi dalam menjalin atau mempertahankan kerja sama kelembagaan.

“Kendala banyak sekali, terutama di perusahaan. Contohnya, kita minta laporan penempatannya mengenai berapa tenaga kerja yang dia serap tahun ini, itu sangat susah untuk didapatkan, itu menjadi kendala hampir di semua disnaker di seluruh Indonesia. Padahal laporan itu bisa menjadi acuan disnaker untuk menganalisa tingkat kebutuhan pasar kerja di kota Makassar dan jabatan apa sebenarnya paling banyak dibutuhkan di Makassar. Tapi kita kesulitan data itu. Terkait dengan bursa kerja khusus, kendalanya sama di laporan penempatan alumninya itu juga susah kita dapatkan” (Wawancara UFY, 24 Maret 2025).

Hasil wawancara dengan ibu UFY diperoleh informasi bahwa tantangan utama dalam menjalin dan mempertahankan kerja sama kelembagaan adalah kurangnya kepatuhan perusahaan swasta terhadap kewajiban pelaporan, seperti data penempatan tenaga kerja. Hal ini

disebabkan lemahnya sanksi hukum serta pola pikir perusahaan yang lebih berorientasi pada keuntungan. Akibatnya, Disnaker kesulitan mendapatkan data penting untuk menganalisis kebutuhan pasar kerja. Kondisi serupa juga terjadi dalam kerja sama dengan lembaga pendidikan, yaitu dalam pelaporan penempatan alumni.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat empat tipe strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam mengurangi pengangguran, yaitu strategi organisasi, strategi program, strategi pendukung sumber daya, dan strategi kelembagaan.

Strategi organisasi dijalankan melalui upaya penempatan tenaga kerja di sektor formal serta pemberdayaan di sektor informal melalui pelatihan dan pengembangan kewirausahaan serta kerja sama dengan lembaga lain, hal ini sejalan dengan visi misi disnaker. Strategi program dilaksanakan melalui kegiatan seperti *job fair* yaitu mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan yang sedang membuka lowongan, disnaker juga melakukan pelatihan kerja, penyuluhan, dan program pengembangan kewirausahaan, yang secara rutin dievaluasi untuk mengukur efektivitasnya dalam menekan angka pengangguran.

Strategi pendukung sumber daya difokuskan pada sumber daya yang ada pada disnaker yaitu SDM yang sesuai dengan keahliannya, pemanfaatan fasilitas dan anggaran yang ada, serta menjalin kerja sama dengan kementerian, swasta, dan lembaga lainnya guna mendukung

kelancaran program, meskipun masih dihadapkan pada keterbatasan dana dan SDM. Adapun strategi kelembagaan berfokus pada penguatan kapasitas internal dan kerja sama kelembagaan eksternal, termasuk dengan perusahaan, lembaga pendidikan, dan pemanfaatan media digital untuk penyebaran informasi. Secara keseluruhan, strategi yang diterapkan bersifat aktif, kolaboratif, dan adaptif terhadap kebutuhan masyarakat, serta menunjukkan dampak positif dalam meningkatkan keterampilan dan memperluas kesempatan kerja di Kota Makassar.

B. Pembahasan

Strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam mengurangi tingkat pengangguran tidak terlepas dari peran pentingnya sebagai instansi pelaksana urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan dokumen Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021–2026, Dinas Ketenagakerjaan merumuskan berbagai pendekatan strategis yang selaras dengan visi dan misi pembangunan Kota Makassar. Strategi tersebut secara umum disusun berdasarkan hasil analisis lingkungan internal dan eksternal (SWOT), dan diimplementasikan melalui berbagai program, penguatan kelembagaan, pemanfaatan sumber daya, hingga perencanaan organisasi yang terarah. Berdasarkan penelitian ini, strategi Dinas Ketenagakerjaan dianalisis melalui empat tipe-tipe strategi menurut Kooten dalam Salusu (2006:104-105) yaitu: strategi organisasi (*Corporate Strategy*), strategi program (*Program strategy*), strategi pendukung sumber daya (*Resource Support Strategy*), dan strategi kelembagaan (*Institutional Strategy*).

Keempat strategi tersebut digunakan sebagai kerangka untuk memahami bagaimana Dinas Ketenagakerjaan berupaya mengurangi tingkat pengangguran di Kota Makassar, yaitu sebagai berikut:

a. **Strategi organisasi (*Corporate Strategy*)**

Strategi organisasi yang diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar merupakan bentuk penyelarasan antara visi dan misi Pemerintah Kota Makassar dengan tujuan penurunan tingkat pengangguran.

Strategi ini diwujudkan melalui beberapa langkah utama, antara lain dengan memfasilitasi penempatan tenaga kerja di sektor formal, seperti industri dan perusahaan, guna membuka lebih banyak peluang kerja bagi masyarakat pencari kerja. Selain itu, Dinas juga mendorong pengembangan kewirausahaan mandiri di sektor informal dengan memberikan pelatihan dan pembinaan keterampilan, khususnya kepada masyarakat yang ingin memulai usaha sendiri. Program pelatihan yang diselenggarakan meliputi berbagai bidang seperti komputer, otomotif, menjahit, tata rias, dan tata boga yang terbukti efektif meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja.

Di samping itu, Dinas Ketenagakerjaan juga turut mendukung masuknya investasi ke Kota Makassar sebagai langkah strategis menciptakan lapangan kerja baru. Upaya ini juga sejalan dengan misi untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan, serta mendorong kesejahteraan masyarakat melalui pembangunan sektor ketenagakerjaan yang inklusif dan berkeadilan. Hasil ini sesuai dengan

pendapat (Wahyudi et al., 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan industri lokal efektif menekan angka pengangguran. Dalam penelitiannya di Kabupaten Bekasi, ia menekankan pentingnya koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja, pelaku industri, dan lembaga pelatihan agar program pelatihan berjalan optimal.

Hal ini menunjukkan bahwa strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar searah dengan praktik efektif di daerah lain. Pendapat dari (Lestari, 2023) juga menilai bahwa program hubungan industrial efektif mengatasi pengangguran karena berhasil membangun iklim kerja yang kondusif dan harmonis antara pengusaha dan pekerja, sehingga meminimalkan pemutusan hubungan kerja dan mencegah lahirnya pengangguran baru.

b. Strategi Program (*Program strategy*)

Strategi ini berfokus pada seberapa efektif suatu program memberikan dampak, bagaimana pelaksanaannya dilakukan, serta sejauh mana program tersebut mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tujuan utamanya adalah memastikan setiap langkah tetap selaras dengan rencana jangka panjang organisasi.

Strategi program yang diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar pada intinya berfokus pada pelaksanaan program-program yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, memperluas kesempatan kerja, dan mendorong kemandirian masyarakat dalam menciptakan lapangan kerja.

Strategi diwujudkan melalui berbagai kegiatan seperti *job fair* untuk mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja, 10.000 skill training gratis, pembentukan unit layanan disabilitas serta pelatihan keterampilan kerja yang dimana terdapat empat jenis program pengembangan kewirausahaan oleh Disnaker yaitu program Padat Karya Infrastruktur sebagai program paling konsisten memiliki jumlah peserta pelatihan paling banyak, sementara program TKM, TTG, dan pelatihan PMI menunjukkan peningkatan signifikan pada tahun-tahun tertentu.

Sejalan dengan data jumlah penduduk yang bekerja dari tahun 2020 hingga 2024 yang meningkat sebanyak 43.858 jiwa, meskipun jumlah penduduk usia kerja justru menurun, hal ini menunjukkan bahwa program-program yang dijalankan berhasil mendorong lebih banyak orang untuk bekerja dan mengurangi pengangguran. Strategi pengembangan kewirausahaan yang diterapkan tidak hanya memberikan akses pelatihan keterampilan, tetapi juga membantu masyarakat menjadi lebih mandiri secara ekonomi dan meningkatkan keterampilan dan jumlah tenaga kerja yang terserap.

Selain itu, Dinas juga memanfaatkan media sosial dan *platform* SIAPkerja.ID untuk memperluas jangkauan informasi ketenagakerjaan. Strategi ini dilaksanakan dengan melibatkan berbagai pihak, seperti kelurahan, kecamatan, balai pelatihan vokasi, dan sektor swasta, guna memastikan bahwa program menyentuh langsung kebutuhan masyarakat dan berdampak nyata terhadap penurunan pengangguran. Dalam hal ini

(Lestari, 2023) menyatakan kerja sama yang solid antara pemerintah, dunia usaha, institusi pendidikan, dan masyarakat luas memegang peranan penting dalam merumuskan solusi yang berkelanjutan dan efisien untuk mengatasi permasalahan pengangguran.

Untuk menjaga efektivitas program, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar melakukan evaluasi secara berkala melalui refleksi tahunan, diskusi dengan stakeholder, dan monitoring hasil pelatihan. Evaluasi ini menilai tingkat penyerapan kerja peserta dan diawasi langsung oleh pejabat teknis di lapangan. Hasilnya digunakan sebagai dasar perbaikan strategi program di tahun berikutnya.

Strategi tersebut selaras dengan hasil penilian dari (Muttaqin, 2022) mereka menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan dan penyesuaian program berdasarkan kondisi lokal agar dampaknya optimal terhadap pengurangan pengangguran. Adapun menurut (Setyaningsih et al., 2022) menyatakan bahwa evaluasi strategi adalah langkah yang dilakukan oleh organisasi setelah suatu program atau kebijakan, yang merupakan bagian dari strategi, dijalankan. Tahap ini sangat penting karena melalui evaluasi, organisasi dapat menilai apakah program tersebut berjalan sesuai tujuan atau masih terdapat kekurangan. Dengan demikian, organisasi dapat mengambil tindakan perbaikan untuk menyempurnakan atau merancang strategi baru yang lebih efektif.

c. Strategi Pendukung Sumber Daya (*Resource Support Strategy*)

Strategi pendukung sumber daya berfokus pada penggunaan berbagai jenis sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan program, seperti tenaga kerja, dana, dan fasilitas. Strategi ini meliputi pemanfaatan anggaran, pemanfaatan teknologi, serta penyediaan sarana dan prasarana guna menunjang peningkatan kinerja organisasi.

Secara umum, fasilitas dasar seperti komputer, printer, jaringan wifi, dan kendaraan operasional sudah tersedia dan menunjang pelaksanaan tugas. Namun, dalam menghadapi perkembangan teknologi dan tuntutan pelayanan berbasis digital, fasilitas tersebut masih perlu ditingkatkan. (Imanuela & RFS, Simanjuntak, 2022) menyatakan bahwa penggunaan teknologi berbasis web yang memuat informasi lowongan kerja memudahkan pencari kerja mengakses pasar kerja. Dengan demikian, teknologi menjadi faktor penting karena sarana dan prasarana digital ini secara tidak langsung membantu pemerintah menekan angka pengangguran yakni dengan mengiklankan lowongan kerja sehingga para pencari kerja dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka dan memenuhi kriteria perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Keterbatasan jumlah sumber daya manusia (SDM) masih menjadi kendala yang dihadapi Disnaker dalam menjalankan program-programnya. Banyaknya jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang tersedia, sehingga menjadi tantangan dalam memberikan pelayanan ketenagakerjaan secara optimal. Namun Disnaker kota Makassar telah

merekut pegawai yang kompeten dan ditempatkan sesuai dengan keahlian masing-masing. SDM yang dimiliki yaitu fungsional pengantar kerja. Pengantar kerja ini yang membantu bagaimana masyarakat pencari kerja bisa mengakses dunia kerja, kemudian ada juga Pejabat Fungsional Mediator yang bertugas melaksanakan mediasi perselisihan hubungan industrial.

Selain itu, keterbatasan anggaran menjadi tantangan utama karena alokasi dari APBD Kota Makassar belum sepenuhnya mencukupi. Untuk mengatasi hal ini, Dinas menjalin kerja sama lintas sektor dengan kementerian, pihak swasta, dan lembaga lain seperti PT Pertamina. Kolaborasi ini mendukung penyelenggaraan pelatihan keterampilan dan pemberdayaan, termasuk bagi kelompok rentan seperti penyandang disabilitas. Dalam hal ini menurut Subarsono (2016: 177) dalam (Astari et al., 2019) kerja sama kolaboratif merupakan suatu proses di mana beberapa organisasi yang memiliki kepentingan terhadap suatu permasalahan tertentu bekerja bersama untuk menemukan solusi yang disepakati secara kolektif, guna mencapai tujuan yang tidak bisa diraih secara individual.

Dilihat dari sisi masyarakat, tantangan terbesar adalah ketidaksesuaian keterampilan pencari kerja dengan kebutuhan industri serta terbatasnya modal bagi mereka yang ingin membuka usaha. Dengan strategi ini, Dinas Ketenagakerjaan berupaya mengoptimalkan sumber daya yang tersedia sekaligus memperluas kemitraan agar program tetap berjalan dan

memberikan dampak nyata terhadap pengurangan pengangguran di Kota Makassar.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Simanjuntak & RFS, 2022) menyatakan bahwa Sumber daya manusia adalah elemen penting yang berfungsi sebagai penggerak dalam melaksanakan tugas. Sebagai aset organisasi, SDM perlu dilatih dan dikembangkan untuk membantu mengurangi pengangguran. Mereka menjadi subjek utama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Dewi, 2020) Sumber daya manusia (SDM) juga dapat diartikan sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, atau karyawan yang berperan sebagai potensi manusia yang menjadi penggerak utama bagi organisasi dalam mewujudkan keberadaannya.

d. Strategi Kelembagaan (*Institutional Strategy*)

Fokus dari strategi kelembagaan adalah meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi dalam menjalankan program, menjalin kerjasama, serta menciptakan inisiatif yang mendukung pencapaian tujuan.

Strategi kelembagaan yang diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar difokuskan pada penguatan kapasitas organisasi dan pengembangan kerja sama kelembagaan untuk mendukung pelaksanaan program ketenagakerjaan. Dalam hal penguatan kapasitas, Dinas berupaya meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan diklat yang umumnya diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Badan Kepegawaian Daerah. Meskipun belum memiliki program pelatihan internal secara mandiri, Dinas tetap

memberikan dukungan administratif kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan eksternal, dan sebagian pegawai meningkatkan kemampuan secara otodidak.

Selain itu, Dinas juga memanfaatkan media sosial dan platform digital seperti SIAPkerja ID untuk menyebarkan informasi ketenagakerjaan secara luas dan adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi. Dinas aktif menjalin kerja sama dengan perusahaan swasta, lembaga pendidikan seperti universitas dan SMK, serta institusi lain melalui pembentukan Bursa Kerja Khusus (BKK). Kolaborasi ini bertujuan untuk memperlancar penempatan tenaga kerja. Inovasi strategis juga dilakukan melalui program seperti 10.000 *Skill Training* Gratis, kerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan untuk perlindungan pekerja informal, serta pembentukan unit layanan disabilitas yang memberikan akses ketenagakerjaan setara bagi penyandang disabilitas.

Meski demikian, tantangan tetap ada, seperti lemahnya kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban pelaporan dan pola pikir dunia usaha yang berorientasi profit. Oleh karena itu, Dinas dituntut untuk fleksibel dan adaptif, termasuk dalam penguasaan teknologi, bahasa asing, serta peningkatan etika dan sikap kerja pegawai dalam menghadapi dinamika kebutuhan pasar tenaga kerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Anwar & Hanim, 2025) yang menyatakan bahwa penguatan kapasitas organisasi perlu dilakukan melalui pelatihan, pengembangan SDM, serta pemanfaatan teknologi, agar pegawai

memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan saat ini. Selain itu menurut (Miswar et al., 2024) Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kompetensi, efektivitas organisasi, dan daya saing pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui pengembangan karier, pendidikan, dan pelatihan, sehingga aparatur pemerintah diharapkan memiliki keterampilan, pengetahuan, kepribadian, serta etos kerja yang tinggi dalam menghadapi tantangan global.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penilitian penulis mengenai Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di kota Makassar, maka ditarik kesimpulan bahwa:

Dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran, Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar mengimplementasikan tipe-tipe strategi melalui:

- a. Strategi Organisasi, yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menyusun strategi yang selaras dengan visi misi pemerintah kota Makassar dengan fokus pada penempatan tenaga kerja di sektor formal, pengembangan kewirausahaan di sektor informal. Dinas juga aktif mendukung masuknya investasi ke Kota Makassar sebagai langkah strategis untuk membuka lapangan kerja baru. Upaya ini sejalan dengan misi Dinas dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan.
- b. Strategi Program, yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar melaksanakan *job fair*, melaksanakan pelatihan keterampilan kerja dengan mengembangkan program kewirausahaan untuk membentuk wirausaha dalam rangka memperluas kesempatan kerja. Pencapaian nyatanya terlihat dari meningkatnya penduduk usia kerja yang berhasil

memperoleh pekerjaan dari tahun ke tahun. Selain itu Disnaker Kota Makassar melakukan evaluasi rutin melalui refleksi tahunan dan monitoring hasil pelatihan, untuk menyesuaikan program dengan kebutuhan pasar kerja.

- c. Strategi Pendukung sumber daya, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar telah memanfaatkan sumber daya yang tersedia, seperti tenaga kerja, anggaran, dan sarana prasarana yang sudah cukup memadai. selain itu Disnaker juga berupaya mengoptimalkan sumber daya yang ada melalui kolaborasi dengan berbagai pihak seperti kementerian, swasta, dan lembaga lainnya.
- d. Strategi Kelembagan yaitu memperkuat kapasitas pegawai melalui pelatihan SDM yang diselenggarakan oleh kementerian dan BKPSDM, serta menjalin kerja sama dengan perusahaan dan lembaga pendidikan melalui Bursa Kerja Khusus (BKK). Selain itu, Disnaker memanfaatkan media sosial dan platform SIAPkerja ID untuk penyebaran informasi ketenagakerjaan dan menyelenggarakan program-program inovatif seperti 10.000 Skill Training Gratis serta layanan ketenagakerjaan bagi disabilitas.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Disnaker Kota Makassar disarankan untuk lebih aktif dalam menyosialisasikan program ketenagakerjaan, terutama di wilayah terpencil

yang minim akses digital, guna memastikan informasi merata ke seluruh lapisan masyarakat. Selain itu, penting untuk memperluas jenis pelatihan keterampilan yang tersedia dan memastikan setiap pelatihan dilengkapi dengan sertifikat resmi guna meningkatkan daya saing pencari kerja. Kerja sama dengan sektor industri juga perlu diperkuat, tidak hanya dalam bentuk magang tetapi hingga penempatan kerja pasca pelatihan. Mengingat keterbatasan anggaran, Disnaker juga perlu memperluas kemitraan dengan lembaga swasta dan lembaga lainnya untuk mendukung pembiayaan program secara berkelanjutan.

Tak kalah penting, pelatihan juga sebaiknya mencakup pengembangan soft skill seperti komunikasi, kepemimpinan, dan etika kerja, karena keterampilan non-teknis tersebut berperan besar dalam menunjang keberhasilan di dunia kerja dan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, M. A. (2024). Strategi Dinas Perindustrian Transmigrasi dan Tenaga Kerja dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kabupaten Purworejo. *eprints.ipdn.ac.id*. <http://eprints.ipdn.ac.id/18290/>
- Anwar, C., & Hanim, Z. (2025). Pengembangan Kapasitas Lembaga (Strategi dan Kebijakan untuk Peningkatan Kualitas Sistem Layanan dan Kelembagaan). *07(02)*, 12374–12384.
- Asri Wijayanti. (2009). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Pertama). https://repository.umsurabaya.ac.id/3118/1/1._buku_hk_ketenagakerjaan_pas_ca_reformasi.pdf
- Astari, M. M., Mahsyar, A., & Parawangi, A. (2019). Kolaborasi Antarorganisasi Pemerintah Dalam Penertiban Moda Transportasi Di Kota Makassar (Studi Kasus Kendaraan Becak Motor). *JPPM: Journal of Public Policy and Management, I(1)*, 1–8. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/jppm/article/view/2575>
- Dewi, R. (2020). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Dumai Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kota Dumai. *Jom Fisip*, 1–13. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Di, P., Minahasa, K., & Singkoh, F. (2017). *Issn : 2337 - 5736*. 2.
- Doni, A. H., Alfiona, F., Andespa, W., & Al-Amin, A.-A. (2023). Pengangguran Dalam Perspektif Ekonomi Islam Dan Kovensional. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Syariah*, 2(3), 1–10. <https://doi.org/10.55883/jiemas.v2i3.20>
- Fiorella Amelia Shafira. (2024). Dampak Upah Minimum Regional (Umr) Terhadap Pengangguran Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Indonesia (Tki) Di Sektor Domestik Dan Luar Negeri. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 3025-1192, 1192, 304–317.
- Hartanto, T. B. (2017). Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, Pendidikan, Upah Minimum Dan Produk Domestik Regional Bruto (Pdrb) Terhadap Jumlah Pengangguran Di Kabupaten Dan Kotaprovinsi Jawa Timur Tahun 2010-2014. *Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan*, 2(1), 20–29. <https://doi.org/10.20473/jiet.v2i1.5502>
- Hasanuddin, M. (2024). *Disnaker Makassar Menyiapkan Pelatihan Keterampilan Secara Gratis*. Makassar.Antaranews.Com.<https://makassar.antaranews.com/berita/546903/disnaker-makassar-menyiapkan-pelatihan-keterampilan-secara-gratis>
- Herman, A. (2023). Efektivitas Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP) Balai Latihan Kerja Makassar Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kota Makassar. *Agency Journal of Management and Business*. <https://www.pusdig.web.id/>

- manajemen/article/view/119
- Ibrahim, T. (2022). *Strategi Pemerintah Kecamatan Langensari Dalam Pencegahan COVID-19*. 6(2), 93–102.
- Imanuela, E., & RFS, Simanjuntak, H. T. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Pematangsiantar Dalam Menanggulangi Pengangguran. *Cross-Border*, 5(2), 1469–1484.
- Kassa, N. N. (2024). *Strategi Makassar Turunkan Pengangguran di Bawah 10%*. Bisnis.Com. 14/11/2024
- Lestari, Y. (2023a). *KOTA BANJAR*. 182–193.
- Lestari, Y. (2023b). *STRATEGI KEPALA DINAS TENAGA KERJA KOTA BANJAR DALAM MENANGANI PENGANGGURAN DI KOTA BANJAR TAHUN 2022-2023*. 182–193.
- Mahenra, T., & Juardi, J. (2024). Dampak Tingkat Pengangguran, Kesempatan Kerja, Upah Minimum, dan Inflasi terhadap Kemiskinan di Kota Makassar. *Bulletin of Economic Studies* <https://jurnal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/best/article/view/47533>
- Mimin Yatminiawati. (2019). *MANAJEMEN STRATEGI: Buku Ajar Perkuliahan Bagi Mahasiswa* (Pertama).
- Miswar, A. P., Wahid, N., Negara, I. A., & Makassar, U. M. (2024). *KABUPATEN MAMUJU TENGAH*. 5.
- Muhammad Arifin Alamsyah. (2022). *STRATEGI DINAS PERINDUSTRIAN TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN DI KABUPATEN PURWOREJO PROVINSI JAWA TENGAH* Muhammad. 6.
- Muttaqin, H. (2022). *Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Sidoarjo Melalui Program Pelatihan Keterampilan*. 1(1), 18488.
- Nikmah Dalimunthe, Abdul Kholid Azhari, Ibnu Habib Wahyudi, Muhammad Tareq Aziz, Arsiah Dwi Cintana, Khairunisah Khairunisah, Mulia Syahfitri, & Putri Adila. (2023). Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(3), 83–106. <https://doi.org/10.54066/jura-itb.v1i3.397>
- Nurahman, A. (2020). Upaya Pemerintah Dalam Mengatasi Permasalahan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Registratie*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.33701/jurnalregistratie.v2i1.2559>
- Panjaitan, D., Laowo, Y., (2022). Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengatasi Pengangguran Di Provinsi Sumatera Utara Dampak Covid-19. *Jurnal Governance* <https://ejurnal.darmaagung.ac.id/index.php/governanceopinion/article/view/1252>

- Panjaitan, D. T., Laowo, Y., & Zai, W. (2021). Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengatasi Pengangguran Di Provinsi Sumatera Utara Dampak Covid-19. *Jurnal Governance Opinion*, 6(2), 133–149.
- Permadhy, Y. T., & Sugianto. (2020). Faktor Penyebab Pengangguran Dan Strategi Penanganan Permasalahan Pengangguran Pada Desa Bojongcae, Cibadak Lebak Provinsi Banten. *IKRA-ITH Ekonomika*, 2(3), 54–63. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/583>
- Pin, P., Panjaitan, D. T. M. R., & Girsang, R. A. (2023). Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penempatan Tenaga Kerja Di Kota Medan. *Jurnal Meta Hukum*, 2(1), 166–175. <https://doi.org/10.47652/jmh.v2i1.434>
- Prianto, A. L. (2024). *Strategi Pemuktahiran Data Pemilih Dalam Pemilihan Umum 2024*. 5.
- Priyonggo, S., Nugroho, L., & Zulfahmi. (2024). Kajian Kebijakan Publik Pada Masa Khalifah Umar Bin Abdul Azis dan Relevansinya dengan Kebijakan Publik Pemerintah Indonesia Saat ini (Perspektif Pengangguran dan Pengentasan Kemiskinan). In *Moneter : Jurnal Ekonomi dan Keuangan* (Vol. 2, Issue 1, pp. 273–290). <https://journal.areai.or.id/index.php/Moneter/article/view/177>
- Rauf, A. (2020). *EVALUASI PROGRAM BURSA KERJA (JOB FAIR) DALAM MENANGGULANGI PENGANGGURAN DI KOTA MAKASSAR*. eprints.unm.ac.id. <http://eprints.unm.ac.id/19035/>
- Rikz. (2024). *Angka Pengangguran di Kota Makassar Mengalami Penurunan*. Inikata.Co.Id. <https://inikata.co.id/2024/05/22/angka-pengangguran-di-kota-makassar-mengalami-penurunan/>
- Saputra, A., & Rulandari, N. (2020). Analisis Strategi Peningkatan Penerimaan Pajak Hiburan Pada Badan Pendapatan Daerah Dki Jakarta Tahun 2019. *Jurnal Pajak Vokasi (JUPASI)*, 2(1), 12–21. <https://doi.org/10.31334/jupasi.v2i1.1106>
- Sarosa, S. (2021). *ANALISIS DATA PENELITIAN KUALITATIF*. PT KANISIUS.
- Setyaningsih, H., Vestikowati, E., & ... (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Ciamis Tahun 2021. *Warta Governare: Jurnal* <https://www.journal.unwira.ac.id/index.php/WG/article/view/1557>
- Simanjuntak, E. I., & RFS, H. T. (2022). STRATEGI DINAS TENAGA KERJA (DISNAKER) KOTA PEMATANGSIANTAR DALAM MENANGGULANGI PENGANGGURAN. *Cross-Border*. <http://journal.iai sambas.ac.id/index.php/Cross-Border/article/view/1319>
- Sudiantini, D. (2022). *MANAJEMEN STRATEGI* (Edisi Pert). CV. Pena Persada.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA, cv.
- SYAHRIAL, S. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ners*, 4(2), 21–29. <https://doi.org/10.31004/jn.v4i2.1022>
- Udin, A. La, Gazalin, J., & Wijaya, A. A. M. (2023). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanggulangan Pengangguran Terbuka Di Kota Baubau. In *Jurnal Inovasi Penelitian*.
- Ummah, M. S. (2019). EFEKTIVITAS PELAYANAN ADMINISTRASI TERPADU KECAMATAN (PATEN) DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN MASYARAKAT DI KECAMATAN MEDAN JOHOR KOTA MEDAN. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (2003). https://peraturan.bpk.go.id/Download/31128/UU_Nomor_13_Tahun_2003.pdf
- Utami, F. P. (2020). The Effect of Human Development Index (IPM), Poverty and Unemployment on Economic Growth in Aceh Province. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 4(2), 101–113. https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/view/5846/3104
- Wahyudi, I., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2023). Efektivitas Program Pelatihan Tenaga Kerja Dalam Upaya Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5873–5881. <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>
- Yessika Nababan, A., Rahmawati, E., Gilbert Saputra, E., Rivanti, F., & Michelle, M. (2023). Analisa Kebijakan Pemerintah Kota Batam Terkait Ancaman Pengangguran Pasca Kenaikan Inflasi. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 2(2), 178–184. <https://doi.org/10.58344/locus.v2i2.886>
- Yuliana, Parawangi, A., & Tahir, M. (2021). Efektivitas Kinerja Penanganan Tindak Pidana Narkoba Anak Di Bawah Umur Pada Kepolisian Resort Kabupaten Pinrang. *Journal Unismuh*, 2(5), 1827–1841.

L

A

M

P
A
R
S
A
R

I

R

A

N



Lampiran 1: Pedoman wawancara

Pedoman Wawancara Pegawai Disnaker Kota Makassar

a) Strategi Organisasi (*Corporate Strategy*)

1. Terkait dengan strategi yang dibuat, apa saja visi dan misi utama Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Makassar
2. Seperti apa bentuk strategi tersebut?

b) Strategi Program (*Program Strategy*)

1. Bagaimana pelaksanaan program yang telah disusun oleh Disnaker?
2. Sejauh mana evaluasi program-program Dinas Ketenagakerjaan dalam menurunkan tingkat pengangguran telah dilakukan?
3. Selama menjalankan program, apa saja yang menghambat terlaksananya program tersebut?

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

1. Sejauh mana sarana, prasarana, dan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki Dinas saat ini mampu mendukung implementasi strategi yang telah direncanakan?
2. Sejauh mana anggaran yang tersedia mampu mendukung pelaksanaan program-program Dinas? Jika dirasa belum mencukupi, apa yang dapat dilakukan untuk mengatasinya?

d) Strategi Kelembagaan (*Institutional Strategy*)

1. Bagaimana upaya Dinas untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam mendukung pelaksanaan strategi?
2. Bagaimana agar informasi kegiatan yang ada di Disnaker diketahui oleh warga Makassar?
3. Inovasi atau program baru saja yang sedang direncanakan untuk lebih menekan tingkat pengangguran di masa mendatang?"

4. langkah-langkah seperti apa yang telah diambil Dinas Ketenagakerjaan untuk menjalin kerja sama dengan perusahaan atau lembaga pendidikan?
5. Kendala utama seperti apa yang dihadapi dalam menjalin atau mempertahankan kerja sama kelembagaan internal dan eksternal, dan langkah-langkah apa yang dilakukan untuk mengatasinya?

Pedoman Wawancara Masyarakat

1. Bagaimana pendapat Anda mengenai program-program yang ditawarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan?
2. Apakah Anda pernah mengikuti pelatihan atau program yang diadakan oleh Dinas Ketenagakerjaan? Jika ya, bagaimana pengalaman Anda?
3. Apa kendala yang Anda alami saat mencari pekerjaan di Kota Makassar?
4. Menurut Anda, apa yang bisa dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk lebih membantu masyarakat pencari kerja?

Lampiran 2: Surat Izin Penelitian Dari Kampus



Lampiran 3: Surat Izin Penelitian Dari DPMTSP Sulsel



Lampiran 4: Surat Keterangan Penelitian Dari DPMPTSSP Kota Makassar


PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
 DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 JL. Jendral Ahmad Yani No. 2 Makassar 90171
 Website: dpmptsp.makassarkota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
 Nomor: 070/4546/SKP/SB/DPMPTSP/2/2025

DASAR:

- a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian.
- b. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
- c. Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan
- d. Keputusan Walikota Makassar Nomor 954/503 Tahun 2023 Tentang Pendeklasian Kewenangan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Tahun 2023
- e. Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 2270/S.01/PTSP/2025, Tanggal 30 Januari 2025
- f. Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar nomor 4542/SKP/SB/BKBP/II/2025

Dengan Ini Menerangkan Bahwa :

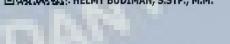
Nama : ZABRIFA HUMAERAII F.
NIM / Jurusan : 1056111117821 / Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar
Lokasi Penelitian : Terlampir,
Waktu Penelitian : 30 Januari 2025 - 30 Maret 2025
Tujuan : Skripsi
Judul Penelitian : STRATEGI DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MENGURANGI TINGKAT PENGANGGURAN DI KOTA MAKASSAR

Dalam melakukan kegiatan agar yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- a. Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
- b. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan penelitian.
- c. Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email bidangekosbudkesbangpolmks@gmail.com.
- d. Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.



Ditetapkan di Makassar
 Pada tanggal: 10 Februari 2025


 Ditandatangani secara elektronik oleh
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA MAKASSAR**

 HELMY BUDIMAN, S.STP., M.M.

Tembusan Kepada Yth:

1. Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;
2. Pertinggal,-

Lampiran 4: Surat Persetujuan Izin Penelitian Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar



Lampiran 5: Dokumentasi



Wawancara dengan bapak Baharuddin Mustamin, S.STP, M.Si
Selaku Kepala bidang Penempatan Perluasan dan Perluasan Kesempatan Kerja Pada
tanggal, 26 Maret 2025



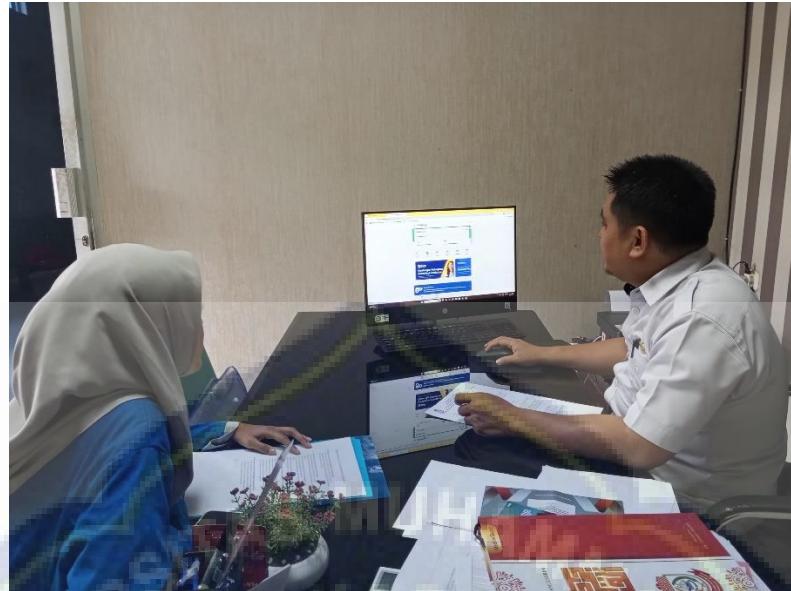
Wawancara dengan ibu Uyun Fanny Fahraeni, ST
Selaku Fungsional pengantar kerja ahli madya Pada tanggal, 24 Maret 2025



Wawancara dengan bapak Andi Muh. Basir
Selaku Alumni BLK. Pada tanggal, 24 Maret 2025



Wawancara dengan bapak Romi
Selaku mantan instruktur pelatihan kerja. Pada tanggal, 24 Maret 2025



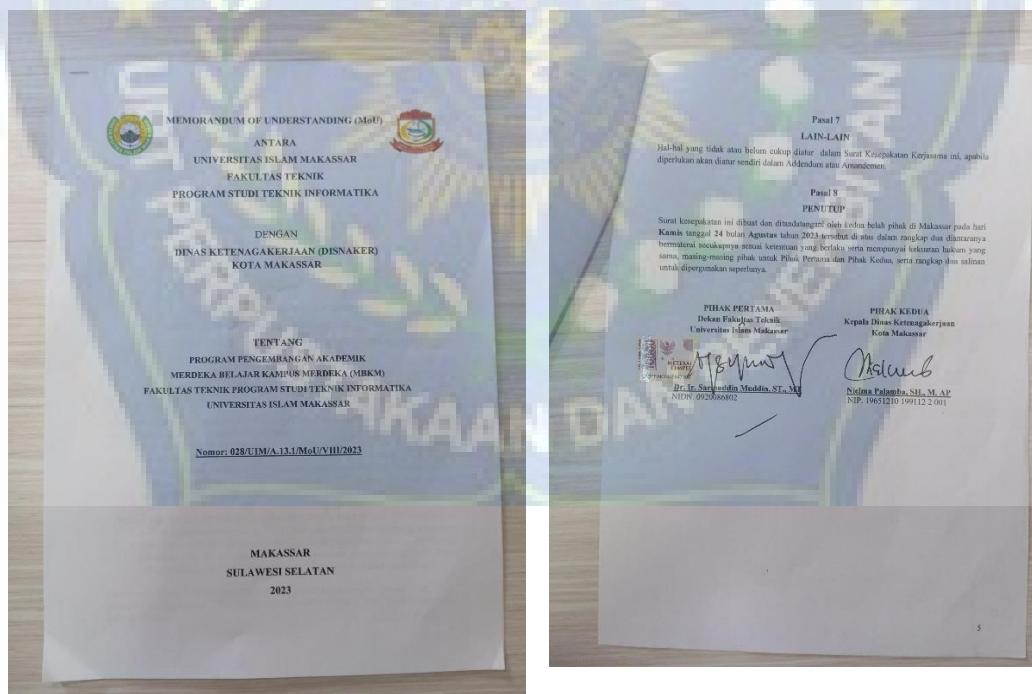
Dokumentasi bersama Kabid. Penempatan Perluasan dan Perluasan Kesempatan Kerja memperkenalkan SIAPkerja ID platform digital untuk mempermudah layanan ketenagakerjaan mengenai informasi lowongan kerja dan pelatihan.



Dokumentasi pelayan informasi loker dan penempatan kerja



Dokumentasi papan informasi lowongan kerja serta pelatihan kerja



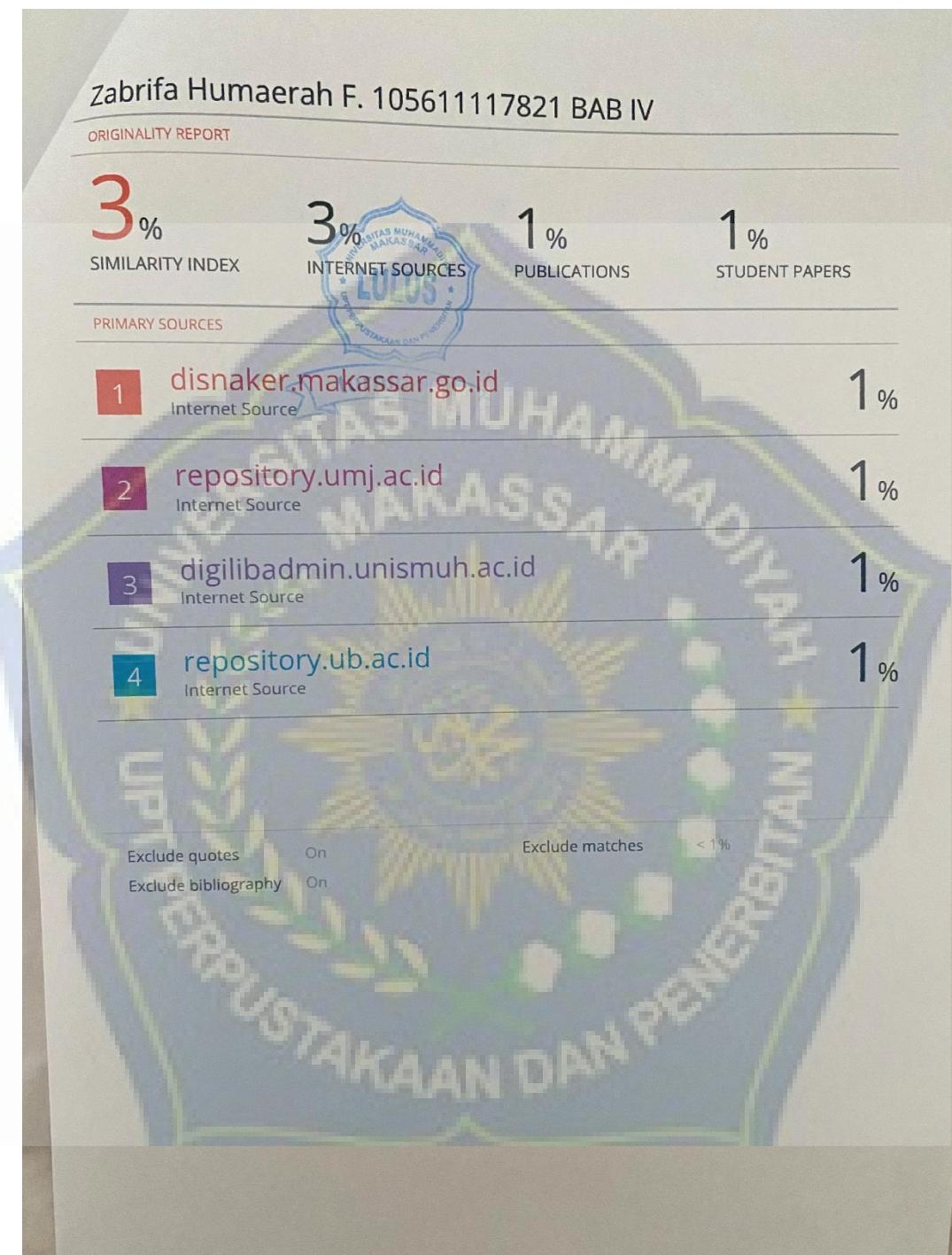
Lampiran surat MoU Disnaker dan Kampus UIN













RIWAYAT HIDUP



Zabrina Humaerah F., Lahir pada tanggal 02 Maret 2003 di Kota Makassar. Penulis lahir dari pasangan suami istri Bapak Fachrul Rasyid dan Ibu Hijriah. Penulis merupakan anak pertama dari dua (2) bersaudara, memiliki satu adik laki-laki yaitu Muh. Ikhsan Fauzan Fachrul. Penulis memulai Pendidikan formal pertama di TK Tut Wuri Handayani pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2008, kemudian dilanjutkan dengan pendidikan di SD Inpres Unggulan Puri Taman Sari tahun 2009 dan lulus pada tahun 2015. Penulis kemudian melanjutkan Pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 1 Makassar dan lulus pada tahun 2018. Dilanjutkan dengan Pendidikan menengah atas di SMA Negeri 2 Makassar dan lulus pada tahun 2021. Pada tahun 2021, penulis memutuskan untuk kembali melanjutkan pendidikan jenjang perguruan tinggi di Universitas Muhammadiyah Makassar dengan memilih Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha, doa dan dukungan dari orang tua, penulis telah berhasil menyelesaikan studi strata satu (S1) dengan tugas akhir skripsi yang berjudul **“STRATEGI DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MENGURANGI TINGKAT PENGANGGURAN DI KOTA MAKASSAR”**.