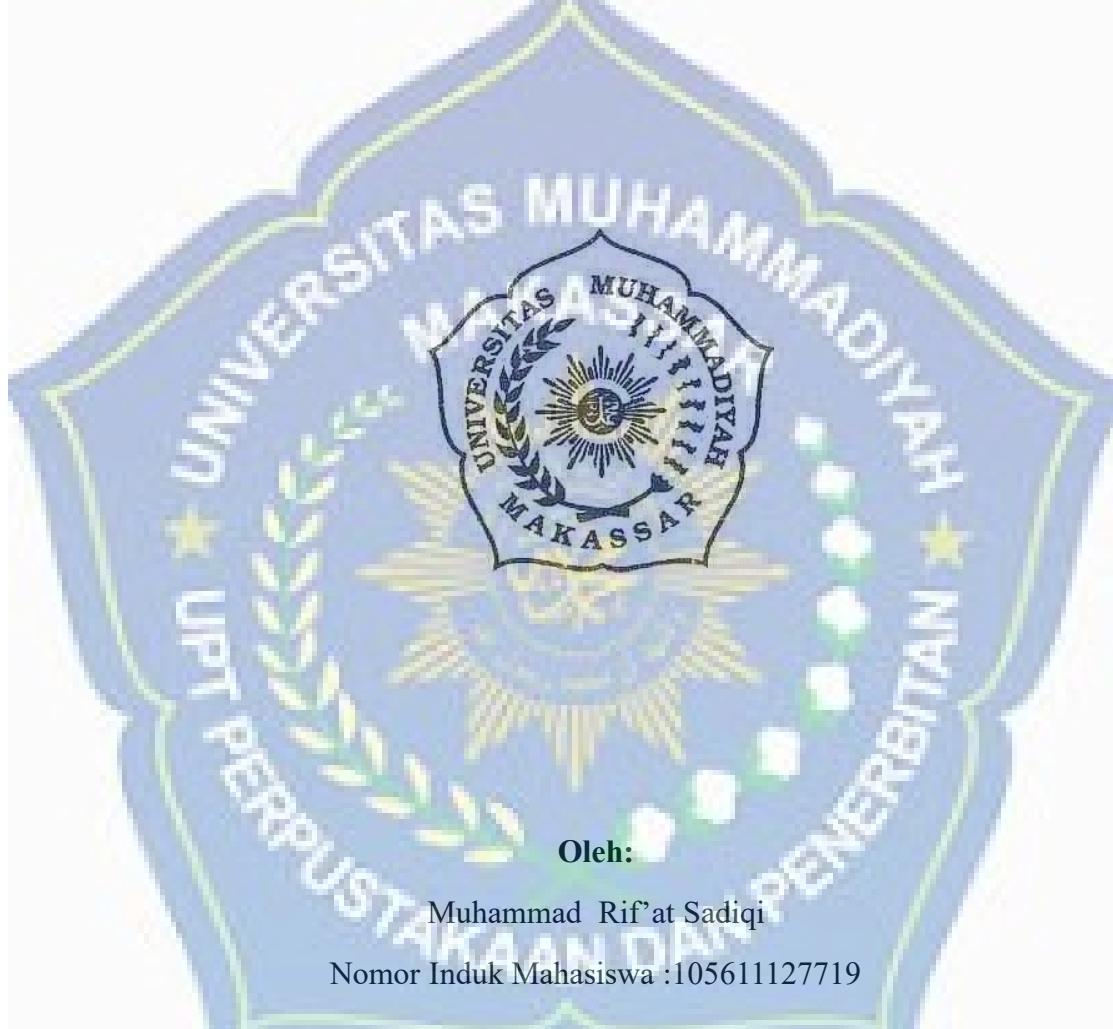


SKRIPSI

**PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM
MENGURANGI PENGANGGURAN
DI KABUPATEN PANGKEP**



Oleh:

Muhammad Rif'at Sadiqi

Nomor Induk Mahasiswa :105611127719

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

2025

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



Judul Skripsi : Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Pangkep

Nama Mahasiswa : Muhammad Rif'at Sadiqi

Nomor Induk Mahasiswa : 105611127719

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Abdi, M.Pd

Pembimbing II

Iswadi Amirudin, S.Sos., M.AP

Mengetahui,

Dekan



Dr. Andi Nurbiah Prianto, S.IP., M.Si
NBM : 992 792

Ketua Program Studi

Nurbiah Tahir, S. Sos., M.Si
NBM : 1200038



HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan undangan

Menguji skripsi Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas

Muhammadiyah Makassar, Nomor: 0474/FSP/A.4-II/VIII/47/2025. Sebagai salah

Satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana strata 1 (S1)

Dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu

Politik yang dilaksanakan di Makassar pada hari Rabu, Tanggal 27 bulan Agustus

tahun 2025.

Dr. Andi Luhur Prianto, S.I.P., M.Si
NBM: 9927997

Nasrul Haq, S.Sos., MPA
NBM: 1067463

1. Dr. H. Mappamiring, M.Si

2. Dr. Haerana, S.Sos, M.Pd

3. Muhammad Randhy Akbar, S.I.P., M.Si

4. Iswadi Amiruddin, S.Sos., M.AP

TIM PENGUJI:

(M. B. Prianto)

(Dr. Haerana)

(Muhammad Randhy Akbar)

(Iswadi Amiruddin)

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Muhammad Rif'at Sadiqi

Nomor Induk Mahasiswa : 105611127719

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

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

Makassar, 16 Agustus 2025

Yang Menyatakan,



Muhammad Rif'at Sadiqi

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang ilmu-Nya termanifestasi dalam kecerdasan dan kepintaran setiap manusia dalam hidupnya yang merupakan satu kesatuan dalam kenyataan ciptaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Dan tak lupa pula penulis hantarkan shalawat dan taslim kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai Rasul terakhir yang diutus untuk menyempurnakan seluruh faham dan ajaran Islam, sang pembawa risalah pembebasan dari kultur masyarakat hegemoni dan tirani menuju masyarakat demokratis yang egaliter dan berkeadaban. Dan kepada keluarga dan para sahabatnya serta para pengikutnya.

Dalam penulisan skripsi ini, tidak sedikit kesulitan yang dihadapi oleh penulis, utamanya karena masih kurangnya pengalaman yang dimiliki penulis disamping terbatasnya literatur dan informasi lainnya. Sebagai manusia biasa, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, baik teknik penulisannya maupun materi ilmiahnya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat konstruktif demi penyempurnaan dan perbaikannya.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa turut serta adanya bantuan berupa tenaga, pemikiran, maupun moril dari

berbagai pihak dalam penyusunan skripsi ini, tentunya penulis dengan ikhlas dan penuh rendah hati banyak berterima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Dr. Abdi, M.Pd. Selaku Pembimbing I dan Bapak Iswandi Amiruddin, S.Sos., M.AP. Selaku Pembimbing II yang keduanya telah memberikan perhatian, bimbingan, dorongan, nasehat, semangat dan membuka wawasan berpikir penulis dalam penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan perlindungan dan kesehatan yang berlipat ganda atas segala kebaikan yang telah dicurahkan kepada penulis selama ini.

Secara khusus penulis persembahkan kepada kedua orang tua, sebagai rasa terima kasih yang tak terhingga dan sayang kepada Orang Tua atas doa, dukungan dan pengorbanan yang tulus dan ikhlas mendidik, mengasuh, dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang. Dan Terima Kasih untuk Usti Anugrah atas dukungannya.

Tak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Andi Luhur Prianto, S.IP.,M.Si selaku Dekan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Ap. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara
3. Ibu Nurbia Tahir, S.Sos., M.AP. selaku Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Negara

4. Segenap dosen dan staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan bekal pengetahuan dan membantu penulis selama menjalani proses perkuliahan.
5. Rekan-rekan IAN G dari Prodi ilmu adminitrasi negara dimana penulis tidak dapat mencantumkan satu-persatu, yang telah menjadi saudara tidak sedarah.

Dan yang terakhir kepada diri saya sendiri, Muhammad Rif'at Sadiqi. Terima kasih sudah berjalan sejauh ini, terimah kasih tetap memilih berusaha merayakan diri sendiri hingga detik ini, walaupun sering mengeluh namun saya bangga kepada diri sendiri, mari bekerja sama untuk lebih berkembang lagi dari hari ke hari, kehidupan dunia akan segera bermulah. Penulis menyadari bahwa tidak ada hal yang sempurna di dunia ini, begitu pula dengan penulisan skripsi ini yang masih sederhana dan terdapat beberapa kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar penulis dapat menyajikan karyakarya yang lebih baik di waktu yang akan datang.

ABSTRAK

Muhammad Rif'at Sadiqi, 2025, dengan judul “Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Pangkep”. Dibimbing oleh **Abdi** dan **Iswadi Amirudin**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Pangkep. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kualitatif dengan tipe deskriptif. sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder dengan informan berjumlah lima orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Dalam penelitian yang menggunakan lima indikator yaitu Job Design, Seleksi, Pelatihan Pegawai, Motivasi, Pemisahan Perencanaan dan Pelaksanaan peran Dinas Ketenagakerjaan sudah cukup baik. Sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Pangkep yang di dapatkan dari hasil wawancara dapat di kategorikan **Cukup Baik**.

Kata Kunci : Dinas Ketenagakerjaan, Pengangguran, Tenaga, Kerja



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN TUTUP	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Kajian Teori.....	13
C. Pembangunan Sumber Daya Manusia Indonesia	21
D. Faktor – Faktor adanya Pengangguran	23
E. Kesenjangan Sektor Tenaga Kerja di Indonesia	25
F. Kerangka Pikir	26
G. Fokus Penelitian	28
H. Deskripsi Fokus	28
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	31
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	31
C. Informan	32
D. Teknik Pengumpulan Data	33
E. Teknik Analisis Data.....	34
F. Teknik Pengabsahan Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	37
B. Hasil Penelitian	43
C. Pembahasan Hasil Penelitian	57
BAB V PENUTUP.....	63

A. Kesimpulan	63
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	84



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat pengangguran tahun 2021-2023 di Indonesia.....	4
Tabel 2.1 Tingkat pengangguran terbuka kabupaten Pangkep 2023.....	21
Tabel 2.2 Jumlah angkatan kerja kabupaten Pangkep 2023	21
Tabel 3.1 Informan penelitian.....	33
Tabel 4.1 Komposisi daya aparatur dinas ketenagakerjaan	38
Tabel 4.2 Jumlah aparatur dinas ketenagakerjaan kabupaten pangkep	43
Table 4.3 Macam macam program pelatihan.....	50
Table 4.4 Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Pangkep 2024.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir..... 28

Gambar 4.1 Gedung kantor bupati kabupaten Pangkep 39

Gambar 4.2 Bagan struktur organisasi dinas ketenagakerjaan 42



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara berkembang seperti Indonesia, masalah ketenagakerjaan secara terus menerus menjadi masalah yang berkepanjangan karena disebabkan oleh ketidakmampuan ekonomi dalam menyerap pertambahan tenaga kerja yang cukup banyak dan meningkat cukup tinggi setiap tahunnya. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku pertumbuhan ekonomi dan tujuan pembangunan nasional sehingga diperlukan usaha dalam meningkatkan kualitas maupun produktivitas tenaga kerja dan mengembangkan perannya dalam pembangunan nasional.

Secara umum permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi saat ini antara lain disebabkan oleh pengangguran yang cukup tinggi, kualitas SDM dan produktivitas tenaga kerja yang relatif masih rendah. Dalam hal ini harus meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, karena Negara Indonesia sangat bergantung pada modal sumber daya manusianya, bukan lagi pada sumber daya alam yang dibangga-banggakan selama ini. Persaingan bebas sekarang dan masa mendatang menuntut keunggulan kompetitif, bukan lagi keunggulan komparatif.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang lebih penting, hal ini dapat kita amati dari kemajuan-kemajuan suatu Negara sebagai indikator keberhasilan pembangunan bangsa tersebut. Dimana Negara-negara yang potensial miskin sumber daya alamnya seperti (Jepang dan Korea), tetapi karena

usaha peningkatan kualitas dan produktivitas sumber daya manusianya begitu hebat, maka kemajuan bangsa tersebut dapat kita saksikan pada saat ini.

Sumber daya manusia memiliki sifat yang tidak terbatas (*infinite*) karena yang semakin lama justru akan semakin matang. Sementara sumber daya alam tidak dapat diperbaharui karena bersifat terbatas (*finite*), dapat menyusut dan habis, sehingga membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, yang memiliki kualitas dan keterampilan. Tenaga kerja adalah seorang laki-laki dan wanita yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja yang belum mendapatkan pekerjaan atau masih mencari pekerjaan disebut sebagai pengangguran, karena pengangguran setiap tahunnya semakin bertambah disebabkan oleh lapangan pekerjaan yang kurang memadai dan besarnya jumlah penduduk. Tingginya angka pengangguran berdampak langsung terhadap kemiskinan.

Perkembangan sektor industri yang pesat ditandai dengan penerapan teknologi canggih. Penerapan ini di satu pihak akan memacu perkembangan ekonomi, akan tetapi di lain pihak bila tidak ditangani secara berencana dan terpadu dapat meningkatkan kecelakaan kerja dan pengangguran. Salah satu tujuan Negara Indonesia adalah sebagaimana yang telah tertuang dalam Pancasila sila kelima, yaitu mewujudkan Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Oleh karena itu semua warga Indonesia wajib secara bersama-sama berusaha untuk mewujudkan kemajuan yang merata dan berkeadilan. Begitu

juga dalam pembangunan nasional di era globalisasi yang semakin kompetitif terhadap Negara-negara lain, maka sumber daya alam Indonesia tidak akan dapat memberikan kemajuan kepada bangsa dan Negara apabila tenaga kerjanya masih rendah baik secara keterampilan, kualitas, maupun produktivitas, sehingga tidak mampu mengelola sumber daya alamnya. Untuk itu peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia merupakan 4 Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), hlm. 174. kebutuhan yang sangat mendasar, guna mencapai tujuan bangsa dan Negara sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Pancasila, khususnya yang tedapat pada sila kelima.

Kondisi ketenagakerjaan Indonesia dari data tahun 2021-2023 merupakan penduduk usia 15 tahun ke atas yang aktif secara ekonomi seperti penduduk bekerja, atau yang punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Berdasarkan definisi tersebut, pada periode 2021 s.d. 2023 jumlah angkatan kerja di Indonesia meningkat sebanyak 7,56 juta orang atau sekitar 5,39 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin bertambahnya ketersediaan pasokan tenaga kerja di Indonesia (Kemenaker, 2024). Namun ketersediaan lapangan pekerjaan nampaknya tidak berbanding lurus dengan laju peningkatan penduduk bekerja.

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran tahun 2021 – 2023 di Indonesia

Tahun	Tingkat Pengangguran	Persentase Pengangguran
2021	9,10 Juta Orang	6,49 %
2022	8,42 Juta Orang	5,86 %
2023	7,86 Juta Orang	5,32 %

(Sumber : BPS, Sakernas Agustus 2021-2023 diolah Pusdatik Kemnaker RI)

Periode Januari-Agustus 2024 terdapat 46.240 orang tenaga kerja yang ter-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Tenaga kerja ter-PHK paling banyak terdapat di Provinsi Jawa Tengah yaitu sekitar 31,82 persen dari jumlah tenaga kerja ter-PHK (Kemenaker, 2024). Persentase setengah pengangguran pada Februari 2024 naik sebesar 1,61 persen poin, sementara pekerja paruh waktu turun sebesar 0,73 persen poin dibanding Februari 2023 (Kemenaker, 2024).

Terjadinya PHK tentunya semakin menambah persentasi kenaikan angka pengangguran, angka pengangguran ini sendiri tidak hanya berasal dan dikarenakan oleh masyarakat yang latar pendidikannya rendah, namun seperti yang bisa kita rasakan saat ini banyaknya lulusan Sarjana yang masih menganggur dan beberapa diantaranya memilih bekerja pada bidang diluar kualifikasi bidang ilmu, sehingga usia pengangguran pada usia muda jauh lebih tinggi dibandingkan usia yang lebih matang.

Ketersedian lapangan kerja di Indonesia dapat dikatakan belum bisa mewadahi penduduk yang sudah memasuki usia kerja. Lulusan sarjana yang terus bertambah setiap tahun, meningkatnya angka pertumbuhan penduduk

semakin membuat masalah lapangan kerja semakin kompleks (Adriyanto et al., 2020).

Jumlah penduduk Kabupaten Pangkep Berdasarkan data BPS Sulawesi Selatan terjadi peningkatan penduduk setiap tahunnya, terhitung dari tahun 2021 jumlah penduduk sebesar 348.230 jiwa, melonjak menjadi 354.614 jiwa pada tahun 2023. Dengan adanya lonjakan penduduk setiap tahunnya, menjadikan persaingan dalam mendapatkan Lapangan kerja semakin keras.

Melihat hal ini, maka dirasa perlu dilakukan kajian dari sudut pandang peran pemerintah daerah dalam mengatasi persoalan terkait pengangguran yang ada khususnya di Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan. Faktor – Faktor yang melatar belakangi terjadinya pengangguran tentunya tidak berdatangan dari latar belakang Pendidikan dan peningkatan angka penduduk saja, melainkan dari banyak aspek krusial yang erat hubungannya dalam laju ekonomi sehingga, berdasarkan permasalahan yang ada penulis tertarik untuk mengkaji secara ilmiah melalui penyusunan proposal yang berjudul “Analisis Peran Dinas Ketenaga Kerjaan dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Pangkep”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan :

1. Bagaimana Prinsip Job Design Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Pangkep?
2. Bagaimana Seleksi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Pangkep ?

3. Bagaimana Pelatihan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Pangkep ?
4. Bagaimana Motivasi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Pangkep ?
5. Bagaimana Pemisahan Perencanaan Dan Pelaksanaan Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Pangkep ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan muatan rumusan permasalahan dalam penelitian ini, maka adanya penelitian ini ditujukan :

1. Untuk mengetahui Prinsip Job Design Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Pangkep.
2. Untuk mengetahui Seleksi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Pangkep.
3. Untuk mengetahui Pelatihan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Pangkep.
4. Untuk mengetahui Motivasi Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Pangkep.
5. Untuk mengetahui Pemisahan Perencanaan Dan Pelaksanaan Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Pangkep.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini ada dua, yakni manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis, Adapun maksudnya yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

- a. Dengan adanya penelitian lapangan ini, diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperkaya wawasan bagi mahasiswa tentang peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Pangkep.
- b. Dapat dijadikan referensi dan informasi sebagai bahan bacaan bagi para peneliti-peneliti di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat Untuk Pemerintah atau Lembaga, dapat menjadi tolak ukur bagi pemerintah dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi tenaga kerja terutama tentang bagaimana peran pemerintah dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Pangkep
- b. Secara praktis bagi peneliti diharapkan dapat menambah pemahaman dasar dan dapat dijadikan sebagai bahan acuan/referensi dalam penelitian – penelitian dimasa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Supaya penelitian skripsi ini mempunyai nilai ilmiah dan dapat dipertanggungjawabkan keasliannya, maka peneliti terlebih dahulu melakukan telaah pustaka terhadap hasil penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, antara lain:

1. Jeffri Chandra Irvanto, Prof. Dr. H. Adam Idris, M.Si. dan Melati Dama, S.Sos. M.Si. pada tahun 2017 dengan judul Peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Samarinda dan faktor apa saja yang menjadi kendala dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Samarinda. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengambilan sampel data pada penelitian menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan DISNAKER telah berusaha untuk mengurangi tingkat pengangguran di Kota Samarinda tersebut, meskipun meskipun dalam pelaksanaannya mengalami beberapa kendala. Salah satu yang menjadi kendala yaitu tidak adanya anggaran sehingga DISNAKER tidak bisa melakukan kegiatannya dan Program programnya.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang ni adalah sama-sama membahas tentang peran Dinas Tenaga

Kerja dalam mengurangi pengangguran, dan metode penelitian yang digunakan deskriptif kualitatif. Sedangkan letak perbedaannya adalah pada saat penelitian terdahulu tingkat pengangguran disebabkan oleh faktor-faktor umum, dan penelitian yang dilakukan saat ini selain karena faktor-faktor umum, disebabkan juga karena faktor adanya pandemi covid-19.

2. Nizar Zakaria pada tahun 2020, dengan judul Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Tulungagung (Studi kasus pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja) . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi pengangguran di Kabupaten Tulungagung, untuk mengetahui upaya Disnakertrans Kabupaten Tulungagung dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Tulungagung serta hasil program Disnakertrans Kabupaten Tulungagung dalam mengurangi pengangguran. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, data-data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, data ini diperoleh melalui hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dalam menganalisis data peneliti menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dari data tersebut. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa secara umum, pengangguran yang ada dikabupaten Tulungagung terdapat 2 macam, yaitu pengangguran terbuka dan setengah penganggur.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif, dan meneliti bagaimana peran dari Dinas dalam mengurangi pengangguran. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu selain fokus pada tenaga kerja juga fokus pada transmigrasi, penelitian sekarang ini hanya fokus pada tenaga kerja.

3. Sri Sutjiatmi, Novisari Puspita pada tahun 2019, dengan judul “ Strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam Menangani Pengangguran di Kabupaten Tegal “ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Tegal. Dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil akhir penelitian ini menyatakan bahwa strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal dalam menangani pengangguran di Kabupaten Tegal yaitu mengadakan pelatihan-pelatihan untuk para pengangguran, bekerjasama dengan dinas-dinas terkait, lembaga pelatihan dan perusahaan-perusahaan dan mensosialisasikan langsung lowongan pekerjaan kepada pencari kerja. Terdapat beberapa kendala dalam menangani pengangguran di Kabupaten Tegal yaitu masih kurangnya anggaran yang tersedia, masih rendahnya kompetensi dan jumlah sumber daya manusia pegawai, dan masih rendahnya kesadaran

pada masyarakat tentang bagaimana pentingnya keterampilan dan keahlian.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, wawancara, dan dokumentansi. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu pengangguran disebabkan karena masih rendahnya kesadaran pada masyarakat tentang bagaimana pentingnya keterampilan dan keahlian, dan penelitian sekarang ini pengangguran disebabkan karena minimnya lowongan pekerjaan akibat covid-19.

4. Muhammad Zulfadhl pada tahun 2016, dengan judul Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kota Samarinda”

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja, untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam penempatan tenaga kerja di Kota Samarinda. Fokus penelitian ini yaitu Peran Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja. Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu model interaktif yang terdiri dari kondensasi data, penyajian data dan penerikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kota Samarinda yaitu calon tenaga kerja yang terdaftar masih banyak yang belum memiliki keterampilan kerja dan kurang diminatinya lowongan kerja

yang ada, lowongan kerja yang masih minim, penyampaian informasi pasar kerja yang masih kurang maksimal. Masih belum maksimalnya pengetahuan menganai mekanisme antar kerja baik dari perusahaan maupun para pencari kerja dalam penempatan tenaga kerja, kurangnya pemahaman mengenai kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja, dan penelitian sekarang ini bertujuan untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran.

5. Teguh Handika dan Sufian Hamim pada tahun 2019, dengan judul “Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal di PT. Wahana Karsa Swandiri Kecamatan Mandau” Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja. Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif kualitatif, data di dapatkan melalui hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, sumber data yaitu data primer melalui metode Accidental Sampling. Teknik analisis data yang digunakan yaitu model interaktif yang terdiri dari kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kabupaten Bengkalis yaitu calon tenaga kerja yang terdaftar

masih banyak yang belum memiliki keterampilan kerja dan kurang diminatinya lowongan kerja yang ada, lowongan kerja yang masih minim, penyampaian informasi pasar kerja yang masih kurang maksimal, masih belum maksimalnya pengetahuan mengenai mekanisme antar kerja yang dari perusahaan maupun para pencari kerja dalam penempatan tenaga kerja, kurangnya pemahaman mengenai kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini adalah sama-sama membahas peran Dinas Tenaga Kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan model interaktif yang terdiri dari kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, dan penelitian sekarang ini menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

B. Kajian Teori

1. Teori Ketenagakerjaan

Menurut Sastrohadiwiryo menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh, karyawan dan pegawai, dan di antara ketiganya memiliki perbedaan secara deskriptif yaitu:

- a. Buruh adalah mereka yang bekerja pada suatu usaha perorangan dan mendapatkan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak, baik secara lisan maupun tertulis, yang dimana biasanya imbalan kerja diterima secara harian.

- b. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu perusahaan, baik itu swasta maupun pemerintah, dan mendapatkan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang dimana biasanya imbalan tersebut diterima secara mingguan.
- c. Pegawai (Pegawai Negeri) adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan mereka diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas jabatan negeri atau tugas Negara yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Oemar Hamalik menjelaskan bahwa tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Aspek Potensial Bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi herediter yang bersifat dinamis yang terus berkembang dan dapat dikembangkan.
- b. Aspek Profesional atau Vokasional Bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
- c. Aspek Fungsional Bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula.

- d. Aspek Operasional Bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
- e. Aspek Personal Bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.
- f. Aspek Produktivitas Bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil, dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.

Menurut Dr. Payaman Simanjuntak Dalam Buku Pengantar “Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau yang sedang bekerja yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan hanya dibedakan oleh batas umur.

Sunardi dalam Zulkarnain menyatakan syarat menjadi seorang calon tenaga kerja yang baik antara lain yaitu memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang memadai, mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan maupun tertulis, memiliki motivasi yang kuat atau tetap pada pendirian, kerja keras, dan mampu bekerja secara cermat dan tepat.

Tenaga kerja adalah SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu

bahwa kegiatan tersebut mampu menghasilkan barang dan jasa, dan memberikan yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek dalam pembangunan. Angkatan kerja adalah pelaku dalam setiap proses pembangunan. Demi berhasilnya suatu pembangunan diperlukan angkatan kerja yang sangat memadai, yang memiliki kualitas, keterampilan, maupun produktivitas secara baik. Penciptaan kesempatan kerja menjadi tujuan utama yang akan dicapai dalam pembangunan, terutama dalam kondisi atau keadaan Indonesia yang mengalami surplus tenaga kerja. Masalah penciptaan lapangan pekerjaan menjadi salah satu tantangan bagi strategi dan kebijakan pembangunan di Indonesia. Pembangunan ekonomi yang dilakukan selama ini masih belum mampu dalam menciptakan kesempatan kerja yang memadai bagi tanaga kerja yang terus menerus meningkat setiap tahunnya, orientasi pembangunan di Indonesia selama ini lebih menekankan pada pertumbuhan ekonomi bersifat padat modal (capital intesif) sehingga belum banyak menyerap angkatan kerja yang ada. Akibatnya terjadi ketimpangan antara jumlah angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang mana berdampak pada meningkatnya jumlah pengangguran.

Informasi ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penyediaan tenaga kerja, kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja, mobilitas tenaga kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, dan perlindungan tenaga kerja, sangat dibutuhkan dalam rangka penyusunan berbagai kebijakan dan

program ketenagakerjaan yang diarahkan untuk pemecahan masalah ketenagakerjaan dan sebagai bahan layanan kepada para pengguna informasi ketenagakerjaan di dalam negeri dan luar negeri. Informasi ketenagakerjaan ini merupakan masukan bagi penyusunan perencanaan tenaga kerja. Berbagai kegiatan telah dilaksanakan untuk menyediakan dan menghasilkan informasi ketenagakerjaan yang akurat, komprehensif dan muktahir (up to date). Kegiatan tersebut berpatokan dan didasarkan pada 5 (lima) pilar utama dalam pengelolaan dan penyajian informasi ketenagakerjaan yaitu:

- a. Pengembangan kebijakan dan peraturan perundangan sistem informasi ketenagakerjaan.
- b. Pembangunan infrastruktur dan jaringan sistem informasi ketenagakerjaan.
- c. Pengembangan kualitas sumber daya manusia pengelola sistem informasi ketenagakerjaan.
- d. Pengembangan aplikasi, dan
- e. Pengelolaan sistem informasi ketenagakerjaan

2. Teori Pengangguran

Pengangguran adalah orang yang tidak mendapat kesempatan untuk bekerja, namun sedang mencari pekerjaan atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin memperoleh pekerjaan.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran adalah penduduk yang tidak bekerja namun sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima tetapi belum mulai bekerja.

Dalam standar pengertian yang sudah ditetentukan secara internasional, yang dimaksud pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya. Pengangguran menunjukkan sumber daya yang terbuang. Para pengangguran memiliki potensi untuk memberikan kontribusi pada pendapatan nasional, tetapi mereka tidak dapat melakukannya. Pencarian pekerjaan yang cocok dengan keahlian mereka adalah menggembirakan jika pencarian itu berakhir, dan orang-orang yang menunggu pekerjaan di perusahaan yang membayar upah di atas keseimbangan merasa senang ketika lowongan terbuka. Pengangguran sering diartikan sebagai angkatan kerja yang belum bekerja atau tidak bekerja secara optimal. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengangguran dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu :

- a. Pengangguran Terbuka (Open Unemployment), pengangguran terbuka adalah tenaga kerja yang betul-betul tidak mempunyai pekerjaan.

Pengangguran terbuka terdiri dari:

1. Mereka yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan.

- 
2. Mereka yang tidak mempunyai pekerjaan namun sedang mempersiapkan usaha. Mempersiapakan suatu usaha adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam rangka mempersiapkan suatu usaha atau pekerjaan yang baru, yang bertujuan untuk memperoleh penghasilan dan keuntungan atas resiko sendiri. Mempersiapkan yang dimaksud adalah apabila tindakannya nyata, seperti: mengumpulkan modal, perlengkapan, mencari lokasi atau tempat, mengurus surat izin usaha dan sebagainya, telah dilakukan.
 3. Mereka yang tidak mempunyai pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan sama sekali, karena merasa tidak mungkin untuk mendapatkan pekerjaan.
 4. Mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja. Mempersiapkan suatu usaha yang nantinya cenderung pada pekerjaan sebagai berusaha sendiri (own account worker).
 - a. Pengangguran Terselubung (Disguised Unemployment), pengangguran terselubung merupakan pengangguran yang terjadi akibat terlalu banyaknya tenaga kerja dalam satu unit pekerjaan.
 - b. Setengah Menganggur (Under Unemployment), setengah menganggur adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada pekerjaan untuk sementara waktu. Ada yang mengatakan bahwa tenaga kerja setengah menganggur ini adalah tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu atau kurang dari 7 jam sehari. Misalnya seorang buruh bangunan yang telah menyelesaikan pekerjaan pada suatu

proyek, dan untuk sementara waktu mengagur sambil menunggu proyek berikutnya. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran antara lain:

1. Jumlah pencari kerja lebih besar dari jumlah peluang kerja yang tersedia.
2. Kesenjangan antara kompetensi pencari kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja.
3. Masih adanya anak putus sekolah dan lulus tidak melanjutkan yang tidak terserap dunia kerja/berusaha mandiri karena tidak memiliki keterampilan yang memadai.
4. Terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) karena krisis global.
5. Terbatasnya sumber daya alam di kota yang tidak memungkinkan lagi warga masyarakat untuk mengolah sumber daya alam menjadi mata pencaharian.

Menurut Oemar Hamalik, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terbatasnya kesempatan kerja yakni:

- a. Besarnya jumlah penduduk dan cepatnya pertambahan penduduk di pedesaan. Sedangkan kesempatan kerja tidak seimbang dengan angkatan kerja yang membutuhkan lapangan pekerjaan.
- b. Masih rendahnya tingkat pendidikan, rendahnya mutu penduduk dalam hal ini mengakibatkan kurangnya usaha-usaha kreatif kegairahan kerja/motif berprestasi.
- c. Tenaga kerja terpelajar enggan bekerja di pedesaan.

Berdasarkan data BPS Kab. Pangkep tahun 2023 diperoleh hasil indikator pengukur tingkat pengangguran terbuka dan Angkatan kerja yang di sajikan dalam Tabel 2 dan Tabel 3, berikut :

Tabel 2.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Kab. Pangkep 2023

Jenis Kelamin	Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan 2023
Laki-laki	5.35
Perempuan	4.62
Laki-laki & Perempuan	5.05

(Sumber : Data BPS Kab. Pangkep, 2024)

Tabel 2.2. Jumlah Angkatan Kerja Kab. Pangkep 2023

Jenis Kelamin	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan 2023
Laki-laki	85.21
Perempuan	55.64
Laki-Laki & Perempuan	69.98

(Sumber : Data BPS Kab. Pangkep, 2024)

C. Pembangunan Sumber Daya Manusia Indonesia

Pengangguran di Indonesia yang telah mencapai puluhan juta orang merupakan suatu masalah yang mendesak yang harus segera dipecahkan karena dampak pengangguran itu akan sangat berbahaya bagi tatanan kehidupan sosial adalah fakta bahwa berbagai kejahatan social seperti pencurian/penodongan/perampokan, pelacuran, jual beli anak, anak jalanan dan lain-lain merupakan dampak dari pengangguran (Ishak, 2019). Menurut indeks

pengembangan sumber daya manusia, Indonesia berada di bawah peringkat negara-negara ASEAN seperti Malaysia, Singapura, Thailand, Brunei Darussalam, Philipina, bahkan dengan negara Vietnam yang baru saja bangkit dari keterpurukannya (Anas, 2022).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat strategis peranannya, berbeda kedudukannya dari faktor-faktor produksi lainnya, karena sumber daya manusia mempunyai kedudukan sebagai subjek dan objek pembangunan, rendahnya produktivitas tenaga kerja di Indonesia ini, telah berdampak terhadap kinerja serta kepercayaan para investor untuk menggunakan jasa tenaga kerja Indonesia. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja sangat menentukan kondisi permintaan tenaga kerja itu sendiri (Zulhanafi et al., 2013).

Pembangunan nasional menggerakan pembangunan ekonomi suatu negara dengan mengelola berbagai sumber daya yang ada dan membentuk suatu pola kemitraan untuk menciptakan suatu lapangan pekerjaan baru, merangsang perkembangan kegiatan ekonomi dan satu ciri pembangunan adalah terjadinya ledakan penduduk, akan tetapi mengingat terbatasnya sumber-sumber produksi, keterbatasan kemampuan pemerintah dikaitkan dengan jumlah penduduk yang demikian besar menjadikan tidak tertampungnya seluruh angkatan kerja didalam dunia usaha/ pekerjaan (Sugianto dan Permadhy, 2020). Sebuah bangsa yang maju ternyata adalah bangsa yang didukung oleh sumber daya yang berkualitas, dan dapat melahirkan berbagai kreatifitas untuk mendukung pengembangan bangsanya (Anas, 2022).

Modal manusia (*human capital*) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan ekonomi. Dengan modal yang berkualitas, kinerja ekonomi diyakini juga akan lebih baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa “*social development is economic development*”. Sumber daya manusia dari suatu bangsa, bukan modal fisik atau sumber daya material, merupakan faktor paling menentukan karakter dan kecepatan pembangunan sosial dan ekonomi suatu bangsa bersangkutan (Thirtabrata et al., 2022).

Kondisi lain yang tidak dapat dilupakan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia melalui strategi pendidikan adalah faktor lingkungan kebudayaan. Disebut demikian, karena dalam lingkungan kebudayaan, terjadi proses pendidikan, baik pendidikan formal maupun pendidikan informal. Proses ini juga akan berpengaruh kepada pembentukan kepribadian yang secara dinamis selalu mengadakan adaptasi, interaksi, sehingga terbentuk suatu karakter yang diamati sehari-hari. Oleh karena itu, melalui pendidikan dan kebudayaan, seseorang secara kritis mencerna informasi-informasi yang datang dari luar yang secara gencar sekarang ini ingin mengubah cara berpikir Masyarakat (Rustina, 2007).

D. Faktor – Faktor adanya Pengangguran

Pengangguran terjadi karena pertumbuhan angkatan kerja lebih tinggi dari pertumbuhan lapangan pekerjaan yang ada. Pengangguran merupakan salah satu indikator penting dibidang ketenagakerjaan, dimana tingkat pengangguran dapat mengukur sejauh mana angkatan kerja mampu diserap oleh lapangan kerja yang ada (Rambe et al., 2019).

Tingginya angka pengangguran di Indonesia tahun 2015 - 2020 yang dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu pertumbuhan ekonomi penduduk yang mengalami penurunan, tingkat inflasi antar provinsi yang kurang stabil, dan rendahnya rata - rata lama sekolah (Handayani et al., 2022).

Pengangguran merupakan suatu kondisi di mana seseorang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan, tingkat pengangguran di Indonesia pada tahun 2019 yaitu sebesar 5,28% masih belum mencapai target tingkat pengangguran terbuka yang telah ditentukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) Republik Indonesia pada tahun 2019 (Haryanto dan Wibowo, 2022).

Lebih jelasnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terdiri 3 (tiga) dimensi dasar, yaitu angka harapan hidup, pengetahuan, dan standar hidup layak. Kualitas kesehatan digunakan untuk mengukur angka harapan hidup, harapan lama sekolah digunakan untuk mengukur dimensi pengetahuan, dan rata-rata pengeluaran per kapita digunakan sebagai indikator pengukuran terhadap standar hidup layak (Diniyah dan Fisabilillah, 2022).

Dampak dari pandemi Covid-19 juga menyebabkan angka pengangguran di Indonesia meningkat akibat dari banyaknya PHK di masa pandemi ini. Jumlah penduduk dengan tingkat pengangguran dapat diketahui hubungannya berdasarkan teori Malthus dalam masyarakat modern disebutkan bahwa pertambahan jumlah penduduk akan mengakibatkan meningkatnya tenaga kerja, tetapi tidak diikuti oleh kesempatan kerja yang tersedia (Muhaimin et al., 2023).

E. Kesenjangan Sektor Tenaga Kerja di Indonesia

Kesempatan kerja dihitung menggunakan jumlah lowongan pekerjaan dan jumlah relatif lowongan pekerjaan terhadap tingkat lapangan pekerjaan (tingkat lowongan pekerjaan atau vacancy rate, dihitung dalam persentase). Selain itu, pencari kerja akan memiliki kesempatan yang lebih tinggi untuk mendapat pekerjaan ketika banyak perusahaan yang melakukan perekrutan (Kementerian PPN/Bappenas, 2020).

Lowongan kerja merupakan peluang kerja dalam suatu tempat atau instansi bagi pencari kerja, khususnya pengangguran yang disertai dengan syarat-syarat tertentu. Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang penetapan kedaruratan Kesehatan masyarakat pandemi Covid-19. Kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah berdampak terhadap ketenagakerjaan yaitu banyaknya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap tenaga kerja, hal ini berkaitan dengan pencari kerja yang semakin bertambah dan lowongan kerja semakin berkurang (Ningsih dan Abdullah, 2021).

Berdasarkan analisis UU No. 11 Tahun 2020 bahwa dikeluarkannya undang-undang cipta kerja akan mewujudkan lapangan pekerjaan serta dapat meningkatkan investasi, baik luar maupun dalam negeri, maka bertambahnya investasi akan terwujudnya kesempatan kerja baru yang pada akhirnya dapat membantu menyeimbangkan angkatan kerja dengan kesempatan kerja di Indonesia dan dalam hal ini tidak akan ada namanya pengangguran jika Angkatan kerja seimbang dengan kesempatan kerja (Harahap et al., 2023).

Tujuan pemerintah melalui RUU Cipta Kerja untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi Indonesia, menarik minat Warga Negara Asing (WNA) untuk bekerja di Indonesia agar dapat membantu pengetahuan bagi kualitas SDM Indonesia tetapi banyak elemen masyarakat yang tidak setuju dengan pengesahaan UU Cipta Kerja tersebut. UU Cipta Kerja dinilai tidak memihak pada masyarakat terutama kaum buruh. Beberapa pasal dalam UU Cipta Kerja dinilai merugikan kaum buruh. Salah satunya mengenai uang pesangon dan nilai santunan yang diturunkan (Kartikasari dan Fauzi, 2021).

Pasal 109 angka 3 *Omnibus Law* Cipta Kerja, serta Pasal 3 dan 4 PP 8/2021, di mana dimungkinkan pendirian perseroan oleh satu individu dan tidak ada ketentuan batas modal minimum, maka resiko gagal pembayaran oleh perseroan sangat mungkin terjadi. Pengaturan ini berpotensi mengakomodasi kerentanan terhadap ketidakmampuan memberikan jaminan kemampuan pembayaran pada pihak ketiga karena tidak adanya jaminan modal yang bisa dijadikan sebagai sarana kepentingan pelunasan piutang kreditur (Arief dan Ramadhani, 2021).

F. Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan yang tengah menjadi keresahan muda – mudi diera sekarang ini, dimana ketersedian Lapangan kerja menjadi permasalahan yang kompleks untuk dihadapi, yang tentunya disebabkan oleh berbagai faktor – faktor internal maupun eksternal. Adapun faktor internal itu sendiri dapat berasal dari sumber daya manusianya yang memuat kemampuan, latar belakang pendidikan dan privilege yang ada.

Sementara itu, untuk faktor eksternal itu sendiri dapat berasal dari jejaring sosial/mitra, ketersedian serapan tenagakerja dan ketersedian lapangan kerja oleh instansi atau Perusahaan terkait, Maka dari itu, perlu dilakukan kajian mengenai “Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Pangkep” . Indikator yang akan diteliti yaitu meliputi Pentingnya job design, seleksi, pelatihan pegawai, motivasi, pemisahan perencanaan dan pelaksanaan untuk mengetahui bagaimana peran pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran yang terjadi.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Pangkep

Teori Menurut Frederick Winslow (Ekowati dan Tamrin, 2022):

1. Job Design
2. Seleksi
3. Pelatihan Pegawai
4. Motivasi
5. Pemisahan Perencanaan dan Pelaksanaan

Peran Dinas Ketenagakerjaan

G. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Pangkep. Dimana nilai pedoman yang dijadikan Indikator adalah job design, seleksi, pelatihan, motivasi dan pemisahan perencanaan dan pelaksanaan.

H. Deskripsi Fokus

Deskripsi fokus penelitian adalah penjelasan atau uraian dari masing-masing fokus yang diamati untuk memberikan kemudahan dan kejelasan tentang pengamatan. Berikut penjelasannya:

a. Job Design

Job design adalah proses dimana seseorang memutuskan tugas atau peran individu dan otoritas atau suatu proses penentuan tugas-tugas yang harus dilaksanakan pemegang jabatan. Adapun indikator Job Design yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut;

- 1) Apa peran anda dalam mengurangi tingkat pengangguran dikabupaten Pangkep

b. Seleksi

Seleksi merupakan kegiatan penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendapatkan karyawan terbaik yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Adapun indikator Seleksi yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut;

- 1) Syarat apa saja yang diberikan dinas ketenagakerjaan bagi masyarakat yang akan mengikuti program pelatihan

2) Bagaimana cara mengukur keberhasilan suatu program pelatihan

c. Pelatihan Pegawai

Pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, mengembangkan kompetensi kerja seseorang. Adapun indikator Pelatihan Pegawai yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut;

- 1) Program pelatihan apa saja yang telah dilakukan dinas ketenagakerjaan dalam mengurangi pengangguran di kabupaten Pangkep
- 2) Dapatkah pelatihan kerja meningkatkan produktifitas kerja masyarakat

d. Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dengan tujuan yang ingin dicapai. Adapun indikator Motivasi yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut;

- 1) Apa jaminan yang di dapatkan masyarakat setelah mengikuti program pelatihan
- 2) Sejauh mana program pelatihan membantu masayarakata dalam mencari pekerjaan

e. Pemisahan, Perencanaan, dan Pelaksanaan

Adalah proses menetapkan tujuan dan merumuskan cara untuk mencapainya, dengan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia

dan kondisi masa depan. Adapun indikator Pemisahan, Perencanaan, dan Pelaksanaan yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut;

- 1) Apa yang perlu di lakukan untuk meningkatkan efektifitas yang ada di dinas ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran di kabupaten pangkep



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep tepatnya di Jl. Sultan Hasanuddin, Padoang Doangan, Kec. Pangkajenne, Kabupaten Pangkajenne dan Kepulauan, Sulawesi Selatan tepatnya di Gedung Kantor Bupati Pangkajenne dan Kepulauan. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 21-25 Juli 2025.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Menurut (Moleong, 2013) penelitian kualitatif sebagai penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya pelaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaat berbagai metode ilmiah.

Penelitian ini bersifat deskriptif, penelitian penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menjelaskan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data yang diperoleh. Jadi metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan pendekatan kualitatif dan menggunakan metode deskriptif.

Adapun data yang digunakan bersumber dari data primer dan data sekunder, berikut penjelasannya;

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui observasi dan wawancara kepada narasumber penelitian yang sudah ditentukan sebelumnya. Data di dalam penelitian ini adalah hasil pedoman dari wawancara dengan beberapa narasumber yang merupakan pegawai, staff dan masyarakat yang berpartisipasi dalam penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang digunakan tambahan dalam penulisan penelitian ini, data ini diperoleh dari kantor dinas ketenagakerjaan kabupaten pangkep serta dari kepustakaan yang biasa digunakan untuk melengkapi data primer. Bentuk data sekunder yang dimaksud berupa buku-buku, artikel, dokumen-dokumen dan lain sebagainya yang menunjang proses penelitian ini.

C. Informan

Penentuan informan data penelitian dilakukan dengan teknik purposive sampling, dimana peneliti menentukan pengambilan sampel berdasarkan kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Kriteria informan yang dipilih adalah informan yang memiliki jabatan penting dalam kantor dan masyarakat

Tabel 3.1 Informan Penelitian

No	Nama	Inisial	Jabatan
1	Hj. Najemiah SP	N	Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kab. Pangkep
2	Yuswardy, S.T	Y	Kepala Sub Bagian Perencanaan
3	Ichlas Aziz, A.Md.P	IA	Masyarakat
4	Siri Hadijah, S.Tr.T	SH	Masyarakat
5	Muh. Ari Kurniawan, S. Kom	AK	Masyarakat

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan guna menambah referensi data baik secara kualitatif dan kuantitatif, agar memperoleh akurasi data. Pengumpulan data dikumpulkan melalui beberapa teknik sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah proses pengumpulan data atau informasi secara sistematis melalui pengamatan objek, situasi, atau fenomena yang terjadi secara langsung di Lapangan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses pengumpulan data secara langsung melalui daftar pertanyaan terstruktur terhadap informan yang akan di wawancarai yaitu Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep, Kepala Sub bagian Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep dan Masyarakat agar memudahkan dalam mengumpulkan data, baik data Primer maupun Sekunder.

3. Dokumentasi

Yaitu teknik untuk mengambil data sekunder yang memuat informasi yang ingin di dapatkan yang bersumber dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep dan digunakan sebagai data pelengkap dan pendukung dari data primer yang berkaitan dengan keperluan penelitian ini.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan dianalisis berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dengan metode triangulasi, yaitu adalah metode pendekatan untuk meidentifikasi, mengolah, menginterpretasikan, menyusun dan menyajikan hasil data dalam bentuk deskriptif kuantitatif untuk memperoleh penarikan Kesimpulan. Berikut adalah metode triangulasi yang digunakan dalam analisis pendekatan :

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses menurunkan volume data tanpa mengorbankan informasi penting. Proses ini menggunakan metode yang mencakup kompresi data, pemilihan fitur, dan pengelompokan.

2. Penyajian Data

Menggunakan penyajian data naratif untuk memberikan informasi dengan cara yang jelas, ringkas, dan mudah dimengerti adalah teknik yang populer dalam analisis data kualitatif.

3. Penarikan Kesimpulan

Membuat kesimpulan adalah langkah terakhir dalam proses analisis data. Hal ini dilakukan dengan melihat hasil reduksi data dan merujuk pada rumusan masalah. Keputusan atau penilaian dibuat berdasarkan informasi, bukti, atau data yang ada.

F. Teknik Pengabsahan Data

Pengabsahan data adalah menjamin bahwa semua yang telah diamati dan diteliti peneliti sesuai (relevan) dengan data yang benar-benar terjadi. Untuk menghasilkan tingkat keabsahan data peneliti tentunya diperlukan untuk mendukung sebuah penelitian kualitatif yakni melalui:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber berarti membandingkan atau mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang di peroleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan antara apa yang dikatakan umum dengan yang dikatakan secara pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data informasi dengan cara mengecek sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Teknik berbeda yang dilakukan adalah terkait dengan etika administrator untuk meyakinkan keakuratannya.

3. Triangulasi waktu

Triangulasi Waktu digunakan untuk validasi data dengan pengecekan berbagai cara dan berbagai tempat. Perubahan suatu proses dan perilaku manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu sehingga perlu dilakukan pengamatan yang tidak hanya sekali pengamatan saja.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil Kabupaten Pangkep

Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (dulu bernama Pangkajene Kepulauan, biasa disingkat Pangkep) adalah salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Ibukotanya adalah Pangkajene. Asal kata Pangkajene dipercaya berasal dari sungai besar yang membelah kota Pangkep. Pangka berarti cabang dan Je'ne berarti air. Ini mengacu pada sungai yang membelah kota pangkep yang membentuk cabang.

Berdasarkan letak astronomis, Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan berada pada 11.00' bujur timur, dan 040. 40' – 080. 00' lintang selatan. Kabupaten Pangkep mempunyai letak lintang yaitu pada sebelah Utara terdapat Kabupaten Barru. Kemudian disebelah Timur terdapat Kabupaten Bone. Di sebelah Selatan terdapat Kabupaten Maros dan kota Makassar. Dan disebelah Barat terdapat selat Makassar.

Pada tahun 2023 kabupaten Pangkep berpenduduk sebanyak ±355.000 jiwa dengan luas wilayah 1.112,29 km². Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan terdiri dari 13 kecamatan, 38 kelurahan, dan 65 desa. Adapun beberapa kecamatan di kabupaten pangkep antara lain, Kecamatan Minasa Te'ne, Kecamatan Liukang Tangaya, Kecamatan Liukang Kalmas, Kecamatan Liukang Tupabbiring Utara, Kecamatan

Liukang Tupabbiring, Kecamatan Tondong Tallasa, Kecamatan Mandalle, Kecamtan Segeri, Kecamatan Labakkang, Kecamatan Ma’rang, Kecamatan Bungoro, Kecamatan Pangkajene.

2. Dinas Ketenagakerjaan



Gambar 4.1 Gedung Kantor Bupati Kabupaten Pangkep

Dinas ketenagakerjaan kabupaten Pangkep berlokasi di Jl. Sultan Hasanuddin, Padoang Doangan, Kec. Pangkajene, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Sulawesi Selatan tepatnya di Gedung Kantor Bupati Pangkajene dan Kepulauan. Yang lokasinya sangat strategis karena berada di pusat kota sehingga mudah diakses oleh masyarakat setempat.

Dinas ketenagakerjaan adalah Lembaga pemerintah yang mengurus ketenagakerjaan ditingkat pusat maupun daerah. Dinas ketenagakerjaan bertanggung jawab atas penyusunan kebijakan tenaga kerja, pengawasan regulasi, perlindungan hak pekerja, penyelesaian

perselisihan industrial, serta peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan sertifikasi.

Megacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pangkep tahun 2021-2026, maka Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep menetapkan tujuan yang ingin dicapai pada periode tersebut adalah untuk Meningkatkan Daya Serap Tenaga Kerja. Kebijakan RPJMD 2021-2026 tersebut sejalan dengan kebijakan umum Rencana strategis yaitu sebagai berikut;

- 1) Pemberian kesempatan memperoleh pelatihan, meningkatkan kompetensi dan produktifitas kerja serta mengerahkan Lembaga latihan kerja memenuhi standar akreditasi.
- 2) Pemerataan kesempatan kerja dan fasilitasi terciptanya perluasan kerja
- 3) Mengupayakan hubungan industrial harmonis, dinamis, dan berkeadilan, kelangsungan, usaha serta peningkatan kesejahteraan pekerja.

Adapun Visi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkejene yaitu ;

“Terwujudnya Tenaga Kerja Yang Kompeten, Produktif, dan Berdaya Saing Serta Hubungan Industrial Yang Harmonis”

Misi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep terdiri dari lima yaitu sebagai berikut ;

- 
- 1) Menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan potensi lokal daerah
 - 2) Memperluas akses kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja pada dunia usaha dan dunia industri
 - 3) Mengembangkan sistem informasi pasar kerja dan peningkatan produktifitas tenaga kerja
 - 4) Membina dan membangun hubungan industrial yang harmonis dan bermartabat
 - 5) Meningkatkan tata kelola dan cakupan penerima jaminan sosial ketenagakerjaan.

a. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan

Dinas Ketenagakerjaan (DISNAKER) Kabupaten Pangkep mempunyai struktur organisasi sebagai berikut.

1) Kepala Dinas

Kepala dinas ketenagakerjaan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang penanaman ketenagakerjaan.

2) Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas pokok memimpin dan mengkoordinasi kegiatan, mengendalikan dan memberikan pelayanan teknis dan administrasi urusan kepegawaian dan umum, keuangan serta penyusunan program

dan perencanaan ketenagakerjaan dalam lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep.

3) Sub bagian umum dan kepegawaian

Sub bagian umum dan kepegawaian dipimpin oleh kepala sub bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketetausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian dan hukum serta koordinasi pelaksanaan reformasi birokrasi.

4) Sub bagian perencanaan dan keuangan

Sub bagian ini dipimpin oleh kepala sub bagian yang mempunyai tugas pokok mengumpun bahan dan mengelola administrasi keuangan meliputi penyusunan program dan anggaran, penggunaan, pembukaan, pertanggungjawaban dan pelaporan.

5) Bidang pelatihan kerja dan penempatan kerja

Bidang ini dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas pokok memimpin mengkoordinasi dan mengendalikan tugas di bidang pengembangan dan pelaksanaan pelatihan kerja, serta pengembangan informasi pasar kerja dan analisis produktifitas.

6) Bidang hubungan industrial dan Jaminan sosial ketenagakerjaan

Bidang ini dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas pokok untuk memimpin, mengkoordinasi, dan mengendalikan tugas tugas dibidang persyaratan kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja serta penyelesaian hubungan industrial.

7) Kelompok jabatan fungsional

Adapun Sumber Daya Manusia Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep pada periode 2021-2026 berjumlah 101 orang.

Tabel 4.1 Komposisi Daya Aparatur Dinas Ketenagakerjaan

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Bidang	2
4	Kepala UPTD	1
5	Kepala Sub Bagian	2
6	Fungsional Infrastruktur	17
7	Fungsional Umum	15
8	Staf THL	62

Sumber ; Dokumen Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep

Tabel 4.2 Jumlah Aparatur Dinas Ketenagakerjaan

No	Pangkat	Jumlah
1	ESELON II	1
2	ESELON III	3
3	ESELON IV	3

Sumber ; Dokumen Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep

**Gambar 4.2 Bagan Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan
Kabupaten Pangkep**



Sumber ; Dokumen Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep

B. Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan menyajikan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilaksanakan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep untuk mengetahui bagaimana peran Dinas Ketenagakerjaan dalam

mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Pangkep penulis menggunakan teori dari Frederick Winslow Taylor dan Scientific Management dengan lima indikator yaitu Job Design, Seleksi, Pelatihan Pengawas, Motivasi, Pemisahan Perencanaan dan Pelaksanaan yang di rangkum dalam uraian sebagai berikut;

a. Job Design

Job design adalah proses dimana seseorang memutuskan tugas atau peran individu dan otoritas atau suatu proses penentuan tugas-tugas yang harus dilaksanakan pemegang jabatan , hak-hak untuk mengatur pekerjaan tersebut dan tanggung jawab dari satu paket pekerjaan. Singkatnya memecah proses kerja yang kompleks menjadi tugas individual yang sederhana dan dapat diulang.

Pada indikator ini peneliti melakukan wawancara terkait job design dengan pertanyaan terkait indikator yang ada. N selaku kepala dinas ketenagakerjaan kabupaten Pangkep (24 Juli 2025) mengatakan

“peran saya sebagai kepala dinas adalah memimpin juga mengkoordinasi dan mengawasi program pelatihan kerja yang dilaksanakan. Agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan apa yang di inginkan dan sesuai rencana”

Dilanjutkan wawancara dengan kepala sub bagian perencanaan Y (24 Juli 2025) mengatakan;

“kami di sini mempunyai peran untuk membantu kepala dinas dalam menyusun rencana serta program pelatihan kerja. Selain itu kami bertugas mengidentifikasi potensi masalah pengangguran di wilayah kerja lalu kemudian membuatkan program pelatihan kerja, serta penyaluran tenaga kerja dan juga peningkatan kualitas sdm.”

Dari penjelasan kedua informan diatas dapat disimpulkan bahwa kedua jabatan tersebut mengemban tugas nya masing masing. Dimana keduanya mengawasi, mengkoordinasi juga menjalankan program program yang kiranya akan membantu masyarakat kabupaten pangkep dalam mencari pekerjaan. Selain pemberi pelayanan dari dinas ketenagakerjaan, peneliti juga memberi kesempatan kepada masyarakat selaku penerima pelayanan atau pengguna pelayanan sebagai narasumber pada penelitian ini. SH sebagai informan pada indikator ini memberikan jawaban dari pertanyaan wawancara (24 Juli 2025) sebagai berikut;

“Saya rasa peran saya sebagai masyarakat tentunya menerima pelayanan dari dinas ketenagakerjaan. Juga mencari informasi terbaru terkait pencarian kerja”

Dari pernyataan informan di atas menjelaskan bahwa tugasnya sebagai masyarakat menerima pelayanan dari dinas ketenagakerjaan yang sebelumnya telah dijelaskan tugasnya masing masing. Hal tersebut sejalan dengan peran masing masing informan sebagai pemberi pelayanan dan penerima pelayanan. Dimana dinas ketenagakerjaan memberikan atau menjalankan program pelatihan kerja yang masyarakatlah yang menjadi sasaran utamanya.

b. Seleksi

Seleksi merupakan kegiatan penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendapatkan karyawan terbaik yang sesuai

dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Dalam hal ini seleksi yang dimaksud adalah persyaratan yang diberikan oleh pihak dinas ketenagakerjaan bagi masyarakat yang ingin mengikuti program pelatihan kerja yang ada.

Pada indikator seleksi ini peneliti mengajukan pertanyaan yaitu syarat apa yang diberikan dinas ketenagakerjaan bagi masyarakat yang ingin mengikuti program pelatihan yang ada. Berikut tanggapan N selaku kepala dinas ketenagakerjaan (24 Juli 2025)

“Untuk syarat kami tidak mempunyai syarat. Yang jelas masyarakat yang datang adalah masyarakat yang sedang mencari pekerjaan dan kami memberikan pelayanan kepada masyarakat tersebut. Dalam hal memberikan pelayanan berupa kartu tanda pencari kerja membutuhkan beberapa berkas yang di perlukan”

Beliau mengungkapkan bahwa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dinas ketenagakerjaan tidak mempunyai syarat dalam program pelatihan, karena sasaran program pelatihan ditujukan kepada masyarakat yang sedang mencari pekerjaan. Kepala sub bagian perencanaan pun Y (24 Juli 2025) mengungkapkan hal yang hampir sama, bahwa kelengkapan berkas menjadi salah satu syarat dalam pembuatan kartu pencari kerja guna memudahkan penginputan data individu yang bersangkutan ;

“Kami mempunyai beberapa persyaratan berkas untuk mendapatkan kartu tanda bukti pencari kerja (AK.1). Dimana masyarakat wajib membawa fotocopy ijazah terakhir, KTP,KK, pas foto, juga sertifikat kompetensi bagi yang memiliki. Berkas tersebut tentunya kami gunakan untuk mengisi data dari yang nantinya juga akan tertera di kartu pencari kerja”

Masih dengan informan yang sama yaitu SH menjawab petanya yang serupa mengenai syarat apa yang diberikan dinas ketenagakerjaan bagi masyarakat yang ingin mengikuti program pelatihan yang ada (24 Juli 2025) berikut jawaban informan;

“kalau syarat tidak terlalu berat sebenarnya karena berkas berkas pribadi saja. Tapi lokasi pelatihannya yang jauh dan itu memakan biaya transportasi tiap hari.”

Dari penjelasan narasumber mengakui bahwa syarat yang diberikan hanya kelengkapan berkas pribadi hanya saja lokasi pelatihannya berada jauh dari pusat kota, dan itu memakan biaya yang cukup lumayan. Dari ketiga jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa dinas ketenagakerjaan tidak memberikan syarat apapun dalam proses pelayanannya selain kelengkapan berkas yang akan diperlukan nantinya untuk memudahkan proses penginputan data.

Selanjutnya wawancara terkait indikator yang sama dengan pertanyaan bagaimana cara mengukur keberhasilan suatu program pelatihan yang dimulai dengan informan masyarakat SH yang mengungkapkan hal sebagai berikut;

“kalau menurut saya keberhasilan program pelatihan itu di liat dari bagaimana tingkat pengangguran yang ada di daerah ta. Masyarakat yang sudah ikut pelatihan kita tinjau apakah sudah dapat pekerjaan atau tidak. Karena saya sendiri sebagai salah satu masyarakat yang pernah mengikuti program pelatihan ini belum dapat pekerjaan. Ada baiknya kalau dinas ketenagakerjaan juga tinjau ulang berapa persen masyarakat yang sudah di terima kerja di situ baru bisa di ukur keberhasilan dinas ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran menurutku”

Wawancara tersebut menyimpulkan bahwasannya menurut masyarakat tingkat keberhasilan program pelatihan dinas ketenagakerjaan diukur dari seberapa banyak masyarakat yang mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti program pelatihan kerja yang ada. Dimana hal tersebut berpengaruh pada tingkat pengangguran yang ada di kabupaten ketenagakerjaan kabupaten pangkep yaitu N (24 Juli 2025) mengungkapkan hal sebagai berikut;

“untuk mengukur tingkat keberhasilan mungkin bisa diliat dari seberapa banyak masyarakat yang berpartisipasi dalam program tersebut. Selanjutnya dapat dilihat dari tingkat pengangguran yang ada di kabupaten pangkep menjadi tanda berhasil atau tidaknya program program pelatihan yang kami laksanakan saya kira begitu.”

Ungkapan yang hampir sama dengan hasil wawancara dengan SH informan sebelumnya yang mengungkapkan bahwa keberhasilan suatu program pelatihan kiranya dapat dilihat dari tingkat pengangguran yang ada di kabupaten pangkep itu sendiri. Masyarakat yang pernah mengikuti program pelatihan kerja yang di selenggarakan oleh dinas ketenagakerjaan kemudian telah mendapatkan pekerjaan dapat dikatakan berhasil.

c. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, mengembangkan kompetensi kerja seseorang. Menurut Simanjuntak Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai karena meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada indikator ini peneliti memberi pertanyaan kepada informan terkait indikator yang ada yaitu program pelatihan apa saja yang telah dilakukan dinas ketenagakerjaan dalam megurangi pengagguran serta apa efek yang di rasakan masyarakat. Berikut jawaban dari N sebagai kepala dinas ketenagakerjaan kabupaten pangkep;

“mengenai program pelatihan saya rasa sudah cukup banyak yang kami laksanakan. Semua hasil kerja kami tercatat di LPPD yang tiap tahunnya di periksa dan dievaluasi langsung oleh inspektorat provinsi. Untuk lebih jelasnya program apa saja bisa langsung tanyakan ke kasubag perencanaan”

Beliau berpendapat bahwa sudah banyak program yang dilakukan dinas ketenagakerjaan dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran di kabupaten pangkep. Dan menegaskan semua program atau hasil kerja yang telah dilakukan semua terctatat di LPPD yang tiap tahunnya akan di evaluasi oleh badan inspektorat provinsi. Dilanjutkan dengan wawancara Bersama kepala sub bagian perencanaan yaitu Y, yang menjelaskan ada beberapa program yang sudah dijalankan salah satunya program pelatihan kerja yang dimana masyarakat dapat melatih skill serta mendapat wawasan. Berikut ulasannya;

“kami disni ada yang Namanya program pelatihan kerja produktifitas tenaga kerja lalu ada juga program penempatan tenaga kerja sama program industrial. Jenis program pelatihannya ada banyak seperti Seperti program pelatihan service sepeda motor injeksi,desain grafis muda, operator computer muda,menjahit pakaian dengan mesin, barista, pengelasan SMAW 3G, pembuatan roti dan kue, tata rias dan kecantikan. Program program tersebut tentunya berefek baik bagi masyarakat. Karena dari program tersebut masyarakat dapat memilih program pelatihan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki dimana secara tidak langsung melatih skill dan memperluas wawasan yang dimiliki”

Tabel 4.3 Macam macam Program Pelatihan

NO	NAMA PROGRAM PELATIHAN	GAMBAR
1	Operator Komputer Muda	
2	Tata Rias dan Kecantikan	
3	Menjahit Pakaian Dengan Mesin	

4	Desain Grafis Muda	
5	Pengelasan SMAW 3G	
6	Service Sepeda Motor Injeksi	

Sumber;Instagram BPVP Pangkep

Adapun hasil wawancara Bersama SH salah satu informan masyarakat yang ada di kantor dinas ketenagakerjaan pada (24 Juli 2025) mengungkapkan ;

“ada salah satunya yang pernah saya ikuti program dari BPVP Pangkep yaitu operator computer muda. Kalau masalah efek saya rasa tidak terlalu berefek hanya kemudahan untuk mencari loker lewat forum whatsapp atau di group pencari kerja lainnya. Tapi kurasa belum maksimal juga karena masih begini begini masayarakat di pangkep masih susah dapat pekerjaan.”

SH mengungkapkan bahwa ia telah mengikuti salah satu program dari BPVP. Menurut SH setelah mengikuti program yang ada ia tidak terlalu merasakan efeknya. Hanya saja sedikit menambah kemudahan dalam mendapatkan informasi terkait lowongan pekerjaan yang ada dan secara keseluruhan ia merasa apa yang yang dapatkan tersebut belum maksimal karena sampai sekarangpun ia masih belum mendapatkan pekerjaan.

Dari ketiga pendapat para informan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dinas ketenagakerjaan kabupaten pangkep telah melaksanakan beberapa program untuk masyarakat namun sebagian masyarakat merasa apa yang mereka terima belum maksimal karena belum mendapat perubahan dari sisi pekerjaan atau belum mendapat pekerjaan.

Wawancara selanjutnya masih dengan indikator yang sama dengan pertanyaan yaitu dapatkah pelatihan kerja meningkatkan produktifitas kerja masyarakat nantinya, SH sebagai masyarakat memberikan jawaban sebagai berikut;

“mungkin, karena sudah pernah mengikuti pelatihan kerja jadi bisa saja kalau sudah bekerja tingkat produktifitas ta lebih baik dari pada yang tidak pernah mengikuti program pelatihan kerja namun di terima kerja di bidang yang sama”

SH mengungkapkan bahwa hal tersebut mungkin saja terjadi dimana tingkat produktifitas di banding yang sebelumnya tidak pernah mengikuti program pelatihan kerja. Dilanjutkan dengan wawancara bersama kepala dinas ketenagakerjaan kabupaten pangkep yang mengungkapkan bahwa

adanya pelatihan kerja sangat berpengaruh dengan tingkat produktifitas kerja masyarakat saat bekerja;

“tentu. Pelatihan kerja menentukan tingkat produktifitas kerja nantinya. Masyarakat yang sudah mengikuti program pelatihan akan lebih terlati dalam menangani pekerjaan di dukung dengan kemampuan juga skil pribadi yang mungkin sudah di asah melalui program pelatihan yang ada.”

d. Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dengan tujuan yang ingin dicapai. Henry Simamora berpendapat Motivasi adalah fungsi dari harapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membutuhkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

Pada indikator ini peneliti mengajukan pertanyaan kepada beberapa informan seperti sebelumnya dengan pertanyaan yaitu apa jaminan yang didapatkan masyarakat setelah mengikuti program pelatihan berikut hasil wawancara Bersama N kepala dinas ketenagakerjaan kabupaten pangkep (24 Juli 2025)

“Bukan jaminan kami tidak menjamin bahwa yang telah mengikuti pelatihan akan mendapat pekerjaan. Kami hanya memberi wadah agar kemampuan yang dimiliki masyarakat dapat berkembang juga menambah pengetahuan masyarakat sebagai bekal atau dasar ketika mencari pekerjaan. Kami juga merasa dengan adanya program yang kami laksanakan masyarakat lebih mudah mengakses informasi lowongan pekerjaan yang ada.”

“N” mengungkapkan pihak dinas ketenagakerjaan tidak memberikan jaminan dimana tugasnya adalah sebagai wadah agar

kemampuan masyarakat dapat berkembang lewat program pelatihan yang dilakukan. Dilanjutkan dengan hasil wawancara Bersama kepala sub bagian perencanaan yang mengungkapkan bahwa masyarakat yang telah mengikuti program pelatihan akan mendapatkan sertifikat kegiatan yang dijelaskan sebagai berikut;

“seperti yang di bilang kepala dinas. tapi setiap program pelatihan masyarakat yang mengikuti itu dapat sertifikat kegiatan yang bisa menjadi berkas pendukung tambahan kalau mau daftar kerja. Dalam pelaksanaan pelatihan kami juga fasilitasi secara gratis, sertifikat BPVP Pangkep, BNSP dan Disnaker, ATK, Seragam, makan siang juga uang saku saat menyelesaikan pelatihan juga jaminan kerja tentunya”

Di sisi lain IA, masyarakat yang menjadi informan pada indikator ini mengungkapkan hal yang berbeda sebagai berikut;

“saya rasa tidak ada yg menjamin, karena sampai sekarang masih belum dapat kerja. memang ada sertifikat berbasis kompetensi yg kita dapat setelah ikut pelatihan tapi untuk penempatan kerjanya ada sampai keluar negri dan ada biayanya sama kalau urus berkasnya ribet.”

Pada hasil wawancara diatas bahwa ia tidak merasakan jaminan apapun dalam program pelatihan yang ada, karena belum adanya pekerjaan yang didapatkan. Adapun sertifikat yang di dapatkan dari kegiatan pelatihan tersebut masih belum menjamin untuk bisa mendapatkan pekerjaan.

Selanjutnya adalah wawancara yang sama terkait indikator motivasi dengan pertanyaannya itu sejauh mana program pelatihan membantu masyarakat dalam mencari pekerjaan?. Hasil wawancara pertama yaitu dengan IA sebagai masyarakat. Yaitu;

“kalau saya belum terlalu membantu karena banyak yang sudah ikut program pelatihan tapi yang adaii uangnya atau ada orang dalamnya bisa lolos masuk di tempat kerja. Sekalipun ada sertifikat di dapat tidak menjamin juga akan di terima ki kerja kaalu tidak ada orang dalam ta”

Beliau mengungkapkan bahwa adanya program pelatihan belum cukup membantu masyarakat dikarenakan adanya kekuasaan di dalam suatu perusahaan atau lembaga yang lebih mementingkan masyarakat pendaftar yang memiliki hubungan atau bermain uang dibelakang.

Kemudian ungkapan yang berbeda diucapkan oleh kepala sub bagian perencanaan yang menyatakan bahwa program pelatihan kerja justru sangat membantu masyarakat kabupaten pangkep

“sangat membantu pasti. Karena dari pelatihan itu peserta bisa berlatih juga mengasah kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pelatihan kerja yang diikuti. Sertifikat berbasis kompetensi juga bisa menjadi berkas pendukung saat melamar pekerjaan pastinya.”

e. Pemisahan, Perencanaan dan Pelaksanaan.

Adalah proses menetapkan tujuan dan merumuskan cara untuk mencapainya, dengan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia dan kondisi masa depan. Menurut Tjokroamidjojo Perencanaan adalah cara mencapai tujuan sebaik-baiknya dengan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Pada indikator ini peneliti kembali mewawancara informan yang ada dengan pertanyaan yaitu apa yang perlu di lakukan untuk meningkatkan efektifitas yang ada di dinas ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat

pengangguran di kabupaten pangkep. Berikut hasil wawancara Bersama N kepala dinas ketegakerjaan kabupaten pangkep pada (24 Juli 2025);

“tentunya dengan terus mengevaluasi setiap program yang dilakukan. Terus membuat program pelatihan kerja yang baru dengan inovasi inovasi yang baru agar pengetahuan yang di dapatkan masyarakat tidak itu itu saja”

Dalam wawancaranya kepala dinas ketengakerjaan mengungkapkan bahwa salah satu upaya yang baiknya dilakukan untuk kedepanya adalah terus mengevaluasi kinerja dan program pelatihan yang di jalankan. Serta terus membuat inovasi inovasi baru. Hal serupa di ungkapkan oleh kepala sub bagian perencanaan, ia mengungkapkan hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan efektifitas dinas ketenagakerjaan salah satunya terus memperbanyak program serta terus berinovasi dengan hal baru lagi;

“Lebih memperbanyak lagi program program dan inovasi baru yang akan kami rancang ulang kembali”

Kemudian dalam wawancara Bersama dua masyarakat yaitu AK dan IA menyatakan sarannya agar memperbanyak lagi jurusan jurusan di dalam pelatihannya. Selain itu, di sarankan kepada pihak dinas ketenagakerjaan agar membantu masyarakat dalam pengurusan berkas yang ada serta giat melakukan sosialisasi kepada masyarakat. Berikut ulasannya;

“Kalau menurutku program kerjanya sudah bagus tapi perlu lagi di tambah jurusan dalam pelatihannya biar kita tertarik mau ikut pelatihan yang mana.”

“Harapan ku saya supaya setiap pengurusan berkas itu dipermudah atau dibantu karna untuk penempatan kerjanya harus di kenakan biaya yang lumayan. Juga lakukan sosialisasi langsung di masyarakat kalau

ada pelatihan. Tapi lebih Bagusnya kalau menciptakan lapangan kerja sendiri.”

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan menyajikan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilaksanakan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep. Untuk mengetahui peran dinas ketenagakerjaan maka penulis menggunakan teori dari Frederick Winslow & Scientific Management yaitu Job design, seleksi, pelatihan kerja, motivasi, serta Pemisahan, perencanaan dan pelaksanaan. Dari teori tersebut dapat diketahui bagaimana peran dinas ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran di kabupaten pangkep. Hal tersebut dirangkum dalam ulasan berikut;

a) Job Design

Sinambela berpendapat bahwa desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas khusus yang dilakukan, metode yang dipakai dalam melakukan tugas tersebut, dan keterkaitan antara pekerjaan dengan tugas lain didalam sebuah organisasi. Sejalan dengan Rivai rancang pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam perusahaan(Utomo, n.d.)

Dari dua teori di atas sama-sama mengacu pada cara bagaimana jabatan dan tugas dalam posisi itu terorganisir. Yang dimana hasil wawancara dengan para informan sama-sama menjalankan tugas sebagaimana mestinya.

Peran dinas ketenagakerjaan dilihat dari indikator Job Design dapat dikatakan baik. Dapat dilihat dari masing masing informan yang sama sama mempunyai perannya masing masing. Dimana kepala dinas juga kepala bidang perencanaan menjalankan tugasnya dengan baik yaitu mengawasi, mengkoordinasi juga menjalankan program program yang kiranya akan membantu masyarakat kabupaten pangkep dalam mencari pekerjaan.

b) Seleksi

Menurut Agus Sunyoto proses seleksi adalah usaha menjaring dari mereka yang di anggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, sedangkan menurut Mathis Jackson seleksi kerja adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam sebuah organisasi. Sahril Buchori menerangkan bahwa seleksi merupakan proses pemilihan individu –individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi posisi dalam suatu organisasi

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah proses menjaring atau memilih seseorang sesuai kriteria atau kualifikasi yang dibutuhkan. Hal tersebut sesuai dengan apa yang diakukan oleh dinas ketenagakerjaan dimana para petugas menyediakan wadah atau pelatihan kerja bagi masyarakat yang sedang aktif mencari kerja. tentunya kualifikasi atau sasaran programnya adalah masyarakat pengangguran. Tingkat keberhasilan program pelatihan pun menjadi

salah satu instrument penyusun pada indikator ini. Dimana dinas ketenagakerjaan mengukur tingkat keberhasilan pelatihan kerja dari tinggi rendahnya pengangguran di daerah tersebut. Adapun masyarakat yang mengungkapkan hal yang sama bahwa tingkat keberhasilan suatu program dapat dilihat dari tingkat pengangguran di daerahnya.

c) Pelatihan kerja

Kaswan mengungkapkan bahwa pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Sedangkan menurut Purnaya, pelatihan memberikan wadah lingkungan bagi karyawan untuk memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dimana dinas ketenagakerjaan bertugas memberikan wadah bagi masyarakat yang memenuhi kualifikasi mengikuti program pelatihan kerja yang dilaksanakan.

Seperti yang diketahui sebelumnya bahwa hasil wawancara menunjukan bahwa dinas ketenagakerjaan telah memberikan banyak wadah berupa program pelatihan kepada masyarakat kabupaten pangkep. Hal tersebut menjadi bukti terlaksananya indikator pelatihan kerja dalam memenuhi peran dinas ketenagakerjaan dalam menguraangi tingkat pengangguran di kabupaten pangkep. Selain itu dengan adanya pelatihan kerja dapat membantu masyarakat meningkatkan produktifitas kerja nantinya.. selain itu masyarakat kepala dinas serta kepala sub

bagian menyatakan benar program pelatihan kerja berpengaruh pada tingkat produktifitas kerja nantinya.

d) Motivasi

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan Menurut Robbins dan Judge motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Dari pengertian motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya.

Hal tersebut sejalan dengan dinas ketenagkerjaan yang memberikan wadah pelatihan kerja bagi masyarakat yang memenuhi kriteria program pelatihan yg ada. Dimana setiap pelatihan masyarakat akan mendapatkan sertifikat pelatihan yang bisa menjadi bahan untuk mendorong semangat masyarakat dalam mencari pekerjaan. Namun masyarakat sebagai salah satu informan pada penelitian ini mengeluhkan bahwa masih sangat sulit untuk mendapatkan perkerjaan walaupun sudah mendapatkan sertifikat tersebut. Menurut masyarakat yang menjadi informan hal tersebut terjadi karena adanya kekuasaan

atau orang dalam dalam suatu perusahaan yang mempermudah seseorang yang dikenal untuk diterima kerja nantinya.

e) Pemisahan, Perencanaan dan Pelaksanaan

Menurut Frederick Winslow perencanaan adalah proses pengembangan ilmu pengetahuan untuk setiap unsur pekerjaan. Sedangkan menurut Tjokroamidjojo perencanaan adalah cara bagaimana mencapai tujuan dengan sebaik bainya dengan sumber yang ada dan lebih efisien dan efektif.

Berdasarkan hasil wawancara Bersama para informan penulis berpendapat bahwa pendapat masyarakat sangat berpengaruh pada indikator ini. Guna memperbaiki semua hal yang di anggap masih kurang maksimal bagi masyarakat selaku penerima pelayanan di kantor dinas ketenagakerjaan. Dimana masyarakat menyarankan agar memperbanyak lagi jurusan jurusan di dalam pelatihannya. Informan juga mengharapkan agar membantu masyarakat dalam pengurusan berkas di perusahaan yang ditujukan tersebut serta lebih bebas dengan masyarakat agar lebih mudah mensosialisasikan rencana program pelatihan yang akan di selenggarakan.

Adapun tingkat pengangguran pada tahun 2024 Berdasarkan BPS kabupaten pangkep menunjukkan adanya penurunan tingkat pengangguran dari tahun sebelumnya. Dimana peningkatan tersebut menunjukkan penurunan tingkat pengangguran sebesar 3,99% menurut BPS Kabupaten Pangkep.

Tabel 4.4 Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Pangkep 2024

Jenis Kelamin	Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan 2024
Laki-laki	4.88
Perempuan	2.77
Laki-laki & Perempuan	3.99

(Sumber : Data BPS Kab. Pangkep, 2024)



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di Kantor Dinas Ketenagakerjaan dengan judul “Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Pangkep”. Maka dengan ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut;

1. Job Design

Dari hasil penelitian terkait indikator Job Design yang ada maka dapat disimpulkan bahwa peran dinas ketenagakerjaan dalam mengurangi pengangguran di kabupaten pangkep sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari para informan yakni kepala dinas, kepala sub bagian perencanaan dan beberapa masyarakat sama sama telah menjalankan tugas dan perannya masing masing. Seperti kepala dinas dan kepala sub bagian yang senantiasa menyiapkan dan mengordinir program pelatihan kerja baru yang akan diselenggarakan bagi masyarakat yang ingin menambah wawasan sebelum mencari pekerjaan melalui banyak program yang sudah di sediakan.

2. Seleksi

Dari hasil wawancara terkait indikator Seleksi yang ada maka dapat disimpulkan bahwa peran dinas ketenagakerjaan dalam mengurangi pengangguran di kabupaten pangkep sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil seleksi dinas keteagakerjaan kabupaten pangkep menjaring masyarakat pengangguran untuk diberikan wadah berupa pelatihan kerja

yang nantinya di harap dapat berguna bagi masyarakat dalam mencari pekerjaan. Namun ada beberapa hal yang di keluhkan oleh masyarakat yakni lokasi pelatihan yang terkadang sulit di akses atau terbilang jauh.

3. Pelatihan kerja

Pada indikator ini hasil penelitian menunjukkan bahwa dinas ketenagakerjaan telah memberikan banyak wadah berupa program pelatihan kepada masyarakat kabupaten pangkep. Hal tersebut menjadi bukti terlaksananya indikator pelatihan kerja dalam memenuhi peran dinas ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran di kabupaten pangkep. Disisi lain masyarakat sebagai informan menyatakan adanya kemudahan mendapatkan informasi lowongan pekerjaan hanya saja beberapa masyarakat masih belum mendapatkan pekerjaan. Selain itu masyarakat serta pihak dinas ketenagakerjaan mengakui bahwa terdapat pengaruh program pelatihan kerja terhadap tingkat produktifitas kerja masyarakat yang telah mengikuti pelatihan kerja. Dari ulasan diatas maka dapat di simpulkan bahwa peran dinas ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran cukup baik. Selain itu masyarakat serta pihak dinas ketenagakerjaan

4. Motivasi

Pada indikator Motivasi peran dinas ketenagakerjaan sudah cukup baik. Dimana setiap pelatihan masyarakat akan mendapatkan sertifikat pelatihan yang bisa menjadi bahan untuk mendorong semangat masyarakat dalam mencari pekerjaan. Hal tersebut di harapkan dapat memotivasi

masayarakat dalam mencari pekerjaan. Namun masayarakat sebagai salah satu informan pada penelitian ini mengeluhkan bahwa masih sangat sulit untuk mendapatkan pekerjaan. Maka dari itu dapat simpulkan bahwa peran dinas ketenagakerjaan cukup baik karena telah memberikan tindakan dalam pengurangan tingkat pengangguran dan memberikan motivasi lewat pemberian sertifikat kegiatan. Hanya saja masyarakat merasa tidak cukup jika hanya mengandalkan sertifikat tersebut.

5. Pemisahan, perencanaan, daan pelaksanaan

Dari hasil penelitian yang ada dapat simpulkan peran dinas ketenagakerjaan hingga saat ini Baik. Hal ini apat kita lihat dari terus di sediakannya program pelatihan kerja oleh dinas ketenagakerjaan sebagai upaya dalam mengurangi tingkat pengangguran di kabupaten pangkep. Di sisi lain masyarakat menyarankan agar memperbanyak lagi jurusan jurusan di dalam pelatihannya. Informan juga mengharapkan agar membantu masyarakat dalam pengurusan berkas di perusahaan yang di tuju,serta lebih bebaur dengan masyarakat agar lebih mudah mensosialisasikan rencana program pelatihan yang akan di selenggarakan. Sedangkan kepala dinas dan juga kepala sub bagian perencanaan mengungkapkan bahwa akan terus memperbaiki dan menyelenggarakan program pelatihan kerja yang lebih banyak lagi.

B. Saran

1. Dinas ketenagakerjaan

Di harapkan kepada dinas ketenagakerjaan agar lebih maksimal dalam memberikan program pelatihan kepada masyarakat dan lebih meningkatkan sosialisasi agar masyarakat mengetahui program pelatihan yang ada juga lebih memperhatikan bagaimana situasi dan kondisi perkembangan masyarakat yang telah mengikuti program pelatihan. Sehingga masyarakat merasa dinas ketenagakerjaan tetap memantau dan memperhatikan perkembangan masyarakat setelah mengikuti pelatihan yang di selenggarakan. Serta mendengarkan keluhan masyarakat dimana adanya kesulitan pengurusan berkas untuk penempatan kerja yang di rasa cukup berat oleh masyarakat agar dinas ketenagakerjaan lebih memperhatikan hal tersebut.

2. Masyarakat

Di harapkan kepada masyarakat agar lebih mengupgrade skill serta lebih aktif mencari pekerjaan tanpa harus bergantung penuh kepada dinas ketenagakerjaan agar menyediakan banyak lowongan pekerjaan. Memanfaatkan platform media yang di siapkan oleh dinas ketenagakerjaan.

3. Penelti Selanjutnya

Dalam penelitian ini saya rasa yang menjadi kekurangannya adalah masih kurangnya indikator yang digunakan. Dengan adanya kekurangan tersebut, saya harap peneliti berikutnya dapat memperdalam indikator yang digunakan sehingga dapat lebih mengetahui apa saja yang menjadi

hambatan dalam peran dinas ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran.



DAFTAR PUSTAKA

- Anas. 2022. *Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi*. Promis. Vol.3(2).
- Andriyanto, D. Prasetyo dan R. Khodijah. *Angka Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Pengangguran*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial. Vol.11(2).
- Arief, A dan R. Ramadhani. 2021. *Omnibus Law Cipta Kerja dan Implikasinya Terhadap Konsep Dasar Perseroan Terbatas*. Jurnal Al-Adalah : Jurnal Hukum dan Politik Islam. Vol.6(2).
- Diniyah, H. dan L.W.P Fisabilillah. 2022. *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran di Indonesia*. Journal Of Economics. Vol.2(2).
- Handayani, Y.S, Riyanto dan A.H.P Adhi. 2022. *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengangguran di Indonesia*. Jurnal Spirit Edukasia. Vol.2(2).
- Harahap, A.M., R.O.K. Harahap, Herianto, P.A. Purba, F.A. Lubis, P.N.Leli, S. Asri, Y. Atika dan A. Widara. 2023. *Ketidak seimbangan Antara Angkatan Kerja Dengan Kesempatan Kerja Berdasarkan Uu No. 11 Tahun 2020*. Jurnal Rectum. Vol.5(1).
- Haryanto, A.E.P dan W. Wibowo. 2022. *Pemodelan Faktor-faktor yang Memengaruhi Jumlah Pengangguran di Indonesia Menggunakan Metode Generalized Poisson Regression dan Negative Binomial Regression*. Jurnal Ketegakerjaan. Vol. 17(2).
- Ishak, K. 2019. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran Dan Inflikasinya terhadap Indek Pembangunan Di Indonesia*.
- Kartikasari, H dan A.M Fauzi.2021. *Penolakan Masyarakat Terhadap Pengesahan Omnibus Law CiptaKerja dalam Perspektif Sosiologi Hukum*. Jurnal of Law. Vol.4(1).
- Kementerian PPN/Bappenas. 2020. *Outlook Lapangan Pekerjaan Indonesia 2020. Prospek Pekerjaan Jangka Pendek*. Jakarta.
- Mankiw, N. G. (2007). *Makroekonomi*. Edisi Keenam. Fitria Liza Dan Imam Nurmawan (Penterjemah). Erlangga. Jakarta.
- Muhaimin, M.Y. Qamaruddin dan W. Rajiman.2023. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran Di Kota Palopo Pada Masa Pandemi Covid 19*. Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi. Vol.7(2).
- Ningsih, W. dan F.Abdullah. 2021. *Analisis Perbedaan Pencari Kerja dan Lowongan Kerja Sebelum dan Pada Saat Pandemi Covid-19 di Kota Malang*. Journal of Regional Economics Indonesia. Vol.2(1).

- Rambe, R.C., P.H. Prihanto dan Hardiani.2019. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran terbuka di Provinsi Jambi*. Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan. Vol.8(1).
- Rustina. 2007. *Pembangunan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ekonomi Pendidikan (Suatu Tinjauan Sosial)*. Jurnal Hunafa. Vol.4(2).
- Sugianto dan Y.T Permadihy. 2020. *Faktor Penyebab Pengangguran Dan Strategi Penanganan Permasalahan Pengangguran Pada Desa Bojongcae, Cibadak Lebak Provinsi Banten*. Jurnal IKRA-ITH Ekonomika. Vol.2(3).
- Thirtabrata, A.Q., A.R.W. Kencana dan D. Desmawan. 2022. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan*. Jurnal Penelitian Mahasiswa. Vol.1(3).
- Yumey, A. 2024. *Analisis Pasar Tenaga Kerja dan Keterserapan Angkatan Kerja di Kabupaten Pangkep* [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Zulfahmi, H. Aimon dan E.Syofyan. *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas dan Tingkat Pengangguran*. Jurnal Kajian Ekonomi. Vol.2(3).
- Ekowanti dan Tamrin (2022). *Pengantar Ilmu administrasi Negara*. Penerbit : UD. Mentari, Surakarta.
- Utomo, A. T. (n.d.). *Perencanaan Daya Saing Manajemen Sumber Daya Manusia Melalui Job Design Dan Organization Culture Pada Lingkungan Organisasi Kerja*.





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. (0411) 866972 Fax. (0411) 865588 Makassar 90221 e-mail: lp3m@unismuh.ac.id



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Nomor : 96/LP3M/05/C.4-VIII/VII/1447/2025

Lampiran : 1 (satu) rangkap proposal

Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth:

Bapak Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di-

Pangkep

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, nomor: 1239 tanggal: 11 Juli 2025, menerangkan bahwa mahasiswa dengan data sebagai berikut.

Nama : MUHAMMAD RIF'AT SADIQI
Nim : 105611127719
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Prodi : Ilmu Administrasi Negara

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan laporan tugas akhir Skripsi dengan judul:

"Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Pangkep"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 16 Juli 2025 s/d 16 September 2025.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan jazakumullah khaeran katziraa.

Billahi Fi Sabili Haq, Fastabiqul Khaerat.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar

15 Muharram 1447

11 Juli 2025

Ketua LP3M Unismuh Makassar,



Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.

NBM. 112 7761



**Kampus
Merdeka**
INDONESIA JAYA



Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. (0411) 866972 Fax (0411) 865588 Makassar 90221
E-mail: lp3m@unismuh.ac.id Official Web: <https://lp3m.unismuh.ac.id>



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

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

Nomor : **15464/S.01/PTSP/2025**
Lampiran : -
Perihal : Izin penelitian

Kepada Yth.
Bupati Pangkep

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M Unismuh Makassar Nomor : 96/LP3M/05/C.4-VIII/VII/1447/2025 tanggal 11 Juli 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : MUHAMMAD RIF'AT SADIQI
Nomor Pokok : 105611127719
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

" PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN DI KABUPATEN PANGKEP "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **16 Juli s/d 16 September 2025**

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 14 Juli 2025

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



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M Unismuh Makassar di Makassar,
2. Pertinggal.





PEMERINTAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jl. Sultan Hasanuddin No 7 Telp (0410) 21200 Pangkajene - 90611



pangkep

SURAT KETERANGAN TELAH MENYELESAIKAN PENELITIAN

Nomor : 500.157/69/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hj. Najemiah, SP.
NIP : 196808161999032006
Jabatan : Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Muhammad Rifat Sadiqi
NIM : 105611127719
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas : Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah selesai melakukan penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan pada tanggal 16 juli s/d 16 September 2025 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN DI KABUPATEN PANGKEP"**.

Demikian surat keterangan ini di buat dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Pangkep, 19 september 2025
Kepala Dinas Ketenagakerjaan

Hj. Najemiah, SP.
NIP 196808161999032006



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Muhammad Rif'at Sadiqi

Nim : 105611127719

Program Studi : Ilmu Admisisrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	2%	10 %
2	Bab 2	21%	25 %
3	Bab 3	9%	10 %
4	Bab 4	2%	10 %
5	Bab 5	2%	5 %

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

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

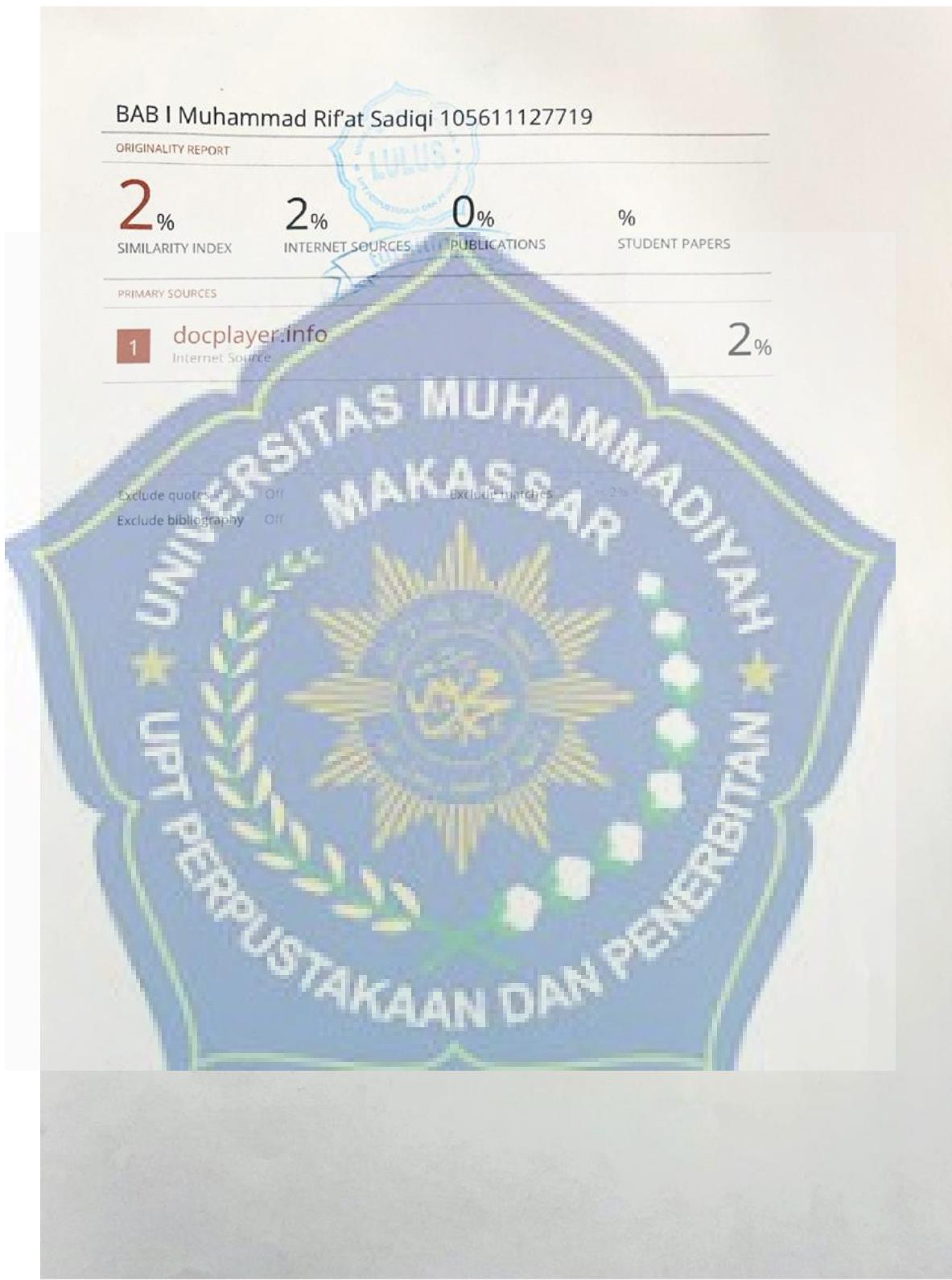
Makassar, 22 Agustus 2025

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

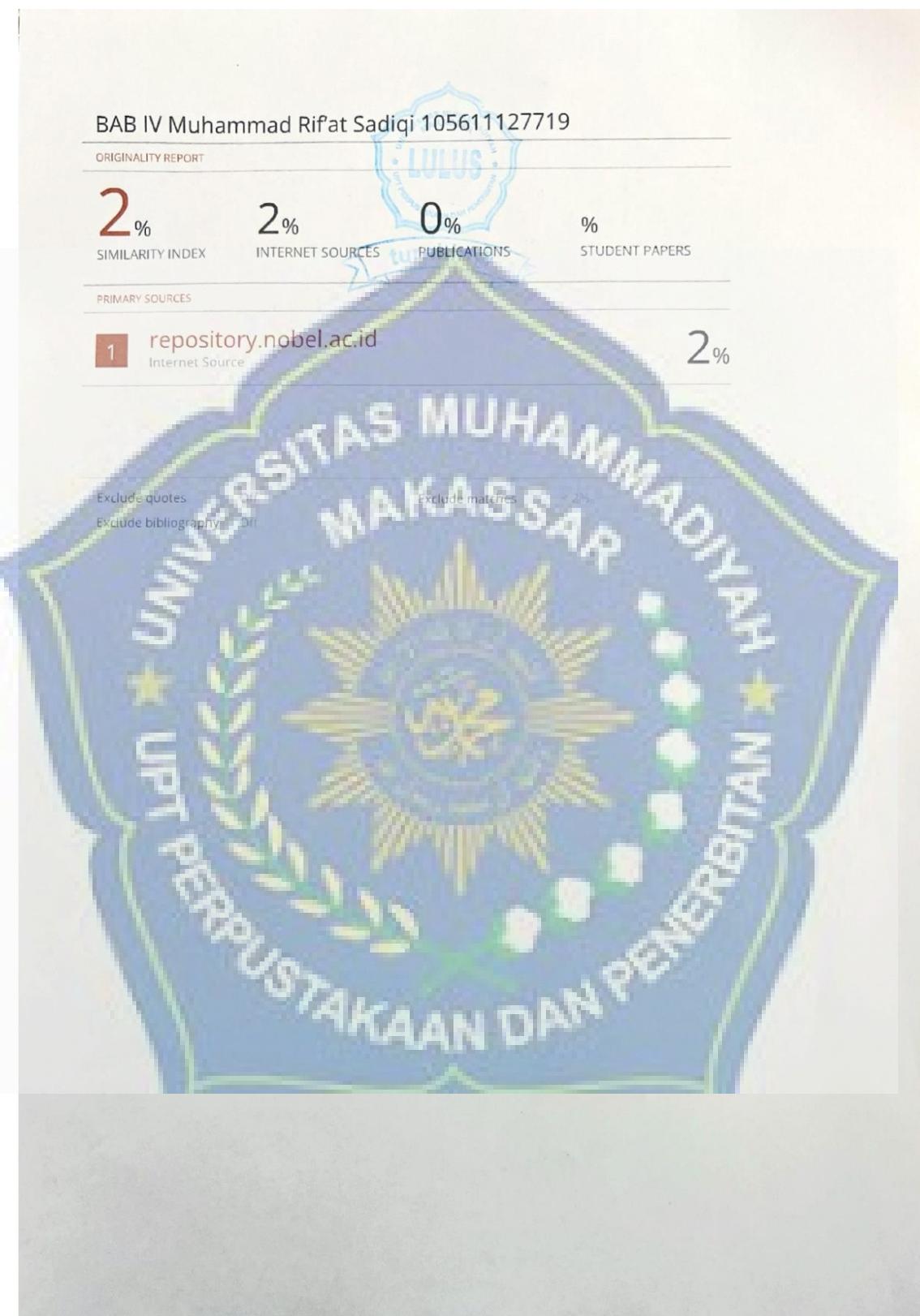


Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id











Lampiran : Lokasi Penelitian (24 Juli 2025)



Dokumentasi wawancara dengan Ibu Hj. Najemiah SP selaku kepala dinas
ketenagakerjaan kabupaten pangkep



Dokumentasi wawancara dengan Yuswardy, S.T selaku ketua sub bagian
perencanaan



Dokumentasi wawancara dengan Ichlas Aziz (Informan Masyarakat)



Dokumentasi wawancara dengan Muh. Ari Kurniawan (Informan Masyarakat)



Dokumentasi wawancara dengan Sitti Hadijah (Informan Masyarakat)



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Muhammad Rif'at Sadiqi, atau di kenal dengan panggilan Rif'at. Lahir pada tanggal 13 April 2001 di Makassar merupakan anak pertama dari 4 bersaudara dari pasangan Ayahanda Amiruddin Taliu dan Ibunda Siti Rahmah. Penulis mulai memasuki Pendidikan taman kanak-kanak (TK) Mentari pada tahun 2006. Kemudian pada tahun 2007 penulis melanjutkan Pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 19 Malewang dan tamat pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan Pendidikan di MTS Hj Haniah Maros selama 3 tahun. Kemudian pada tahun 2016 penulis melanjutkan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 3 Pangkep dan berhasil menamatkan studinya pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi melalui jalur Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB) dan di terima di Universita Muhammadiyah Makassar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Negara program Studi Starata 1 (S1). Pada tahun 2025 penulis menyelesaikan studi dengan Menyusun karya ilmiah yang berjudul **“Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Pangkep”**