

## **SKRIPSI**

### **STRATEGI PEMERINTAH DALAM MEMPERLUAS LAPANGAN KERJA DI KOTA MAKASSAR**



Disusun Dan Diajukan Oleh:

**ZULKIFLI**

Nomor Stambuk: 10561 04996 14

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

**2019**

**STRATEGI PEMERINTAH DALAM MEMPERLUAS LAPANGAN KERJA  
DI KOTA MAKASSAR**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh :

ZULKIFLI

Nomor Stambuk : 10561 04996 14



**PRODI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2019**

## PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Strategi Pemerintah dalam Memperluas Lapangan Kerja di Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Zulkifli

Nomor Stambuk : 105610499614

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



**Dr. Jaelan Usman, M.Si**



**Dr. H. Muhammad Tahir, M.Si**

Mengetahui :

Dekan

Ketua Jurusan

Fisipol Unismuh Makassar

Ilmu Administrasi Negara



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



**Nasrulhaq, S.Sos., M.PA**

## PENERIMAAN TIM

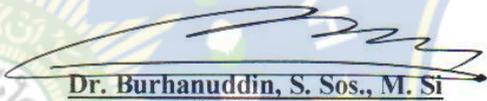
Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/Undangan menguji ujian Skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan Nomor : 0036/FSP/A.4-II/VI/40/2019, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Selasa tanggal 25 Juni 2019.

### TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris

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

  
Dr. Burhanuddin, S. Sos., M. Si

Penguji :

1. Dr. Jaelan Usman, M.Si (Ketua)

  
(.....)

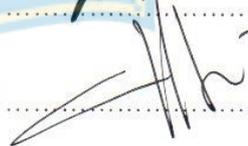
2. Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si

  
(.....)

3. Dr. Hj. Sudarmi, M.Si

  
(.....)

4. Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.Si

  
(.....)

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Zulkifli  
Nomor Stambuk : 10561 0499614  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan oleh orang lain atau plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan aturan yang berlaku.

Makassar, ... Juni 2019

Yang menyatakan,



ZULKIFLI

## ABSTRAK

**ZULKIFLI.** *Strategi Pemerintah dalam Memperluas Lapangan Kerja di Kota Makassar*, dibimbing oleh **Jaelan Usman** dan **Muhammad Tahir**

Tujuan penelitian ini adalah: mengetahui strategi kebijakan dari pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar. Mengetahui strategi target sasaran dari pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar. Mengetahui strategi program dari pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar. Jenis penelitian kualitatif dengan sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Informan terdiri atas 3 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dan 8 orang dari pihak masyarakat. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, pedoman wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menemukan bahwa strategi pemerintah telah diaktualisasikan dalam kebijakan yaitu dengan melakukan penawaran dan penciptaan lapangan kerja kepada setiap pencari kerja sesuai dengan kebutuhan perluasan lapangan kerja yang terbuka. Strategi pemerintah telah diaktualisasikan dalam target sasaran yaitu melakukan kegiatan pelatihan dan rekrutmen kepada pencari kerja sebagai bekal dan orientasi untuk diseleksi kemudian direkrut untuk ditempatkan sesuai dengan target sasaran kebutuhan kerja. Strategi pemerintah telah diaktualisasikan dalam program yang dilakukan sesuai dengan jenis pekerjaan, standar upah dan kualifikasi pekerjaan sebagai pengetahuan dan informasi yang harus dimiliki sebelum pencari kerja bekerja.

**Kata Kunci :** *Strategi Pemerintah, Lapangan Kerja,*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*“Dengan Menyebut Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang”  
Assalamu ‘Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan Hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Strategi Pemerintah Dalam Memperluas Lapangan Kerja di Kota Makassar”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Pada lembaran ini penulis hendak menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua, ayahanda **Syamsuar** dan ibunda **Nurhayati** atas segala kasih sayang, cinta, pengorbanan serta do’a yang tulus dan ikhlas yang senantiasa beliau panjatkan kepada Allah SWT sehingga menjadi pelita terang dan semangat yang luar biasa bagi penulis dalam menggapai cita-cita. Ucapan terima kasih kepada saudara saya **Sufriadi, Suharianto** dan **Sri Reski** beserta segenap keluarga yang telah memberikan motivasi dan dukungan moril maupun materil demi kesuksesan penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat, ayahanda **Dr. Jaelan Usman, M.Si**

selaku pembimbing I dan ayahanda **Dr. H. Muhammad Tahir, M.Si** selaku pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu dan tenaganya dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang begitu berharga dari awal persiapan penelitian hingga selesainya skripsi ini.

Penulis juga tak lupa hanturkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Dr. H. Abd Rahman Rahim, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ibunda Dr. Ihyani Malik, M.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Kakanda Nasrul Haq, S.Sos, MPA selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Negara yang selama ini turut membantu dalam kelengkapan berkas hal-hal yang berhubungan Administrasi perkuliahan dan kegiatan akademik.
4. Kakanda Nurbia Tahir, S.Sos, selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang selama ini turut membantu dalam kelengkapan berkas hal-hal yang berhubungan Administrasi perkuliahan dan kegiatan akademik
5. Bapak dan Ibu dosen Ilmu Administrasi Negara yang telah menyumbangkan ilmunya kepada penulis selama mengenyam pendidikan di bangku perkuliahan dan seluruh staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak membantu penulis.
6. Para pihak Dinas/Instansi yang ada pada lingkup pemerintah Kota Maakssar yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

7. Kepada seluruh keluarga besar sopol Universitas Muhammadiyah Makassar, terutama kepada satu angkatan 2014 Ilmu Administrasi Negara terkhusus kelas E,
8. Teman-teman yang sudah saya anggap saudara Akhmad Harye Sumitra, Sri Wulandari, Ade Irma Hamzah, Yusparandi, Nurwahyudin. Irsan, dan teman-teman yang lainnya yang selalu membantu dan menyemangati untuk penyelesaian skripsi.

Diakhir tulisan ini penulis memohon maaf kepada semua pihak atas segala kekurangan dan kehilafan, disadari maupun yang tidak disadari. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar ... Juni 2019

  
ZULKIFLI

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Pengajuan Skripsi .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Persetujuan .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah .....</b>	<b>iv</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>v</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>vi</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Kegunaan Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	7
1. Pengertian Strategi .....	7
2. Konsep Strategi Pemerintah .....	10
3. Konsep Perluasan Lapangan Kerja.....	19
B. Kerangka Pikir .....	21
C. Fokus Penelitian.....	22
D. Deskripsi Fokus Penelitian.....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	24
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	24
C. Sumber Data.....	26
D. Informan Penelitian .....	25
E. Teknik Pengumpulan data.....	26
F. Teknik Analisis Data.....	27

G. Keabsahan Data.....	30
H. Jadwa Peneitian .....	30

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Objek Penelitian .....	31
B. Hasil Penelitian .....	40
1. Stategi Kebijakan .....	40
2. Strategi Target Sasaran .....	55
3. Strategi Program .....	66

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	82
B. Saran .....	83

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
-----------------------------	-----------

Lampiran



**DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Informan Penelitian .....	26
Tabel 3.2 Pelaksanaan Penelitian .....	30
Tabel 4.1 Penawaran Kerja yang Teregistrasi Pada Dinas Tenaga Kerja.....	41
Tabel 4.2 Penciptaan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja .....	47
Tabel 4.3 Capaian Target Sasaran Jumlah Pencari Kerja .....	60
Tabel 4.4 Jam Pelajaran Pelatihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja.....	67
Tabel 4.5 Tingkat Pendidikan Berdasarkan Pekerjaan Yang Dicari.....	74



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Strategi Menurut Bateman .....	12
Gambar 2.2 Kerangka Fikir.....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	37
Gambar 4.2 Garafik Besaran Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan .....	56
Gambar 4.3 Grafik Kenaikan Upah Minimum Kota Makassar .....	71



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Pemerintah disuguhkan untuk memberikan strategi dalam perluasan lapangan kerja untuk meminimalisir jumlah pengangguran yang ada di Kota Makassar. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Nomor: 560.010/1493/XIII/2014 tanggal 18 Desember 2014, disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2014-2019 Kota Makassar. Tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar diarahkan untuk mendukung pencapaian prioritas sasaran pembangunan dalam RPJMD. Selain mengakomodasi prioritas pembangunan yang dimuat dalam RPJMD, dokumen Renstra juga memuat tentang kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan target sasaran yang ingin dicapai setiap tahunnya, sebagai acuan untuk perencanaan penganggaran tahunan pada saat penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja.

Pengertian strategi pemerintah dilihat dari pemaknaan, maka istilah yang disebut dengan *grand strategy* atau strategi tingkat tinggi yaitu seni yang memanfaatkan semua sumber daya untuk mencapai sasaran yang dimiliki oleh instansi pemerintah. Pemerintah dalam mengambil strategi perluasan lapangan

kerja dilihat dari dua aspek yaitu suplai dan permintaan. Perluasan lapangan kerja diarahkan apda menyeimbangkan antara penyediaan tenaga kerja dengan permintaan tenaga kerja. Saat ini, terdapat kesenjangan antara laju pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja. Kesenjangan ini harus segera diatasi, karena sesuai dengan amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini berimplikasi pada kewajiban negara dalam hal ini pemerintah untuk memfasilitasi warganya untuk memperoleh pekerjaan yang layak.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur tentang perluasan lapangan kerja pada Pasal 39 disebutkan bahwa “Pemerintah bertanggungjawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja”. Semua kebijakan, target saran dan program pemerintah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kerja bagi warga masyarakatnya. Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja. Angka pengangguran yang masih tinggi merupakan permasalahan tersendiri bagi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan yang mendesak untuk dipecahkan.

Sampai dengan saat ini penyediaan lapangan kerja di Kota Makassar masih belum seimbang dengan jumlah angkatan kerja baru setiap tahunnya. Angkatan kerja baru seperti lulusan SMK dan lulusan perguruan tinggi

jumlahnya meningkat setiap tahun. Lulusan SMK yang masuk angkatan kerja tahun 2017 sebesar 9.572 orang dan lulusan perguruan tinggi tahun 2017 sebesar 5.127 orang, apabila tidak dapat tertampung di pasar kerja, maka akan menambah angka pengangguran. Akibatnya jumlah penganggur tidak berkurang secara signifikan dan menjadi *backlog* (jumlah penganggur yang belum bisa diselesaikan pada satu tahun, sehingga menumpuk atau terakumulasi).

Upaya perluasan kerja merupakan hal yang penting, mengingat tingginya tingkat pengangguran yang menunjukkan kecenderungan meningkat dan keharusan menciptakan kesempatan kerja bagi angkatan kerja baru setiap tahunnya. Data angka pengangguran di Kota Makassar Desember 2017 mengalami penurunan sebanyak 6.650 orang atau 64.954 orang dibanding tahun sebelumnya 2016 yang mencapai 71.604 orang dan hingga oktober 2018 jumlah pengangguran di Kota Makassar sebesar 64.935 tidak jauh berbeda dari angka pengangguran di tahun 2017. Dampak penurunan tersebut tidak terlepas dari strategi pemerintah dalam memperluas lapangan kerja melalui kerjasama dengan sejumlah berbagai instansi pemerintah dan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja setiap tahun.

Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Makassar kembali membuka kesempatan lapangan kerja bagi masyarakat melalui *Job Fair* yang dilaksanakan 6 – 7 Desember 2018 lalu untuk menekan tingkat pengangguran di Kota Makassar dan menjadi peluang bagi masyarakat yang belum memiliki pekerjaan. *Job Fair* sebagai cara untuk memudahkan masyarakat memiliki

pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi masing-masing baik yang belum pernah bekerja atau memilih pindah kerja. *Job Fair* yang diselenggarakan pemerintah ini terus dilakukan setiap tahun.

Namun *Job Fair* yang diselenggarakan pemerintah belum mampu menurunkan tingkat pengangguran di Kota Makassar secara maksimal. Badan Pusat Statistik (BPS) merilis angka pengangguran berdasarkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menembus 5.39% periode November 2018. Angka tersebut menunjukkan kendati perekonomian di Kota Makassar tumbuh dari 7.23% menjadi 7.41%, belum mampu membendung peningkatan pada jumlah penduduk yang tidak terserap oleh dunia kerja. Dengan naiknya angka pengangguran ini, maka seluruh organisasi perangkat daerah bersinergi mencari solusi, termasuk Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar untuk mencari strategi dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar melalui kebijakan, target sasaran dan program.

Strategi pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar perlu mendapat perhatian dalam hal kebijakan, target sasaran dan program yang diselenggarakan untuk menciptakan kesempatan kerja. Strategi kebijakan pemerintah dengan memperlambat laju pertumbuhan penduduk yang akan menekan laju pertumbuhan penawaran tenaga kerja, target sasaran untuk memperoleh atau merekrut tenaga kerja yang siap pakai, program peningkatan intensitas pekerja dalam menghasilkan output (*labour intensity of output*) untuk kegiatan kewirausahaan yang meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Melalui strategi pemerintah tersebut, secara krusial pemerintah

berperan untuk merancang strategi pertumbuhan ekonomi yang tinggi, tetapi juga “ramah” terhadap ketenagakerjaan (*employment friendly – growth*).

Memahami pentingnya strategi pemerintah untuk menekan jumlah pengangguran di Kota Makassar, perlu untuk mengamati dan meneliti berkaitan dengan strategi berupa kebijakan, target sasaran dan program dalam memperluas lapangan kerja, sehingga peneliti tertarik meneliti dengan memilih judul: **“Strategi Pemerintah dalam Memperluas Lapangan Kerja di Kota Makassar”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang dikemas dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi kebijakan dari Dinas Ketenagakerjaan dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar?
2. Bagaimana strategi target sasaran dari Dinas Ketenagakerjaan dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar?
3. Bagaimana strategi program dari Dinas Ketenagakerjaan dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui strategi kebijakan dari Dinas Ketenagakerjaan dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar.
2. Mengetahui strategi target sasaran dari Dinas Ketenagakerjaan dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar.
3. Mengetahui strategi program dari Dinas Ketenagakerjaan dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini meliputi:

##### **1. Kegunaan Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan pemikiran dan perkembangan ilmu pengetahuan studi ilmu administrasi negara tentang strategi pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar.

##### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Upaya untuk memperluas pengetahuan bagi penulis di bidang studi ilmu administrasi negara khususnya strategi pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar.
- b. Sebagai bahan informasi bagi Pemerintah yang terkait khususnya Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.
- c. Bermanfaat bagi peneliti lanjutan menjadi informasi penting di dalam memahami mengenai penelitian yang berkaitan dengan strategi pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar untuk

dijadikan sebagai referensi ilmiah sesuai dengan kaidah-kaidah metodologi penelitian yang digunakan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Pengertian Strategi

Sebelum menguraikan pengertian strategi pemerintah, maka terlebih dahulu perlu dipahami pengertian strategi itu. Kata “strategi” secara etimologi berasal dari bahasa Yunani “strategos” yang diterjemahkan sebagai “komandan militer”. Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu (Hunger, 2006:15).

Salusu (2005:85) menyatakan strategi berarti *art of the general* (seni Jenderal). Artinya menang atau kalahnya dalam sebuah peperangan sangat ditentukan oleh seni strategi yang dimiliki oleh Jenderal. Secara terus menerus seorang Jenderal harus selalu membina pasukannya untuk terampil dan memahami strategi yang diinstruksikan.

Makmur (2013:44) memberikan pengertian strategi adalah gagasan pemikiran rasional yang disusun secara sistematis yang sesuai dengan hasil pengamatan yang digunakan dalam suatu organisasi. Strategi merupakan cara terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Strategi dibutuhkan setiap saat dalam menghadapi dinamika organisasi. Setiap

persaingan dinamika organisasi selalu dimenangkan oleh organisasi yang menggunakan cara dan tindakan yang strategis.

Siagian (2008:34) menyatakan strategi adalah prioritas atau arah dari keseluruhan secara meluas yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Strategi merupakan langkah-langkah yang diambil untuk membuat keputusan atas kebijakan, target sasaran dan program yang diambil oleh pimpinan puncak untuk diimplementasikan pada jajarannya dalam mencapai tujuan organisasi. Strategi berperan penting dalam pelaksanaan kerja suatu organisasi untuk kepentingan kemajuan organisasi yang kompetitif.

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

Yunus (2012:36) menyatakan strategi merupakan keseluruhan dari lingkup gagasan yang digunakan untuk dimanfaatkan dengan baik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Strategi sangat dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Bagi organisasi strategi merupakan instrumen penting di dalam mengelola organisasi untuk mewujudkan

tujuannya. Karena itu, strategi selalu bersentuhan dengan kebijakan, target sasaran dan program yang dimiliki organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Hunger (2006:119) menyatakan elemen dasar dari strategi adalah mengamati lingkungan kemudian merumuskan strategi yang tepat, mengimplementasikan strategi yang diharapkan, kemudian melakukan evaluasi dan pengendalian strategi yang terarah sesuai dengan tujuan organisasi. Strategi selalu berupa keputusan untuk menghasilkan kebijakan, target sasaran dan program nyata dalam organisasi.

Memahami pengertian strategi seperti yang telah diuraikan di atas, tahapan dari model strategi yang lazim digunakan oleh organisasi meliputi perumusan strategi, implementasi strategi dan evaluasi/pengendalian strategi. Hunger (2006:73) menyatakan dalam perumusan strategi terdapat misi, tujuan, strategi dan kebijakan yang harus diambil oleh organisasi untuk dapat mengimplementasikan program anggaran dan prosedur kegiatan organisasi yang dikontrol dalam evaluasi/pengendalian sesuai dengan kinerja organisasi.

Memahami pentingnya strategi yang dilakukan suatu organisasi, maka menurut Salusu (2005:19) strategi merupakan metode atau cara yang menggunakan gagasan-gagasan yang menyeluruh di dalam mengambil keputusan yang terkait dengan perumusan, pengimplementasian dan

pengevaluasian/pengendalian dalam mewujudkan tujuan organisasi. Jadi strategi adalah metode yang terbaik dalam organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

Atas pengertian strategi yang telah dikemukakan di atas, ini memiliki relevansi dalam mengemukakan strategi pemerintah, yang secara substansial strategi merupakan teknik atau cara dalam mengemukakan gagasan untuk mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kebijakan, target sasaran dan program yang dijalankan oleh pemerintah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya mewujudkan tujuan organisasi. Jadi strategi merupakan prioritas atau arah keseluruhan dari berbagai pihak yang terbaik yang harus diambil oleh pemerintah dalam memutuskan strategi yang tepat digunakan dalam membuat solusi untuk mewujudkan tujuan organisasi.

## **2. Konsep Strategi Pemerintah**

Setelah memahami pengertian strategi yang telah dikemukakan di atas, maka konsep strategi pemerintah yang dimaksud adalah kemauan dari suatu organisasi pemerintah untuk menjalankan metode atau cara yang terbaik dalam melakukan tindakan organisasi. Nawawi (2008:28) konsep strategi pemerintah merupakan cara terbaik dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kebijakan, target sasaran dan program kerja yang dimiliki oleh pemerintah untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Pengertian strategi pemerintah dilihat dari pemaknaan, maka istilah yang disebut dengan *grand strategy* atau strategi tingkat tinggi yaitu seni yang memanfaatkan semua sumber daya untuk mencapai sasaran yang dimiliki oleh instansi pemerintah. Setelah itu, dikenal adanya istilah strategi modern yang memperkenalkan teori *game* dalam strategi modern adalah pertalian perilaku dengan berbagai kepentingan dalam pengambilan keputusan untuk memenangkan sebuah persaingan melalui *policy, goal target and program* (Tucker, 2015:145).

Salusu (2005:87) menyatakan teori *game* sesungguhnya merupakan teori strategi. Teori ini memiliki dua atribut yaitu keterampilan dan kesempatan yang digunakan untuk memberikan kontribusi pada setiap situasi strategik. Situasi strategik yang dimaksud adalah suatu interaksi antara dua atau lebih masing-masing melakukan tindakan pada harapan yang tidak dapat dikontrol sebagai sebuah *performance*. Atas teori ini maka strategi pemerintah merupakan strategi peran yang harus dimainkan untuk mewujudkan tujuan organisasi sesuai sarapan dan kontrol publik atas strategi yang digunakan.

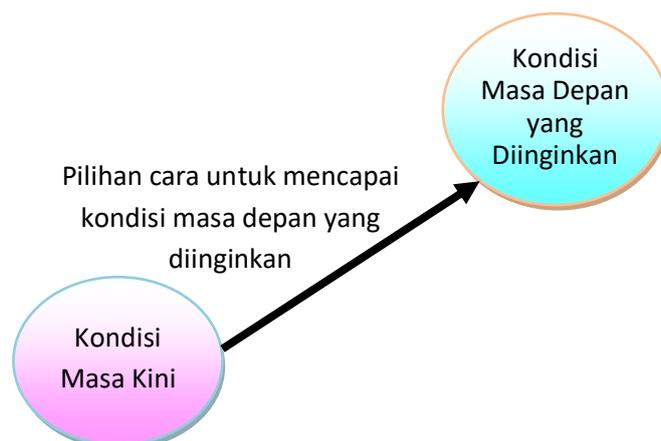
Memahami konsep strategi pemerintah seringkali terasa tidak mudah. Strategi digunakan pemerintah sesuai definisi peruntukannya. Menurut Barry (2009:17) strategi pemerintah adalah kerangka atau rancangan yang mengintegrasikan kebijakan, target sasaran dan program dalam organisasi. Strategi merupakan aktualisasi rancangan tentang apa

yang ingin dicapai atau hendak dicapai tentang apa, bagaimana, siapa, kenapa, berapa lama dan manfaat apa yang ingin dicapai dalam suatu arah masa depan dan bagaimana mewujudkan keadaan yang diinginkan sebagai sebuah rute yang harus dilakukan oleh pemerintah untuk mengeluarkan strategi kebijakan, strategi target sasaran dan strategi program.

Bateman (2000:27) mengemukakan strategi pemerintah adalah pola tindakan dan alokasi sumber daya yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Makna strategi pemerintah biasa disepadankan dengan kata taktik, padahal strategi dan taktik memiliki perbedaan. Strategi pemerintah yaitu cara untuk mencapai tujuan jangka panjang, sedangkan taktik adalah cara untuk mencapai tujuan jangka pendek.

Pengertian strategi pemerintah juga didefinisikan sebagai pilihan. Bateman (2000:28) menyatakan strategi merupakan pilihan tentang apa yang ingin dicapai oleh organisasi di masa depan (arah) dan bagaimana cara mencapai keadaan yang diinginkan tersebut (rute). Lebih jelasnya ditunjukkan gambar strategi sebagai arah dan rute:

**Gambar 2.1. Strategi**



Sumber: Bateman (2000:28)

Strategi pemerintah dilihat berdasarkan kebijakan, target sasaran dan program yang ingin dicapai. Salusu (2005:88) menyatakan bahwa strategi pemerintah didefinisikan sebagai penetapan dari kebijakan, target sasaran dan program jangka panjang suatu organisasi serta menggunakan serangkaian tindakan dan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Memahami pentingnya sebuah strategi, memiliki keterkaitan yang erat dengan pengambilan keputusan. Norman (2007:17) menyatakan bahwa strategi pemerintah merupakan teknik pengambilan keputusan, diartikan sebagai penentu dalam pengambilan keputusan, juga sebagai alat yang sangat penting untuk mendapatkan keunggulan bersaing.

Setelah memahami konsep strategi pemerintah, maka ditemukan ada tiga tahapan strategi dari pemerintah dalam mewujudkan tujuan organisasi yaitu kebijakan, target sasaran dan program. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

#### **a. Strategi Pemerintah dalam Kebijakan**

Strategi pemerintah dalam kebijakan yang dimaksud adalah pemerintah membuat kebijakan sebagai solusi untuk mengatasi permasalahan dalam organisasi sebagai strategi dalam pengambilan keputusan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Abidin (2015:38) menyatakan strategi pemerintah dalam pengambilan kebijakan merupakan solusi untuk mengatasi masalah dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Strategi pemerintah dalam kebijakan yang berkaitan dengan permasalahan lapangan kerja adalah kebijakan yang dibuat pemerintah untuk memperlambat laju pertumbuhan penduduk yang akan menekan laju pertumbuhan penawaran tenaga kerja. Strategi kebijakan ini berkaitan dengan kebijakan pemerintah meminimalisasi tingkat pertumbuhan penduduk pencari kerja atau membuat kebijakan untuk menciptakan lapangan baru. Pada intinya strategi pemerintah dalam kebijakan ketenagakerjaan adalah menekan pertumbuhan penduduk pencari kerja dan membuka penciptaan lapangan kerja baru.

Menurut Siagian (2008:288) strategi pemerintah dalam kebijakan tentang ketenagakerjaan ada dua bentuk yaitu menekan pertumbuhan penduduk pencari kerja dan penciptaan lapangan kerja baru. Artinya setiap pertumbuhan penduduk setiap tahun akan terbuka peluang untuk melakukan pencarian pekerjaan, sehingga keseimbangan untuk menghindari terjadinya tingkat pengangguran harus dilakukan dengan penciptaan lapangan kerja baru. Inilah kebijakan yang harus diambil pemerintah sebagai strategi dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan.

Atas dasar ini maka strategi pemerintah dalam kebijakan harus menjadi solusi terbaik. Ini sesuai dengan konsep *problem solve* bahwa setiap kebijakan pemerintah, dilakukan atau tidak dilakukan, harus menjadi solusi sebagai kebijakan yang tepat dalam mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

## **b. Strategi Pemerintah dalam Target Sasaran**

Pemerintah dalam mengembang perannya sebagai organisasi, diharuskan mampu menghimpun berbagai gagasan sumber daya manusia dan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Perwujudan dari strategi pemerintah harus sejalan dengan target sasaran yang ingin dicapai. Salusu (2005:167) menyatakan strategi pemerintah yang sesuai target sasaran adalah terciptanya keseimbangan antara tuntutan harapan dengan target sasaran yang telah dicapai.

Aktualisasi dari strategi pemerintah dalam target sasaran yang berkaitan dengan keteagakerjaan, selalu disikapi dengan membuat strategi yang tepat sesuai dengan target yang dihasilkan. Adapun strategi pemerintah dalam target sasaran yang ingin dicapai adalah untuk memperoleh atau merekrut tenaga kerja yang siap pakai. Sunardi (2009:84) menyatakan strategi pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja adalah menciptakan atau merekrut tenaga kerja yang siap pakai untuk mewujudkan target sasaran yaitu mengurangi atau menurunkan tingkat pengangguran.

Strategi pemerintah dalam target sasaran yang dimaksud kaitannya dengan ketenagakerjaan adalah orang yang mencari pekerjaan, sehingga diperlukan pelatihan dan rekrutmen tenaga kerja untuk bisa terserap pada lapangan kerja yang tersedia. Hasbullah (2010:29) menyatakan saat ini telah berupaya menerapkan strategi pemerintah dalam target sasaran

dengan meminimalisasi tingkat pengangguran melalui kegiatan pelatihan dan rekrutmen tenaga kerja yang siap pakai untuk terserap pada berbagai bidang lapangan kerja.

Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk menerapkan strategi pemerintah dalam target sasaran yaitu menyoar para pencari kerja yang masih menganggur dengan melakukan pelatihan dan rekrutmen. Wujud nyata dari tindakan pemerintah yaitu dengan membangun banyak tempat pelatihan kerja (magang dan melakukan studi banding) untuk memberikan pengalaman kerja, kemudian direkrut secara bertahap sesuai dengan analisis kebijakan, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Ini penting untuk mengatasi kesenjangan yang berkaitan dengan strategi pemerintah dalam target sasaran yang ingin dicapai. Hasbullah (2010:32) menyatakan bahwa pemerintah dan perusahaan selalu membutuhkan tenaga kerja yang siap pakai, karena itu kebutuhan rekrutmen dan persiapan tenaga kerja perlu dilakukan, sehingga terjaring posisi kerja yang tepat dan sesuai dengan target sasarannya.

Memahami uraian yang dikemukakan di atas, maka strategi pemerintah dalam target sasaran adalah mengambil keputusan untuk melatih dan merekrut tenaga kerja yang siap pakai untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada di instansi pemerintah maupun swasta untuk mengatasi dan mengurangi tingkat pengangguran, sehingga strategi yang

dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja merupakan keputusan solusi untuk mengutamakan target sasaran calon pencari kerja yang belum mendapatkan lowongan kerja.

### **c. Strategi Pemerintah dalam Program**

Strategi pemerintah harus dituangkan dalam berbagai program kerja nyata. Menurut Salusu (2005:48) strategi pemerintah yang strategik selalu tercermin pada program kerja yang dilakukan oleh organisasi. Bagi organisasi, program kerja merupakan hal yang terpenting dan utama untuk mewujudkan tujuan organisasi. Aktualisasi daripada strategi pemerintah selalu sejalan dengan program yang dicanangkan. Strategi pemerintah dalam program ada yang bersifat strategi prioritas dan bersifat strategi skala. Kedua strategi ini mengutamakan sinkronisasi antara program nyata dengan tuntutan kebutuhan organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Konsep strategi harus pengejawantahan dari program nyata yang dapat diwujudkan sebagai kegiatan atau tindakan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Hasbullah (2010:55) strategi pemerintah dalam program adalah menghasilkan output yang sejalan dengan tujuan organisasi. Arti penting dari strategi yang diaktualisasikan dalam berbagai program selalu berorientasi pada program nyata.

Hubungan konsep strategi pemerintah dalam program yang diemban oleh Dinas Tenaga Kerja saat ini adalah bagaimana menciptakan program yang berorientasi kepada peningkatan intensitas pekerjaan dalam

menghasilkan output yaitu program kerja berupa terbukanya berbagai lapangan kerja baik sektor formal maupun non formal termasuk penciptaan kewirausahaan yang berorientasi pada penciptaan lapangan kerja. Sunardi (2009:95) menyatakan Dinas Tenaga Kerja dewasa ini telah menciptakan berbagai jenis lapangan kerja yang dapat menyerap peluang kerja secara kuantitas dan kualitas untuk berbagai kegiatan pekerjaan. Secara kuantitas, yaitu penyerapan lapangan kerja yang mempekerjakan orang baik bersifat padat karya, outsourcing, atau profesional.

Strategi pemerintah dalam program pekerjaan yang dimaksud adalah membuat sebuah program yang menghubungkan atau melibatkan dua pihak antara para pekerja dengan pihak yang mempekerjakan (pemerintah atau perusahaan), di mana setiap pekerja mendapatkan gaji sebagai balas jasa dan jumlahnya tergantung pada jenis kebutuhan pekerjaan. Hasbullah (2010:168) menyatakan strategi pemerintah dalam program kerja adalah penyerapan jenis pekerjaan berdasarkan penerimaan upah atau gaji yang telah ditetapkan menurut standar upah nasional yang dikeluarkan oleh pemerintah. Jadi, strategi pemerintah dalam program pekerjaan adalah menentukan jenis pekerjaan, standar upah dan kualifikasi pekerja.

Memahami uraian di atas, maka strategi pemerintah dalam program kerja yang harus diemban oleh Dinas Tenaga Kerja adalah menyerap sebanyak-banyaknya tenaga kerja atau pencari kerja berdasarkan program kerja yang memiliki lowongan terbuka untuk

mempekerjakan pekerja berdasarkan jenis pekerjaan yang tersedia, mengacu pada standar upah kerja dan menentukan kualifikasi dari pekerja.

### 3. Konsep Perluasan Lapangan Kerja

Konsep perluasan lapangan kerja yang dimaksud adalah pemerintah mendaftarkan dan meregistrasi orang-orang atau masyarakat pencari kerja dan mendaftarkan pihak pemerintah atau perusahaan yang membutuhkan pekerjaan, sehingga tercipta *link and match* antara pencari kerja dan pemberi kerja. Menurut Hasbullah (2010:67) lapangan kerja adalah bidang kegiatan dari pekerjaan/usaha/perusahaan/kantor, di mana seseorang mempekerjakan orang untuk bekerja dan diberi gaji berupa balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan.

Ketentuan mengenai konsep perluasan kerja hal ini juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja, di mana dalam peraturan tersebut memberikan definisi tentang perluasan kesempatan kerja yaitu upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan kerja baru dan/atau mengembangkan lapangan kerja yang tersedia.

Dalam ketentuan tersebut, perluasan kerja yang dimaksud dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Perluasan kesempatan kerja dalam hubungan kerja. Upaya ini dilakukan untuk menciptakan lapangan kerja baru dan atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia berdasarkan

perjanjian kerja yang mempunyai unsur perintah, pekerjaan dan upah. Perluasan kesempatan kerja ini dilaksanakan oleh pemerintah, BUMN, BUMD dan pihak swasta yang dapat menyerap tenaga kerja.

- b. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja, yaitu upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan kerja baru dan mengembangkan lapangan pekerjaan yang tidak tersedia dan tidak berdasarkan perjanjian kerja.

Menurut Sartono (2014:85) dewasa ini pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja telah melaksanakan strategi pemerintah dalam kebijakan, target, sasaran dan program kerja untuk menciptakan perluasan lapangan kerja, sehingga nantinya pemerintah mendisposisikan dan meregistrasi semua kepentingan pencarian pekerjaan berdasarkan lowongan yang tersedia untuk kepentingan pekerja sebagai pencari kerja dan pihak pemerintah bersama jajarannya dan pihak swasta sebagai pemberi pekerjaan harus terkoordinasikan di bawah ketentuan Dinas Tenaga Kerja pihak BUMN dan pihak BUMD merupakan lembaga yang berperan dalam strategi pemerintah memenuhi perluasan lapangan kerja di Kota Makassar.

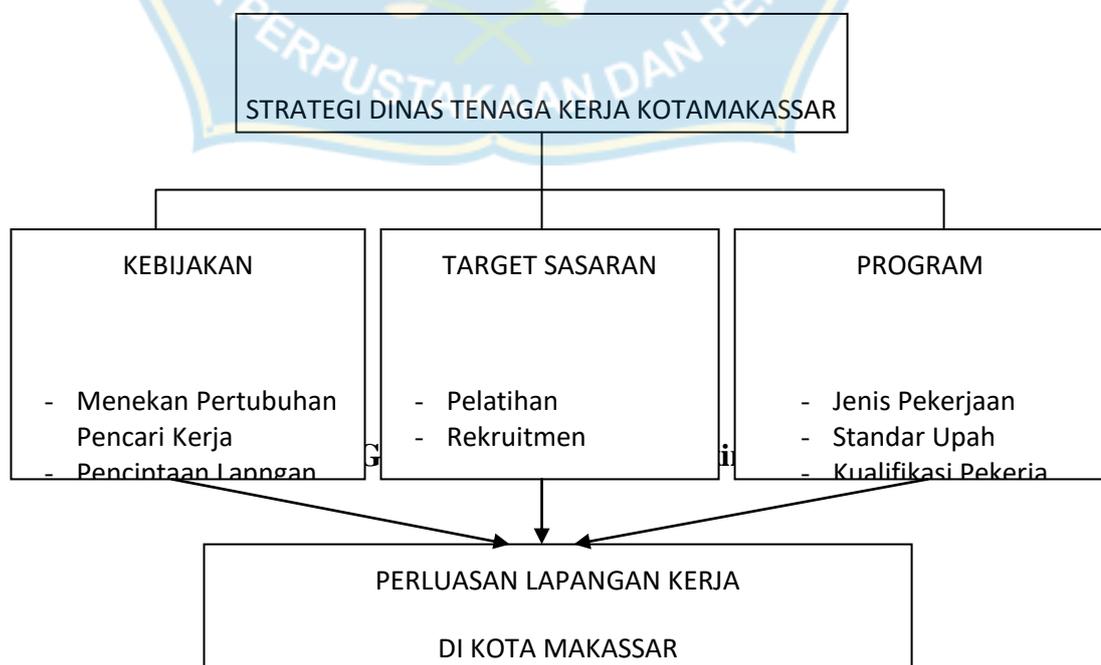
Mengingat urgensi dari pentingnya konsep perluasan lapangan kerja, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah membuat sebuah strategi berdasarkan kebijakan, target sasaran dan program yang memfasilitasi dan mengkoordinasikan antara pihak pencari kerja dan

pemberi pekerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku hal ini diperuntukan untuk mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Kota Makassar.

## B. Kerangka Pikir

Dari berbagai teori yang membahas tentang strategi pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar yakni teori Tucker (2015:145) membahas tentang kapasitas diri, tujuan dan sasaran strategi. Kerangka pikir ini mengacu pada teori *game* yang dikemukakan bahwa pertalian perilaku dengan berbagai kepentingan dalam pengambilan keputusan untuk memenangkan sebuah persaingan melalui *policy, goal target and program*, yang diperkuat dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja. Lebih jelasnya ditunjukkan gambar kerangka pikir di bawah ini:

### Bagan Kerangka Pikir



### **C. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini yaitu strategi pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar. Strategi pemerintah meliputi beberapa aspek antara lain: (1) Kebijakan terdiri dari 2 indikator yakni Menekan Pertumbuhan Pencari Kerja dan Penciptaan Kerja, (2) Target sasaran meliputi Pelatihan dan Recruitmen, (3) Program meliputi Jenis Pekerjaan, Standar Upah dan Kualifikasi Pekerja.

### **D. Deskripsi Fokus Penelitian**

Deskripsi fokus penelitian merupakan penjelasan atau uraian masing-masing dari fokus yang diamati untuk memberikan kemudahan dan kejelasan tentang pengamatan. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

1. Strategi pemerintah adalah metode atau cara memikirkan pengambilan keputusan ketenagakerjaan. Strategi pemerintah dilakukan melalui kebijakan, target sasaran dan program kerja yang berorientasi kepada penyerapan tenaga kerja.
2. Kebijakan adalah solusi yang dilakukan oleh pemerintah Dinas Tenaga Kerja untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan. Strategi pemerintah dalam kebijakan tersebut diperuntukkan penawaran kerja dan penciptaan kerja.
3. Target sasaran adalah capaian yang diharapkan oleh pemerintah Dinas Tenaga Kerja atas strategi untuk mewujudkan sasaran pekerja siap pakai. Strategi pemerintah dalam target sasaran meliputi pelatihan dan rekrutmen tenaga kerja.

4. Program adalah bentuk kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah Dinas Tenaga Kerja atas strategi untuk peningkatan intensitas pekerja dalam bekerja. Strategi pemerintah dalam program meliputi jenis pekerjaan, standar upah dan kualifikasi pekerja.
5. Perluasan lapangan kerja adalah upaya pelaksanaan strategi pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi pencari kerja.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

##### **1. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian akan dilakukan selama dua bulan, setelah peneliti melakukan seminar proposal dan mendapat surat izin penelitian dari Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan mutu (LP3M) Universitas Muhammadiyah Makassar.

##### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di Kota Makassar, tepatnya pada instansi Dinas Tenaga Kerja. Dasar pertimbangan memilih lokasi ini karena ingin melihat sejauhmana strategi pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar.

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

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan observasi sebagai data awal sebelum melakukan penelitian. Menggunakan pendekatan wawancara untuk menjawab seluruh rangkaian rumusan masalah dalam penelitian ini. begitu pula halnya

dokumentasi untuk memperkuat bukti-bukti selama proses penelitian berlangsung

## 2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian adalah studi kasus dengan maksud peneliti mengkaji kasus yang berkaitan dengan strategi pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar.

### C. Sumber Data

Sumber data penelitian ini ada dua yang terdiri atas data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil:
  - a. Wawancara, peneliti melakukan wawancara secara mendalam dan bebas kepada seluruh informan dengan menggunakan pedoman wawancara serta dibantu dengan *tape recorder*.
  - b. Observasi, dengan melakukan pengamatan langsung untuk mengumpulkan data tentang pelaksanaan penelitian yang terjadi.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi pustaka (*library research*) mengambil data dari sejumlah buku, literatur, tulisan karya ilmiah yang mendukung kelengkapan data sekunder.

#### D. Informan Penelitian

Informan penelitian yang peneliti wawancarai adalah informan kunci yang diambil menggunakan teknik purposive yaitu penunjukan langsung sesuai kebutuhan penelitian. Informan kunci yang diwawancarai adalah:

**Table 3.1** Informan Penelitian

Nama	Informan	Keterangan
1.	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar	1 orang.
2	Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar	1 orang.
3	Kabid Pelatihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar	1 orang
4	Masyarakat Pencari Kerja	8 orang

Jadi total informan kunci dalam penelitian ini sebanyak 5 orang.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi langsung, wawancara mendalam dan dokumentasi. Berikut teknik pengumpulan data:

### **1. Observasi Langsung**

Observasi atau pengamatan langsung merupakan teknik pengumpulan data dalam mengamati secara langsung sasaran penelitian, merekam peristiwa dan studi dokumentasi secara cermat. Teknik pengamatan yang digunakan adalah pengamatan studi yaitu strategi pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar.

### **2. Wawancara Mendalam**

Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam (*in-depth interview*). Wawancara mendalam dilakukan berdasarkan pedoman wawancara yang telah disiapkan yang diharapkan mengungkap pengamatan empirik tentang penelitian strategi pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar. Kegiatan pengamatan dan wawancara dilakukan dengan bertanya kepada informan sesuai pedoman wawancara yang telah dibuat tanpa memperlihatkan kepada informan hal-hal yang berkaitan dengan fokus permasalahan yang diamati.

### **3. Dokumentasi**

Dokumentasi yaitu penggunaan catatan-catatan atau pengambilan gambar yang ada di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar penelitian untuk dijadikan referensi sumber yang relevan dengan penelitian ini.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan aktivitas yang difokuskan untuk mengolah data-data yang telah didapatkan oleh peneliti melalui kegiatan wawancara, observasi dan teknik dokumentasi dalam hubungannya dengan strategi pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar.

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

### **1. Reduksi Data**

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

Maka peneliti melakukan analisis melalui mereduksi data, mereduksi data berarti merangkum semua hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, kemudian memilah dan mengambil hal-hal yang penting, yang difokuskan pada permasalahan yang ingin dikaji oleh peneliti dengan berdasarkan pada indikator yang dikembangkan dalam pedoman

wawancara yang terkait dengan strategi pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar.

## **2. Menyajikan Data**

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

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

## **3. Verifikasi Data dan Penarikan Kesimpulan**

Langkah selanjutnya adalah verifikasi data, seperti yang dijelaskan di atas bahwa kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang

mendukung tahap pengumpulan selanjutnya. Proses untuk mendapatkan kebenaran laporan inilah yang disebut verifikasi data. verifikasi data dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian dilakukan, sejak pertama kali memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data.

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

#### **G. Keabsahan Data**

Data yang terkumpul dilakukan pengabsahan data melalui pengecekan dengan triangulasi (buktinya melakukan pengamatan yang melibatkan unsur peneliti, metode dan obyek yang diamati), sesuai pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data bersangkutan untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding. Teknik triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

#### **H. Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

## Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	2018 / 2019											
		Desember				Januari				Februari			
1	Observasi Lapangan												
2	Pengembangan Desain												
3	Rancangan Proposal												
4	Proposal												
5	Instrumen Penelitian												
6	Persiapan Penelitian												
7	Pelaksanaan Penelitian												
8	Pengumpulan Data												
9	Pengolahan Data												
10	Analisis Data												
11	Penyajian Hasil												
12	Skripsi												

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Singkat Obyek Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar**

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

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

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

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

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

Dinas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas tersebut, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja;
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja;

- d. Pelaksanaan administrasi dinas urusan pemerintahan bidang tenaga kerja; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Visi merupakan gambaran arah pembangunan atau kondisi masa depan yang ingin dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar melalui penyelenggaraan tugas dan fungsi dalam kurun waktu lima tahun yang akan datang. Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar adalah “Mewujudkan Ketenagakerjaan yang Mandiri, Berdaya Saing, Harmonis dan Sejahtera untuk Semua”. Upaya pencapaian visi tersebut diimplementasikan melalui misi:

- a. Meningkatkan peluang kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja dan penempatan tenaga kerja yang didukung oleh sistem pelatihan kerja, sehingga terwujud tenaga kerja yang mandiri dan berdaya saing.
- b. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bertanggungjawab dan berkelanjutan.
- c. Terwujudnya kepastian hukum dengan melaksanakan pembinaan, pengawasan dan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

## **2. Struktur Organisasi**

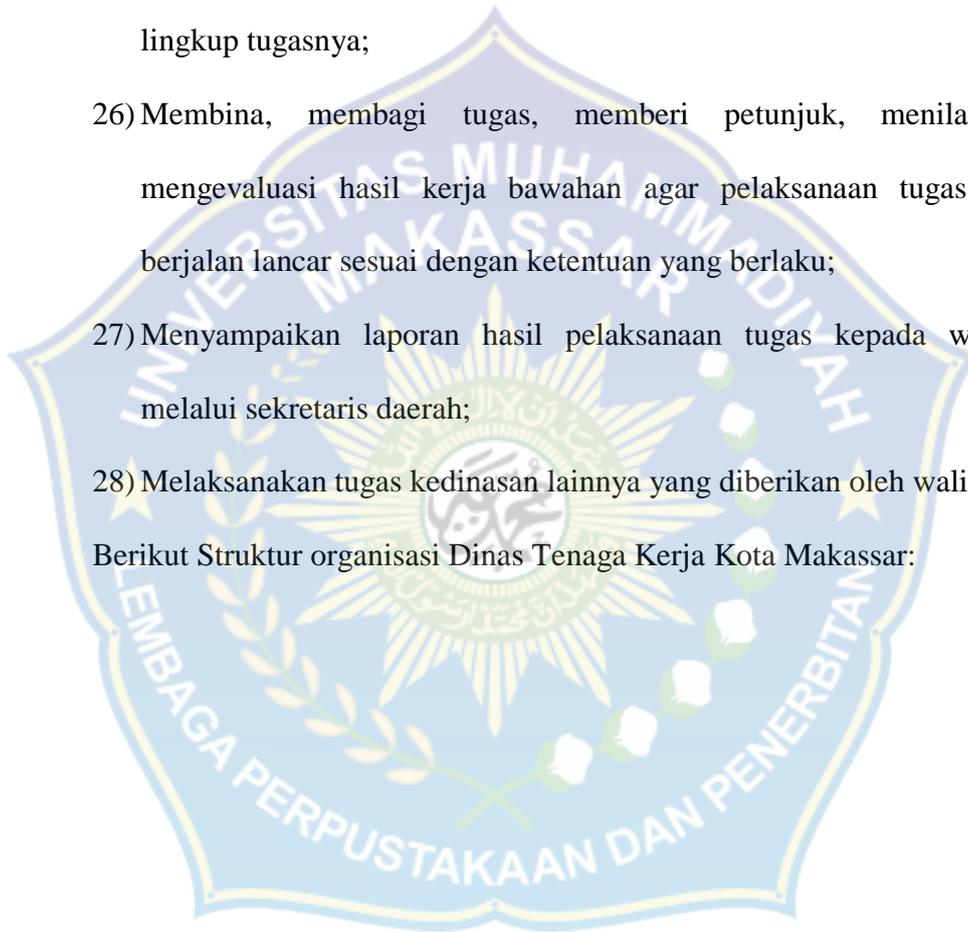
Pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud di atas, berdasarkan Peraturan Walikota Makassar Nomor 90 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan, maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

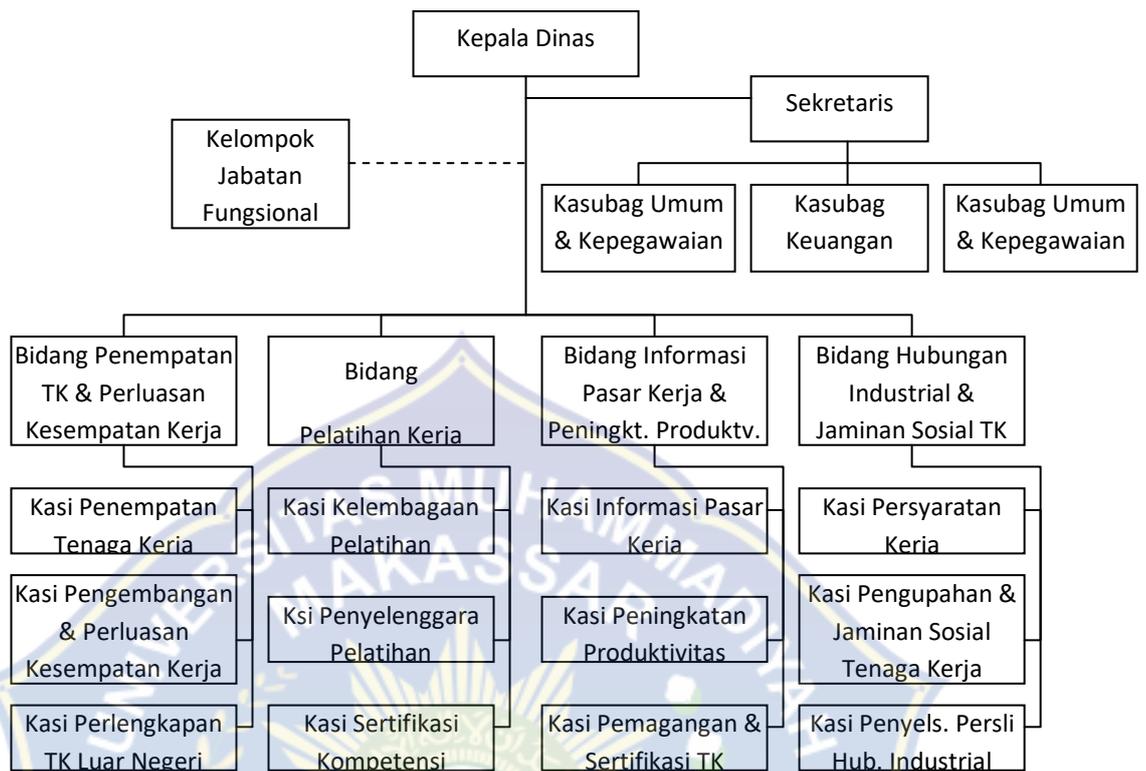
- 1) Merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang tenaga kerja;
- 2) Merumuskan dan melaksanakan visi dan misi dinas;
- 3) Merumuskan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan Sekretariat dan Bidang Pelatihan Kerja, Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- 4) Merumuskan Rencana Strategis (RENSTRA) dan Rencana Kerja (RENJA), Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA dan Perjanjian Kinerja (PK)/Dinas;
- 5) Mengoordinasikan dan merumuskan bahan penyiapan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)/Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kota dan segala bentuk pelaporan lainnya sesuai bidang tugasnya;
- 6) Merumuskan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)/Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dinas;
- 7) Merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) dinas;

- 8) Mengoordinasikan pembinaan dan pengembangan kapasitas organisasi dan tata laksana;
- 9) Melaksanakan pelatihan berdasarkan unit kompetensi;
- 10) Melaksanakan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta;
- 11) Melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap izin dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja;
- 12) Melaksanakan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil;
- 13) Melaksanakan pengukuran produktivitas tenaga kerja;
- 14) Melaksanakan pelayanan antar kerja;
- 15) Melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS);
- 16) Pengelolaan informasi pasar kerja;
- 17) Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan);
- 18) Penerbitan perpanjangan IMTA;
- 19) Memfasilitasi pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- 20) Melaksanakan perencanaan dan pengendalian teknis operasional pengelolaan keuangan, kepegawaian dan pengurusan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya;
- 21) Melaksanakan tugas pembantuan dari pemerintah provinsi ke pemerintah kota sesuai dengan bidang tugasnya;
- 22) Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya;

- 23) Mempelajari, memahami dan melaksanakan ketentuan yang berlaku berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 24) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada pimpinan;
- 25) Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait lainnya sesuai dengan lingkup tugasnya;
- 26) Membina, membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 27) Menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas kepada walikota melalui sekretaris daerah;
- 28) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh walikota.

Berikut Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar:





**Gambar 4.1**

### Struktur Organisasi

Berdasarkan deskriptif gambaran umum objek penelitian, maka ditetapkan beberapa informan penelitian yang memberikan informasi mengenai strategi pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar, dengan strategi meliputi kebijakan, target sasaran dan program. Informan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.
2. Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.
3. Kabid Pelatihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

#### 4. Masyarakat:

- i. Abdul Rahman (AR)
- ii. Muh. Irfan (MI)
- iii. Daffa (DF)
- iv. Ahmad Dahlan (AD)
- v. Thalib (TH)
- vi. Sultan (ST)
- vii. Rabiah (RB)
- viii. Muh. Rizal (MR)

Berikut peneliti melakukan wawancara dengan informan Bapak Muhammad Mario Said selaku Kepala Dinas untuk menanyakan sejauhmana pemerintah menerapkan strategi dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar. Petikan wawancara dengan informan:

“Selaku pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam menerapkan strategi memperluas lapangan kerja telah dilakukan berdasarkan rencana strategis (Renstra) 2014-2019 yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Nomor : 560.010/1493/XIII/2014 tanggal 18 Desember 2014, disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2014-2019 Kota Makassar. Tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar diarahkan untuk mendukung pencapaian prioritas sasaran pembangunan dalam RPJMD” (Wawancara dengan MMS pada Tanggal 12 Januari 2019).

Hal ini bermakna bahwa Dinas Tenaga Kerja telah menyusun rencana pembangunan jangka menengah untuk mendukung perluasan lapangan kerja dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diarahkan untuk pencapaian prioritas sasaran pembangunan. Sasaran tersebut adalah melaksanakan strategi

kebijakan, strategi target sasaran dan strategi program untuk mewujudkan perluasan lapangan kerja.

Selanjutnya peneliti mewawancarai dengan informan Bapak A.Rahmat Mappatoba Selaku Kabid PENTA untuk menanyakan tanggapannya mengenai penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja yang diterapkan oleh pemerintah. Petikan wawancara dengan informan:

“Selaku Kabid PTK dalam mendukung strategi pemerintah dalam perluasan lapangan kerja di Kota Makassar, saya bertugas melaksanakan dan mengoordinasikan penempatan tenaga kerja dan perluasan tenaga kerja dengan menjalankan fungsi perencanaan kegaitan operasional, pelaksanaan kegiatan bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja, evaluasi dan pelaporan serta fungsi lain yang diberikan atasan dalam hal ini kepala dinas” (Wawancara dengan ARM pada Tanggal 12 Januari 2019).

Hal ini bermakna dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi di bagian penempatan tenaga kerja harus mampu melaksanakan dan mengkoordinasikan hal yang berkaitan dengan semua kegiatan perencanaan, pengoperasian, pelaksanaan kegiatan, perluasan, evaluasi, pelaporan yang berkaitan dengan perluasan kesempatan kerja dalam mendukung strategi kebijakan yang diterapkan dalam bidang ketenagakerjaan.

Peneliti melakukan wawancara juga dengan informan Bapak Thamrin selaku Kabid Penempatan Kerja untuk menanyakan sejauhmana kegiatan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Petikan wawancara dengan informan:

“Selama saya ditempatkan di bagian pelatihan kerja, tugas pokok dan fungsi yang harus saya lakukan dalam mewujudkan strategi pemerintah Dinas Tenaga Kerja adalah melaksanakan tugas dan fungsi yang mencakup merencanakan kegiatan operasional, pelatihan, mengkoordinasi kegiatan pelatihan kerja, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelatihan kerja, agar setiap tenaga kerja memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup dalam mencari peluang dan kesempatan kerja” (Wawancara dengan T pada Tanggal 12 Januari 2019).

Hal ini bermakna strategi pemerintah di bidang pelatihan kerja telah diaktualisasikan dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam membantu Kepala Dinas Tenaga Kerja dengan melakukan perencanaan, pelaksanaan, pengkoordinasian, pengendalian, evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan kerja untuk mewujudkan strategi perluasan kesempatan kerja.

Berdasarkan uraian dan hasil wawancara dengan informan di atas menunjukkan bahwa pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah berupaya untuk memperluas lapangan kerja melalui penerapan strategi yang sesuai dengan kebijakan, target sasaran dan program yang dicanangkan oleh pemerintah.

## **B. Hasil Penelitian**

Strategi pemerintah adalah metode atau cara memikirkan pengambilan keputusan ketenagakerjaan. Strategi pemerintah dilakukan melalui kebijakan, target sasaran dan program kerja yang berorientasi kepada penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, strategi kebijakan, target sasaran dan program ketenagakerjaan diuraikan sebagai berikut:

## 1. Strategi Kebijakan

Kebijakan adalah solusi yang dilakukan oleh pemerintah Dinas Tenaga Kerja untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan. Strategi pemerintah dalam kebijakan tersebut diperuntukkan menekan jumlah pencari kerja dan penciptaan lapangan kerja baru.

### a. Menekan Jumlah Pencari Kerja

Menekan jumlah pencari kerja adalah upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebagai solusi yakni menawarkan kepada calon pencari kerja untuk memilih lowongan kerja yang tersedia dan terdaftar. Adapun kualifikasi penawaran kerja yaitu menawarkan lowongan atau isian pekerjaan yang dilaporkan oleh pihak pemerintah ataupun swasta yang membutuhkan formasi isian tenaga kerja pada masing-masing instansinya sesuai kebutuhan kerja.

Berikut data tentang penawaran kerja dalam upaya menekan jumlah angka pencari kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk pengisian lowongan kerja yang teregistrasi pada tahun 2018 yang berasal dari permintaan instansi pemerintah dan swasta.

**Tabel 4.1**

Penawaran Kerja yang Teregistrasi pada Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018

Uraian	Kebutuhan Tenaga Kerja	
	Pemerintah	Swasta
Tenaga Administrasi	25	33
Tenaga Operasional	55	50
Tenaga Teknisi	10	72
Tenaga Ahli	8	3
Tenaga Konsultan	3	2
Tenaga Kesehatan	14	8
Tenaga Pendidik	17	-
Jumlah	132	168

Sumber: Dinas Tenaga Kerja, 2019

Berdasarkan data di atas, kontribusi penawaran lowongan kerja yang disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, ada sebanyak 300 lowongan yang tersedia dibutuhkan oleh para pencari kerja. Informasi kebutuhan tenaga kerja dari instansi pemerintah ada sebanyak 132 orang dengan formasi yang ditawarkan untuk tenaga administrasi ada sebanyak 25 orang di instansi pemerintah dan 33 orang untuk swasta, tenaga operasional dibutuhkan sebanyak 55 orang untuk pemerintah dan 50 orang untuk swasta, tenaga teknis dibutuhkan sebanyak 10 orang untuk pemerintah dan 72 orang untuk swasta, tenaga ahli dibutuhkan sebanyak 8 orang untuk pemerintah dan 3 orang untuk swasta, tenaga konsultan

dibutuhkan sebanyak 3 orang untuk pemerintah dan 2 orang untuk swasta, tenaga kesehatan dibutuhkan sebanyak 14 orang untuk pemerintah dan 8 orang untuk swasta, sedangkan tenaga pendidikan dibutuhkan 17 orang untuk instansi pemerintah. Secara keseluruhan sektor pemerintah membutuhkan tenaga kerja 132 orang dan sektor swasta sebanyak 168 orang.

Informasi mengenai penawaran kerja ini ada yang teregistrasi, ada juga yang belum disampaikan oleh instansi pemerintah maupun swasta sebelum dinyatakan pegawai yang diterima. Biasanya instansi pemerintah dan swasta melaporkan terhadap penawaran lowongan kerja tanpa menginformasikan kegiatan rekrutmennya, nanti setelah pegawai diterima baru melaporkan hasil rekrutmennya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Peneliti melakukan wawancara dengan informan Kadis untuk menanyakan strategi kebijakan yaitu bagaimana menkan jumlah angkatan kerja di Mota Makassar. Petikan wawancara dengan informan:

“Saya sebagai kepala instansi pemerintah Kota Makassar yang menangani ketenagakerjaan dalam menerapkan strategi kebijakan perluasan kesempatan kerja selalu mengajak instansi pemerintah dan swasta untuk menginformasikan atau melaporkan hal-hal yang perlu menekan jumlah pencari kerja yakni dengan lakukan penawaran kerja kepada pencari kerja. Pada tahun 2018 kami menerima dari instansi pemerintah dan swasta sebanyak 300 lowongan kerja sesuai dengan uraian kebutuhan kerja yang dibutuhkan dan hal itu kami telah informasikan kepada para

pencari lowongan kerja yang datang mengurus kartu kuning” (Wawancara dengan MMS pada Tanggal 12 Januari 2019).

Hasil wawancara ini memberikan makna bahwa Kepala Dinas Tenaga Kerja telah mengaktualisasikan strategi kebijakan dalam menawarkan lowongan kerja sesuai dengan informasi dan laporan yang disampaikan ke Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan dari instansi pemerintah dan swasta yang bersangkutan.

Selanjutnya peneliti mewawancarai dengan informan Kabid PENTA untuk menanyakan tanggapannya mengenai strategi kebijakan penawaran kerja diterapkan oleh pemerintah. Petikan wawancara dengan informan:

“Sebagai pembantu dari Kepala Dinas Tenaga Kerja, saya selalu melaporkan dan menginformasikan pada pimpinan apabila ada penawaran lowongan kerja yang diinformasikan dari instansi pemerintah maupun dari swasta, yang selanjutnya kami informasikan pada publik pencari lowongan kerja sesuai dengan kebutuhan dan penempatan yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah dan swasta, sehingga kami hanya menjaring spesifikasi dari calon pelamar kerja kemudian berkas lowongan kerja kami sampaikan kepada instansi yang bersangkutan untuk melakukan proses seleksi dan penerimaan tenaga kerja” (Wawancara dengan ARM pada Tanggal 12 Januari 2019).

Hasil wawancara ini bermakna bawah Kabid PENTA telah melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mendaftarkan sesuai dengan informasi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah dan swasta dengan menyebarluaskan peluang dan kesempatan

kepada semua masyarakat untuk mendaftar dan mengisi format isian lamaran, kemudian diantar ke instansi pemerintah dan swasta, yang selanjutnya instansi tersebut melakukan seleksi dan penerimaan tenaga kerja.

Selanjutnya peneliti mewawancarai dua orang masyarakat yang masih menganggur untuk mengetahui apakah strategi kebijakan pemerintah berupa penawaran kerja dalam memperluas lapangan kerja terealisasi atau belum terealisasi. Informan pertama yaitu AR dengan petikan wawancara sebagai berikut:

“Saya sebagai pencari kerja terus terang jarang ke Dinas Tenaga Kerja. Saya hanya mencari info dari teman yang memberitahu bahwa ada lagi penerimaan dari instansi pemerintah dan swasta untuk penerimaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan. Saya sudah mencoba menanyakan kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan kenyataannya dia menyuruh saya untuk melihat informasi. Kalau sesuai saya disuruh untuk memasukkan berkas yang telah dipersyaratkan dan kemudian menunggu informasi untuk dilakukan seleksi dan penerimaan. Sampai hari ini saya masih menunggu untuk mendapatkan panggilan. Begitu yang saya tahu” (Wawancara dengan AR pada Tanggal 15 Januari 2019).

Hasil wawancara ini menunjukkan strategi kebijakan pemerintah dalam perluasan kesempatan kerja dengan melakukan penawaran kerja kepada masyarakat masih perlu sosialisasi, karena para pencari kerja biasanya mendapatkan informasi dari orang lain bukan dari instansi tenaga kerja, sehingga dibutuhkan sosialisasi secara meluas ke masyarakat tidak hanya diinformasikan di instansi Dinas Tenaga Kerja, tetapi bisa

menggunakan media sosial, media massa dan media elektronik secara intensif.

Informan yang kedua yaitu MI untuk menanyakan pendapatnya mengenai strategi kebijakan pemerintah berupa penawaran kerja apakah menjadi solusi untuk memperoleh pekerjaan dengan mudah atau tidak.

Petikan wawancara sebagai berikut:

“Menurut saya, strategi kebijakan pemerintah untuk perluasan kesempatan kerja belum maksimal, seharusnya ada sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja untuk mensurvei kemudian menjaring kemudian dilakukan pendidikan dan pelatihan yang berorientasi sesuai kebutuhan kerja yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah maupun swasta, sehingga ada kesinambungan program dan kegiatan, sehingga masyarakat yang masih menganggur seperti saya ini mudah mendapatkan informasi mengenai penawaran kerja dari pemerintah” (Wawancara dengan MI pada Tanggal 15 Januari 2019).

Hal ini bermakna bahwa strategi kebijakan perluasan tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar masih perlu ditingkatkan dan diperbaiki dengan melakukan sosialisasi penawaran kerja untuk mensurvey, menjaring dan melakukan pelatihan kepada calon pencari kerja dengan memfasilitasinya untuk setiap peluang pengisian kerja dari instansi pemerintah maupun swasta, sehingga masyarakat mendapatkan kepastian lowongan kerja dan hal ini akan mengurangi jumlah pengangguran di Kota Makassar.

Berdasarkan uraian dan hasil wawancara dengan para informan terpilih, menunjukkan bahwa strategi kebijakan pemerintah dalam perluasan kesempatan kerja melalui penawaran kerja masih perlu ditingkatkan melalui sosialisasi secara intensif melakukan survei para pencari kerja, menjaringnya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang disiapkan dalam rangka memenuhi kebutuhan penawaran kerja dari instansi pemerintah dan swasta.

#### **b. Penciptaan Kerja**

Penciptaan kerja adalah upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar untuk menciptakan pekerjaan bagi calon pencari kerja untuk membutuhkan lowongan kerja yang tersedia dan terdaftar. Adapun kualifikasi penciptaan kerja yaitu memfasilitasi setiap calon pencari kerja untuk dididik dan dilatih berwirausaha sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan, keahlian dan modal usaha yang dimilikinya. Dinas Tenaga Kerja menciptakan wirausaha yang mandiri dan memiliki inisiatif untuk membuka berbagai peluang penciptaan lapangan kerja yang di Kota Makassar.

Berikut data tentang penciptaan kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja yang menjadi peluang bagi pencari kerja untuk bisa memiliki pekerjaan.

**Tabel 4.2**

Penciptaan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018

Penciptaan Kerja	Jumlah Peserta
Bengkel	40
Toko/Warung	30
Furniture	12
Pelayan	20
Teknisi	15
Operator	13
Tata Boga	17
Salon Kecantikan	18
Total	165

Sumber: Dinas Tenaga Kerja, 2019

Berdasarkan data di atas, kontribusi penciptaan kerja yang disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, ada sebanyak 165 peserta yang mengikuti kegiatan penciptaan kerja. Informasi yang disampaikan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja untuk tahun 2018 penciptaan kerja yang diterapkan berupa peluang membuka bengkel diikuti 40 orang peserta dari masyarakat yang mencari kerja, membuka toko/warung ada 30 orang peserta, kerajinan furniture diikuti 12 peserta, pelayan diikuti 20 orang peserta, teknisi ada 15 orang peserta, operator 13 orang peserta, tata boga ada 17 orang peserta dan salon kecantikan 18 orang peserta.

Informasi mengenai penciptaan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja tahun 2018 telah diikuti sebanyak 165 orang peserta dari masyarakat pencari kerja, yang merupakan upaya dari pemerintah untuk memperluas kesempatan kerja. Melalui penciptaan kerja ini, diharapkan masyarakat yang mengikuti dapat mandiri dan mampu menciptakan pekerjaan sendiri, sehingga tidak lagi menjadi pengangguran.

Peneliti melakukan wawancara dengan informan Kadis untuk menanyakan strategi kebijakan berupa penciptaan kerja dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar. Petikan wawancara dengan informan:

“Ya, salah satu strategi kebijakan pemerintah dalam mengurangi pengangguran di Kota Makassar, dibuka penciptaan lapangan kerja dengan melibatkan pihak masyarakat dan stakeholder serta para pengusaha untuk melakukan pendampingan kepada masyarakat agar bisa menciptakan lapangan kerja sendiri, menjadi wirausaha dan bisa sukses” (Wawancara dengan MMS pada Tanggal 8 Januari 2019).

Hasil wawancara membuktikan bahwa ada keseriusan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar untuk menerapkan strategi kebijakan dalam penciptaan lapangan kerja untuk mengurangi pengangguran. Kebijakan ini dilakukan dengan melibatkan masyarakat pencari kerja, stakeholder yang bisa memberikan penyuluhan dan pendampingan serta pengusaha yang memberikan modal usaha, sehingga pencari kerja dapat menciptakan lapangan kerja sesuai dengan kegiatan usaha yang ditekuninya.

Peneliti melakukan wawancara juga dengan informan Kabid PK untuk menanyakan apa saja bentuk strategi kebijakan penciptaan kerja dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar. Petikan wawancara dengan informan:

“Bagi kami strategi kebijakan penciptaan kerja yang kami tempuh selama ini khususnya yang menangani pelatihan tenaga kerja, kami membuka kesempatan kepada pencari kerja yang mau mandiri dan berwirausaha menciptakan pekerjaan dengan memberikan keterampilan dan modal usaha kepada mereka, di mana kami sebagai fasilitator untuk menghubungkan dengan pihak stakeholder dalam memberikan berbagai masukan dan metode untuk penciptaan lapangan kerja dan memfasilitasi dengan pihak perusahaan yang ingin memberikan modal usaha, sehingga pencari kerja mampu menciptakan lapangan kerja sesuai dengan potensi dan modal yang dimilikinya” (Wawancara dengan T pada Tanggal 8 Januari 2019).

Hal ini bermakna bahwa pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja telah memiliki keinginan yang baik untuk menerapkan strategi kebijakan penciptaan lapangan kerja yang diperuntukkan kepada para pencari kerja dengan membuka berbagai kegiatan usaha yang dapat mewadahi setiap pencari kerja untuk menciptakan lapangan kerja agar dapat mandiri dan berwirausaha.

Selanjutnya peneliti mewawancarai tiga orang masyarakat yang masih menganggur untuk mengetahui apakah strategi kebijakan pemerintah berupa penciptaan kerja dalam memperluas lapangan kerja

teralisasi atau belum terealisasi. Informan pertama yaitu ST dengan petikan wawancara sebagai berikut:

“Saya pernah mengikuti kegiatan perbengkelan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja, dan seperti yang anda lihat saya sudah punya bengkel, walaupun kecil, saya sudah pernah magang di salah satu bengkel Haji Kalla, saya banyak dapat pengetahuan dan pengalaman perbengkelan, kemudian saya mendapat bantuan modal pinjaman lunak khusus untuk membeli peralatan perbengkelan dari perusahaan tersebut yang saya gunakan untuk bikin bengkel ini. Jadi sekarang saya sudah punya usaha dan punya pekerjaan” (Wawancara dengan ST pada Tanggal 15 Januari 2019).

Informan yang kedua yaitu DF untuk menanyakan pendapatnya mengenai strategi kebijakan pemerintah berupa penciptaan lapangan kerja apakah sudah terealisasi atau belum

“Dulu Saya pernah mengikuti kegiatan magang yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja yang bekerja sama dengan dinas kewirausahaan sebagaipenambah ilmu dan melati skill saya khususnya dalam bidang penyablonan baju kebetulan saya dulu magang di salah satu tempat sablon Kampoeng Merdeka. Dan Alhamdulillah sekarang saya sudah punya usaha sablon sendiri.” (Hasil Wawancara DF dengan pada Tanggal 15 Januari 2019)

Informan yang ketiga yaitu ARM untuk menanyakan pendapatnya mengenai strategi kebijakan pemerintah berupa penciptaan lapangan kerja apakah sudah terealisasi atau belum

“Saya pernah mengikuti magang/pelaatihan usaha online awalnya saya diajak teman untuk ikut-ikut saja ketika saya mencoba untuk menjalaninya ternyata mudah cukup posting gambar-gambar yang ingin ditawarkan kepada masyarakat banyak. Dan sekarang pelanggan saya sudah banyak khususnya bergerak pada bidang

properti” (Hasil Wawancara dengan DF pada Tanggal 15 Januari 2019)

Hasil wawancara dengan informan di atas, menunjukkan bahwa strategi kebijakan Dinas Tenaga Kerja sudah teraktualisasikan dengan melibatkan pihak masyarakat pencari kerja, stakeholder dan pengusaha untuk secara bersama-sama menciptakan peluang kerja dalam rangka memotivasi masyarakat untuk menciptakan lapangan kerja dengan mandiri dan berwirausaha.

Berdasarkan uraian dan hasil wawancara dengan para informan terpilih, menunjukkan bahwa strategi kebijakan penciptaan kerja telah dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja melalui kerjasama dengan masyarakat pencari kerja, stakeholder dan pengusaha untuk membuat kegiatan usaha sesuai dengan pilihan dan tuntutan minat yang dihimpun atau diwadahi, sehingga pencari kerja diberikan pendidikan dan pelatihan yang berorientasi pada penciptaan lapangan kerja yang mandiri dan berwirausaha.

Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi selalu diperhadapkan oleh permasalahan ketenagakerjaan. Permasalahan ini berkaitan dengan besarnya jumlah pencari kerja yang tidak sebanding dengan jumlah yang dapat terserap dalam dunia kerja. Karena itu pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja menerapkan suatu strategi kebijakan di bidang ketenagakerjaan.

Strategi kebijakan yang dimaksud adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar membuat kebijakan yang harus ditindaklanjuti oleh organ yang menangani masalah ketenagakerjaan seperti bagian penempatan tenaga kerja dan bagian pelatihan kerja. Wujud dari strategi kebijakan yang harus diaktualisasikan yaitu kebijakan penawaran kerja kepada pencari kerja dan kebijakan penciptaan kerja yang diarahkan kepada setiap pencari kerja untuk diberikan pelatihan, pembimbingan dan konseling yang berorientasi pada perluasan lapangan kerja di Kota Makassar.

Strategi kebijakan penawaran kerja yang ditawarkan saat ini oleh Dinas Tenaga Kerja berupa penerimaan lowongan kerja berdasarkan format isian lowongan kerja yang dibuka oleh instansi pemerintah maupun swasta untuk menawarkan kepada seluruh pencari kerja dengan bekerja sama antara Dinas Tenaga Kerja dengan pihak stakeholder pemerintah dan perusahaan swasta yang membutuhkan tenaga kerja untuk ditawarkan.

Strategi kebijakan penawaran ini biasanya berupa rekrutmen pegawai atau karyawan sesuai dengan pos atau kuota penerimaan yang dibutuhkan seperti instansi pemerintah atau swasta membutuhkan tenaga administrasi, operasional, teknis, ahli, konsultan, kesehatan dan pendidik untuk direkrut menjadi pegawai atau karyawan, setelah mendapatkan daftar registrasi dari Dinas Tenaga Kerja sebagai pencari kerja.

Selain strategi kebijakan penawaran, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar juga menerapkan strategi penciptaan kerja yaitu menciptakan

atau mengusahakan bagi calon pencari kerja untuk mengusahakan dan bekerja dengan difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja bersama dengan stakeholder dan perusahaan untuk menciptakan lapangan kerja dalam rangka kemandirian pencari kerja untuk berwirausaha selain bekerja di lapangan kerja yang formil.

Wujud dari penciptaan lapangan kerja yang ditawarkan Dinas Tenaga Kerja kepada para pencari kerja dengan bekerjasama dengan instansi pemerintah maupun swasta untuk membantu pencari kerja dapat menciptakan lapangan kerja melalui kegiatan pembinaan, pelatihan dan pemberian modal usaha dalam rangka pencari kerja mampu menciptakan lapangan kerja seperti penciptaan lapangan kerja di bidang perbengkelan, membuka toko atau warung, membuka usaha furniture, menciptakan pekerjaan di bidang pelayanan teknisi, operator, tata boga dan membuka peluang bisnis salon kecantikan dan sebagainya. Ini merupakan bentuk usaha penciptaan kerja yang ditawarkan kepada pencari kerja.

Memahami pentingnya strategi kebijakan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar baik berupa penawaran maupun penciptaan, ini sejalan dengan teori yang dapat digunakan untuk memperkuat perlunya pemerintah menerapkan strategi kebijakan dalam perluasan ketenagakerjaan. Teori mendukung tersebut antara lain teori solusi, teori kebijakan, konsep penawaran kerja, konsep permintaan kerja dan konsep penciptaan kerja yang kesemua teori tersebut berorientasi pada penguatan strategi kebijakan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan.

Guna mengatasi permasalahan pengangguran Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar penting untuk mencari solusi berupa strategi kebijakan dalam memperluas lapangan kerja. Hal ini selaras dengan teori solusi dikemukakan oleh Norton (2010) bahwa setiap permasalahan ada solusi. Permasalahan dalam hal ini adalah permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi pemerintah dan solusi untuk menyelesaikan permasalahan tenaga kerja adalah melakukan penawaran pekerjaan dan penciptaan lapangan kerja. Karena itu teori solusi menjadi penting untuk diperhatikan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan.

Selain teori solusi, teori kebijakan juga merupakan hal yang perlu dipertimbangkan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam mengambil keputusan sebagai kebijakan pemerintah. Dye (2006) menyatakan bahwa melakukan atau tidak melakukan pemerintah harus mengambil kebijakan. Artinya dalam mengimplementasikan kebijakan ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja melakukan atau tidak melakukan harus mengambil kebijakan yaitu melakukan penawaran kerja dan penciptaan lapangan kerja sebagai suatu kebijakan yang harus dilakukan dalam perluasan ketenagakerjaan.

Kedua teori tersebut ditunjang oleh konsep penawaran kerja. Konsep ini dikemukakan oleh Norman (2007) bahwa untuk memberikan solusi dan kebijakan yang tepat maka digunakan konsep penawaran kerja. Konsep penawaran kerja ini selalu berorientasi kepada kebutuhan kerja, analisa pekerjaan dan uraian kerja yang harus ditawarkan kepada setiap

pencari kerja untuk dapat diseleksi dan diterima sebagai kelayakan untuk mendapatkan pekerjaan.

Selanjutnya konsep permintaan kerja dikemukakan oleh Norman (2007) bahwa permintaan kerja selalu membutuhkan orang yang berkompeten dan profesional. Implikasi dari konsep ini menghendaki setiap calon pelamar kerja memiliki kompetensi dan profesional dengan bidang kerja yang ditekuninya. Pencari kerja harus berkompeten sesuai tingkat pendidikan, keterampilan dan sikap penguasaan kerjanya. Demikian pula dituntut untuk profesional sesuai dengan keahlian, kecakapan dan talenta yang dimiliki untuk menunjukkan kemampuan pada profesi yang ditekuninya.

Demikian halnya dengan konsep penciptaan kerja yang dikemukakan Dunga (2012) bahwa pertimbangan lebih baik menciptakan pekerjaan daripada mencari kerja. Konsep ini mengarahkan atau mengantar setiap orang pencari kerja untuk mempertimbangkan dalam melakukan penciptaan kerja daripada mencari kerja. Penciptaan kerja merupakan hal yang memberi kontribusi besar dalam perluasan lapangan kerja. Itulah sebabnya Dinas Tenaga Kerja mendorong setiap pencari kerja menciptakan lapangan kerja dan Dinas Tenaga Kerja sebagai fasilitator untuk membimbing, melatih dan mengarahkan kepada pencari kerja untuk menciptakan lapangan kerja secara mandiri dan berwirausaha.

Memahami uraian di atas, maka dapat disikapi bahwa penerapan strategi kebijakan yang dilakukan pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja telah diterapkan dengan membuat kebijakan penawaran dan penciptaan kerja kepada seluruh pencari kerja dalam rangka memperluas lapangan kerja yang ada di Kota Makassar.

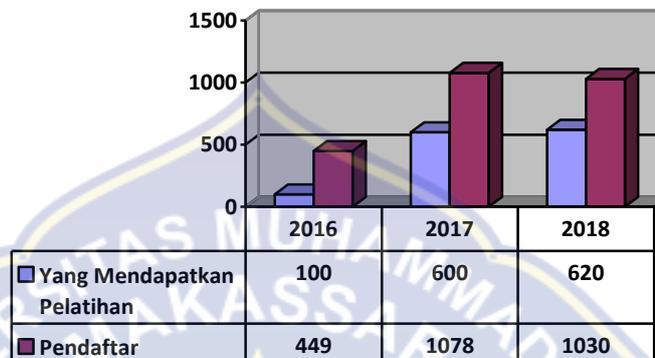
## **2. Strategi Target Sasaran**

Target sasaran adalah capaian yang diharapkan oleh pemerintah Dinas Tenaga Kerja atas strategi untuk mewujudkan sasaran pekerja siap pakai. Strategi pemerintah dalam target sasaran meliputi pelatihan dan rekrutmen tenaga kerja.

### **a. Pelatihan**

Pelatihan adalah kegiatan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar untuk memberikan berbagai pengetahuan, keterampilan, metode, pengalaman, penguasaan kerja dan kemandirian dalam bekerja. Pelatihan kerja dimaksudkan untuk memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sebagai bekal untuk bekerja. Keterampilan/kompetensi sangat penting karena mempengaruhi posisi tawar seseorang di pasar kerja, meningkatkan karir, atau mendapatkan gaji sesuai tingkat keterampilan/kompetensi yang dimiliki.

Berikut data tentang besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi pada Dinas Tenaga Kerja tahun 2016 – 2018 disajikan pada gambar grafik di bawah ini:



**Gambar 4.2**

Grafik Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Gambar grafik di atas menunjukkan lebih banyak pendaftar daripada yang mendapatkan pelatihan. Tahun 2016 terlihat ada sebanyak 449 orang pendaftar untuk mendapatkan pelatihan kerja, namun yang mendapatkan pelatihan hanya 100 orang, jumlahnya meningkat di tahun 2017 dengan 1.078 orang pendaftar, namun yang mendapatkan pelatihan hanya 600 orang, demikian halnya tahun 2018 ada 1.030 orang pendaftar namun yang mendapatkan pelatihan hanya 620 orang. Ini berarti bahwa animo masyarakat pencari kerja lebih banyak hanya mendaftar saja, tetapi

untuk mengikuti pelatihan banyak yang tidak sesuai dengan kriteria pelatihan yang ingin diikutinya.

Peneliti melakukan wawancara dengan informan Kadis untuk menanyakan strategi target sasaran berupa pelatihan sebagai upaya pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar. Petikan wawancara dengan informan:

“Untuk mendukung pencapaian strategi target sasaran ini, maka di tahun 2018 yang lalu telah dilakukan kegiatan pelatihan melalui Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja seperti Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Produktif, Pelatihan Peningkatan Produktifitas Kerja, Pelatihan Pemagangan Dalam Negeri Berbasis Pengguna dan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pelatih/Instruktur LPK. Memang pendaftar banyak sekali, namun yang mengikuti pelatihan hanya sebagian, tetapi terus meningkat dalam tiga tahun terakhir” (Wawancara dengan MMS pada Tanggal 8 Januari 2019).

Hal ini bermakna strategi target sasaran telah diterapkan dan hal ini banyak diikuti oleh masyarakat pencari kerja, khususnya dalam mengikutkan para pencari kerja mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam rangka meningkatkan kualitas, produktivitas sesuai dengan pendidikan, pelatihan, pemagangan dan profesionalisme kerja yang dibutuhkan dalam dunia ketenagakerjaan.

Peneliti melakukan wawancara juga dengan informan Kabid PK untuk menanyakan apa saja yang menjadi keberhasilan pencapaian strategi

target sasaran berupa pelatihan kerja dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar. Petikan wawancara dengan informan:

“Keberhasilan pencapaian target sasaran yang telah kami lakukan telah kami laksanakan tidak terlepas dari komitmen pimpinan dan jajarannya dalam peningkatan pelayanan ketenagakerjaan, keselarasan tujuan program dengan kebutuhan dan kebijakan organisasi, dukungan anggaran, evaluasi pelatihan, dilakukan setelah pelatihan selesai dilaksanakan untuk mengevaluasi penyelenggaraan pelatihan dan pelaksanaan pelatihan, keberadaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) binaan Dinas Tenaga Kerja, pemantauan akreditasi lembaga pelatihan kerja (LPK) serta kurikulum pelatihan senantiasa dikembangkan dan disempurnakan agar lebih mengikuti perkembangan IPTEK dan kebutuhan pasar kerja serta melakukan pengembangan SDM pelatihan dengan melakukan peningkatan profesionalisme tenaga pelatih/ instruktur LPK” (Wawancara dengan T pada Tanggal 8 Januari 2019).

Hasil wawancara ini bermakna bahwa strategi target sasaran telah dilakukan dan diwujudkan oleh Dinas Tenaga Kerja dengan selalu menunjukkan peningkatan pelayanan ketenagakerjaan, pencapaian tujuan program, ketersediaan anggaran, evaluasi kegiatan pelatihan, keberadaan lembaga pelatihan, pemantauan akreditasi dan pengembangan SDM pelatihan. Ini sangat penting untuk mewujudkan target sasaran dari perluasan kesempatan kerja.

Selanjutnya peneliti mewawancarai dua orang masyarakat yang masih menganggur untuk mengetahui apakah strategi target sasaran pemerintah berupa kegiatan pelatihan berdampak dalam perluasan

lapangan kerja di Kota Makassar. Informan pertama yaitu AD dengan petikan wawancara sebagai berikut:

“Saya sudah pernah mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja. Saya diberi berbagai materi sesuai program dan kegiatan pelatihan yang saya pilih dalam hal ini pelatihan peningkatan produktivitas kerja. Berbagai materi dan metode yang diberikan kepada saya untuk memahami cara menilai diri yang memiliki produktivitas dan mengukur tingkat produktivitas dan mengembangkan usaha yang produktif, hasil dari pelatihan tersebut kami terapkan dan itu memberi kontribusi nyata bagi saya membuka usaha di bidang perbengkelan” (Wawancara dengan AD pada Tanggal 15 Januari 2019).

Hasil wawancara bermakna bahwa Dinas Tenaga Kerja telah menerapkan strategi target sasaran dengan memberikan pelatihan kepada para pencari kerja dalam memperkuat eksistensi pelamar untuk berwirausaha sesuai dengan kompetensi yang dimiliki agar dapat meningkatkan produktivitas kerja melalui pelatihan yang diikutinya.

Informan pertama kedua MR dengan petikan wawancara sebagai berikut:

“Dalam program dari dinas tenaga kerja yaitu pelatihan dalam bekal kerja, saya sudah sering mengikutinya. Alhamdulillah sudah banyak ilmu yang bias saya dapat pada kesempatan ini. Disisi lain sudah banyak juga layanan jasa yang pena saya buka. Walaupun salah satunya belum ada yang berkembang pesat. Heheh mungkin belum rejeki, tapi saya akan berusaha akan lebih giat lagi agar usaha yang saya bangun bias berkembang.” (Wawancara dengan MR pada Tanggal 15 Januari 2019).



Pencari kerja yang ditempatkan	20.260 orang	22.640 orang	42.900 orang	21.124 orang	20.932 orang	42.056 orang	98.03 %
--------------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	---------

Sumber: Dinas Tenaga Kerja, 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa target sasaran dalam hal ini pencari kerja yang telah ditempatkan di mana targetnya 20.260 orang di tahun 2017 orang terealisasi sebesar 21.124 orang yang berarti melebihi target yang ditetapkan, sementara di tahun 2018 sebesar 22.640 orang, tetapi yang terealisasi 20.932 orang, sehingga persentase capaian target sasaran jumlah pencari kerja dalam kurun waktu 2 tahun adalah 98.03%.

Peneliti melakukan wawancara dengan informan Kadis untuk menanyakan strategi target sasaran berupa rekrutmen sebagai upaya pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar. Petikan wawancara dengan informan:

“Berdasarkan informasi dan laporan yang saya terima dari bagian penempatan tenaga kerja menunjukkan bahwa realisasi dari rekrutmen target sasaran dalam dua tahun terakhir capainya 98.03%, ini berarti penerimaan tenaga kerja yang direkrut sudah terserap dan dimanfaatkan oleh instansi pemerintah maupun swasta yang merekrutnya” (Wawancara dengan MMS pada Tanggal 8 Januari 2019).

Hasil wawancara dengan informan di atas, memberikan makna bahwa strategi target sasaran atas penerapan rekrutmen telah terealisasi sesuai dengan yang diharapkan, melalui rekrutmen ini instansi pemerintah

dan swasta telah memanfaatkan dan menggunakan pencari kerja untuk dipekerjakan dan ini menjadi pencapaian target sasaran yang diemban oleh Dinas Tenaga Kerja.

Selanjutnya peneliti mewawancarai dengan informan Kabid PENTA untuk menanyakan tanggapannya mengenai strategi target sasaran melalui penyelenggaraan rekrutmen tenaga kerja. Petikan wawancara dengan informan:

“Strategi target sasaran yang diharapkan Dinas Tenaga Kerja melalui rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah dan swasta. Rekrutmen yang diselenggarakan telah diseleksi dan kemudian ditempatkan sesuai kebutuhan instansi baik pemerintah maupun swasta yang menginginkan kualifikasi rekrutmen tenaga kerja sesuai kebutuhannya” (Wawancara dengan ARM pada Tanggal 8 Januari 2019).

Hasil wawancara ini memberikan makna bahwa strategi target sasaran yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja telah direalisasikan dengan baik dengan melakukan rekrutmen kepada para pencari kerja untuk diregistrasi dan diserahkan kepada instansi pemerintah dan swasta untuk menyeleksi dan menerima pencari kerja yang melamar pekerjaan sesuai tingkat kebutuhannya.

Selanjutnya peneliti mewawancarai masyarakat yang sudah mendapatkan penempatan dari Dinas Tenaga Kerja untuk mengetahui apakah strategi target sasaran pemerintah berupa penyelenggaraan rekrutmen tenaga kerja memberi kemudahan baginya untuk segera

mendapatkan pekerjaan. Informan pertama yaitu TH dengan petikan wawancara sebagai berikut:

“Ya strategi target sasaran yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja sangat bermanfaat bagi saya karena saat ini saya sudah bekerja pada perusahaan PT. Angkasa Pura berdasarkan penempatan dari instansi tersebut yang sebelumnya kami direkrut melalui pendaftaran dari tenaga kerja kemudian mengikuti ujian seleksi dan akhirnya saya lulus dan diterima di perusahaan ini” (Wawancara dengan TH pada Tanggal 15 Januari 2019).

Ini bermakna bahwa strategi target sasaran oleh Dinas Tenaga Kerja sudah terealisasi sesuai rekrutmen yang dilakukan untuk menjaring, mendaftar, merekrut untuk diikutkan seleksi dan penerimaan pada instansi pemerintah dan swasta yang membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi rekrutmen yang telah diprasyaratkannya.

Informan pertama yaitu AD dengan petikan wawancara sebagai berikut:

“Kalau menurut saya target sasaran yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja sudah baik. Tapi masi perlu di permantap lagi. Seperti halnya dinas tenaga kerja harus bisa melihat lebih jauh lagi pada keahlian atau disiplin ilmu para pencari kerja bisa bersaing dan memenuhi lapangan kerja yang sudah di siapkan oleh dinas tenaga kerja melalui skill dan disiplin yang kami miliki” (Wawancara dengan AD pada Tanggal 15 Januari 2019).

Berdasarkan uraian dan hasil wawancara dengan para informan terpilih, menunjukkan bahwa target sasaran dari rekrutmen telah direalisasikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan hal tersebut memberikan

manfaat dan kemudahan bagi para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan, yang berarti strategi ini sudah memperluas kesempatan kerja.

Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam melaksanakan tupoksinya berupaya untuk mencapai target sasaran dengan mengurangi tingkat pengangguran dan memberikan peluang yang besar kepada pencari kerja untuk dapat menciptakan lapangan kerja. Atas dasar itu, maka diperlukan strategi target sasaran yang harus dijalankan secara berencana dan berkesinambungan untuk mewujudkan tujuan perluasan ketenagakerjaan.

Wujud dari strategi target sasaran yang ingin dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yaitu dengan menerapkan strategi pelatihan dan rekrutmen tenaga kerja. Pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dimaksudkan untuk memberikan bekal kepada setiap pencari kerja tentang pengetahuan, keterampilan, metode, pengalaman, penguasaan kerja dan kemandirian dalam membuka lapangan kerja. Demikian halnya Dinas Tenaga Kerja melakukan rekrutmen kepada tenaga kerja untuk mendapatkan penempatan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, uraian kerja dan analisa pekerjaan yang akan ditempati atau pencari kerja diterima.

Pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk mendapatkan pencari kerja yang representatif atau layak untuk diterima, meliputi pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi,

pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja, pelatihan tentang disiplin kerja, sikap dan etos kerja sesuai dengan keterampilan dan bakat yang dimiliki. Pelatihan ini tentunya menjadi pertimbangan bagi penyerapan pasar kerja, meningkatkan karir pencari kerja, dan menjadi penilaian untuk menerima gaji atau upah kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, karena itu pelatihan ini menjadi diperlukan oleh setiap pencari kerja sebagai bekal dalam menghadapi tuntutan kebutuhan kerja.

Rekrutmen yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja yaitu mencari dan memiliki orang yang memiliki kelayakan, prasyarat untuk didaftar atau diregistrasikan sebagai pencari kerja yang hakikatnya sangat diperlukan dan diminati oleh instansi pemerintah maupun perusahaan yang bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja untuk mencarikan pencari kerja yang layak. Rekrutmen yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja adalah mendaftarkan pencari kerja yang dapat ditawarkan sesuai dengan format isian lowongan kerja yang dibutuhkan oleh pihak perusahaan.

Strategi target sasaran berdasarkan pelatihan dan rekrutmen ini telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai strategi pemerintah dalam memperluas ketenagakerjaan dan menjadi pertimbangan untuk mengurangi pengangguran dan memberikan peluang kesiapan bagi pencari kerja untuk bekerja, karena itu pelatihan dan rekrutmen menjadi

pertimbangan penting dan sebagai strategi target sasaran yang harus diaktualisasikan kepada pencari kerja.

Uraian di atas diperkuat oleh dasar teori dan konsep yang digunakan untuk perluasan ketenagakerjaan. Teori tersebut antara lain teori orientasi target, teori tujuan, konsep pelatihan, konsep rekrutmen, dan konsep kebutuhan kerja. Teori dan konsep ini diperlukan untuk memberikan penguatan keilmiah dari hasil penelitian ini.

Guna mengatasi permasalahan pengangguran Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar penting untuk mencari solusi berupa strategi target sasaran dalam memperluas lapangan kerja. Hal ini selaras dengan Teori orientasi target dikemukakan oleh Dunga (2012) bahwa setiap program atau kegiatan pemerintah selalu berorientasi target. Implikasi teori ini mendorong kepada Dinas Tenaga Kerja dalam menerapkan suatu strategi harus berorientasi pada target sasaran yang ingin dicapai. Target yang ingin dicapai dalam bidang ketenagakerjaan adalah mengurangi pengangguran dan memperluas penciptaan lapangan kerja.

Adapun untuk memperjelas teori orientasi maka di gunakanlah Teori tujuan yang dikemukakan Tunggal (2010) bahwa tujuan ketenagakerjaan adalah terciptanya kesempatan dan perluasan lapangan kerja dalam suatu negara. Teori ini memberi implikasi bahwa tujuan penting dari ketenagakerjaan adalah setiap orang pencari kerja

mendapatkan kesempatan dan peluang yang sama untuk bekerja. Itulah sebabnya tujuan dari ketenagakerjaan adalah memberikan pekerjaan kepada semua masyarakat untuk dapat bekerja baik di sektor formal maupun non formal.

Kedua teori tersebut didukung oleh konsep pelatihan ketenagakerjaan. Konsep ini diperkenalkan oleh John (2013) bahwa pelatihan merupakan target dan sasaran utama yang harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan orientasi kerja seseorang sebelum bekerja. Pelatihan merupakan metode untuk memperkenalkan kepada orang untuk dibimbing, dilatih dan diarahkan dalam pencarian pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki.

Konsep rekrutmen juga diperlukan dalam bidang ketenagakerjaan. Konsep ini dikemukakan oleh Almaida (2012) bahwa rekrutmen pekerja selalu mempertimbangkan kebutuhan pekerjaan, uraian pekerjaan dan analisa pekerjaan. Ketiga konsep rekrutmen ini diperlukan untuk memilih dan menemukan orang yang tepat menduduki tempatnya dalam dunia kerja, seperti *the right man on the right place*.

Uraian di atas menjadi pertimbangan bahwa Dinas Tenaga Kerja telah mengaktualisasikan strategi target sasaran dalam perluasan lapangan kerja yang menjadi strategi pemerintah untuk memberikan peluang dan kesempatan kerja kepada setiap pencari kerja untuk mendapatkan

pekerjaan baik yang sudah terlatih maupun yang sudah direkrut untuk bekerja pada instansi pemerintah maupun perusahaan yang menerimanya.

### **3. Strategi Program**

Program adalah bentuk kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah Dinas Tenaga Kerja atas strategi untuk peningkatan intensitas pekerja dalam bekerja. Strategi program yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebagai upaya untuk perluasan kesempatan kerja kepada para pencari kerja melalui kegiatan pelatihan keterampilan yang menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja maupun membuka usaha. Strategi pemerintah dalam program meliputi jenis pekerjaan, standar upah dan kualifikasi pekerja.

#### **1) Jenis Pekerjaan**

Jenis pekerjaan dalam hal ini yaitu program pelatihan kerja yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk memberikan stimulus (rangsangan) dengan cara mengikutkan dalam berbagai pelatihan untuk mengenal atau orientasi terhadap jenis pekerjaan yang akan dipilih sesuai program yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja, memberikan keterampilan pelatihan kerja agar dapat memiliki keahlian. Kegiatan yang diselenggarakan menjadi tanggungjawab pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Kegiatan tersebut antara lain keterampilan perbengkelan, teknisi instalasi listrik, pertukangan, servis HP dan menjahit.

Berikut ini data jumlah jam pelajaran setiap kegiatan pelatihan kerja dilihat dari jenis pekerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

**Tabel 4.4**

Jam Pelajaran Kegiatan Pelatihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja  
Kota Makassar Tahun 2018

No	Nama Kegiatan	Jumlah Jam Pelajaran	Rata-rata per hari	Kebutuhan Hari
1	Perbengkelan	120	8	15
2	Teknisi/Instalasi Listrik	120	8	15
3	Pertukangan	120	8	15
4	Servis HP	160	8	20
5	Menjahit	200	8	25

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, 2019.

Tabel di atas menunjukkan bahwa waktu pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja kurang dari 1 bulan. Program pelatihan berdasarkan jenis pekerjaan ini merupakan pelatihan tingkat dasar yang belum sepenuhnya tepat sasaran, karena terdapat beberapa peserta yang sudah bekerja mengikuti pelatihan, padahal kegiatan pelatihan ini ditujukan kepada para penganggur atau yang sedang mencari kerja.

Peneliti melakukan wawancara dengan informan Kadis untuk menanyakan strategi program berupa penyelenggaraan kegiatan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diinginkan para pencari kerja sebagai

upaya pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar.

Petikan wawancara dengan informan:

“Penyelenggaraan kegiatan sesuai dengan jenis pekerjaan yang diinginkan oleh para pencari kerja sudah kami terapkan. Namun keberhasilan program tersebut belum seluruhnya terealisasi. Para peserta yang mengikuti pelatihan seharusnya dapat bekerja atau berwirausaha, namun pada kenyataannya para peserta yang telah mengikuti pelatihan kerja belum dapat berwirausaha seperti yang menjadi tujuan program ini” (Wawancara dengan MMS pada Tanggal 8 Januari 2019).

Hasil wawancara dengan informan di atas dimaknai bahwa dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja, Dinas Tenaga Kerja mengalami beberapa hambatan, seperti sulitnya mendapatkan peserta yang sesuai dengan kriteria atau sasaran yang ditentukan, sehingga Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasinya mengantisipasi dengan cara berkoordinasi dengan para penyelenggara untuk turun langsung melakukan perekrutan. Selain itu keterbatasan anggaran untuk program penyelenggaraan kegiatan, sehingga hasilnya tidak maksimal karena peralatan pelatihan yang tersedia terbatas jumlahnya.

Peneliti melakukan wawancara juga dengan informan Kabid PK untuk menanyakan apa saja yang menjadi hambatan dalam strategi program dilihat dari jenis pekerjaan guna memperluas lapangan kerja di Kota Makassar. Petikan wawancara dengan informan:

“Sejauh ini yang menjadi hambatan dari strategi program adalah ketersediaan anggaran untuk menyediakan fasilitas peralatan pelatihan yang bisa digunakan oleh peserta. Saat ini para peserta masih harus bergantian dalam menggunakan peralatan. Dengan

terbatasnya anggaran ini, pelatihan yang diselenggarakan belum optimal, masih jauh untuk dapat menyelesaikan masalah perluasan kesempatan kerja” (Wawancara dengan T pada Tanggal 8 Januari 2019).

Hal ini bermakna bahwa Dinas Tenaga Kerja telah menerapkan strategi program untuk perluasan kesempatan kerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilatihkan atau diberikan untuk merangsang pencari kerja memahami dunia kerja yang akan dimasukinya. Namun, karena keterbatasan anggaran tidak semua calon tenaga kerja bisa menggunakan fasilitas pelatihan yang tersedia.

Selanjutnya peneliti mewawancarai masyarakat yang sedang mengikuti program kegiatan dari Dinas Tenaga Kerja untuk mengetahui apakah strategi program pemerintah berupa penyelenggaraan kegiatan yang sesuai jenis pekerjaan berdampak dalam perluasan lapangan kerja di Kota Makassar. Berikut hasil wawancara dengan nforman ST:

“Saat ini saya mengikuti program kegiatan dari Dinas Tenaga Kerja yaitu pelatihan perbengkelan, di mana dalam pelatihan ini saya diperkenalkan berbagai materi tentang orientasi penciptaan lapangan kerja dengan memanfaatkan latar belakang pendidikan saya yang tamatan STM jurusan mesin. Dalam pelatihan ini saya diarahkan untuk membuat bengkel dan dituntun untuk membuat proposal usulan permohonan anggaran kepada perusahaan. Saya rasa pelatihan ini bermanfaat untuk penciptaan perluasan lapangan kerja” (Wawancara dengan ST pada Tanggal 15 Januari 2019).

Hasil wawancara ini memberikan makna bahwa strategi pemerintah dalam perluasan kesempatan kerja dapat dilakukan dengan

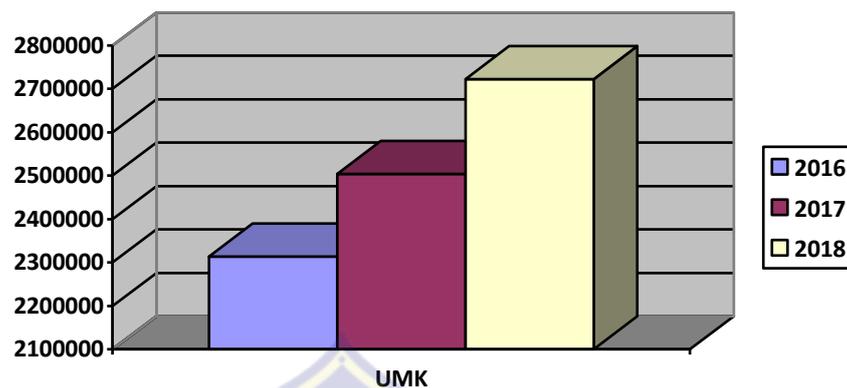
mengikutsertakan masyarakat pencari kerja untuk mengambil program pelatihan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan untuk diarahkan menciptakan lapangan kerja. Ini merupakan upaya untuk merangsang pencari kerja agar mau mandiri dan berwirausaha sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilannya.

Berdasarkan uraian dan hasil wawancara dengan para informan terpilih, menunjukkan bahwa jenis pekerjaan dalam program pelatihan menjadi strategi pemerintah dalam memperluas kesempatan kerja dan dapat menciptakan lapangan kerja dan mampu berwirausaha sesuai dengan tingkat kemandirian dan modal usaha yang dimilikinya.

## **2) Standar Upah**

Standar upah merupakan bagian dari strategi pemerintah yang harus diinformasikan dan disosialisasikan kepada semua calon tenaga kerja baik untuk sektor pemerintah maupun swasta. Standar upah menjadi penting dan perlu untuk diketahui karena tujuan dari seseorang untuk bekerja adalah mendapatkan pendapatan sesuai dengan standar upah yang berlaku seperti Upah Minimum Kota (UMK).

Berikut data peningkatan Upah Minimum Kota (UMK) untuk tahun 2018 sebesar 2.722.641, dimana Upah Minimum Kota (UMK) Makassar untuk tahun 2016 ditetapkan sebesar 2.313.625,- mengalami peningkatan 8,25,50% untuk tahun 2017 sebesar Rp. 2.504.500



**Gambar 4.3**

Grafik Data Kenaikan Upah Minimum Kota Makassar

Data grafik di atas menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir, UMK mengalami peningkatan. Ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah mensosialisasikan pentingnya standar upah kerja untuk diketahui dan menjadikan standar bagi setiap calon pencari kerja untuk mendapatkan upah kerja yang harus diterima setiap bulannya setelah menjadi pegawai/karyawan sebuah instansi pemerintah atau perusahaan.

Peneliti melakukan wawancara dengan informan Kadis untuk menanyakan strategi program berupa penetapan standar upah atas pekerjaan yang ditawarkan sebagai upaya memperluas lapangan kerja di Kota Makassar. Petikan wawancara dengan informan:

“Mengenai standar upah semua di atur dalam peraturan pelaksana terkait upah minimum diatur dalam Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum, Kepmenakertrans No.

226/MEN/2000 tentang Perubahan Beberapa Pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999. Penetapan Upah Minimum Kota Makassar dilakukan dimana Walikota Makassar menetapkan besaran Upah Minimum Kota (UMK), berdasarkan usulan dari Dewan Pengupahan Kota Makassar dengan mempertimbangkan; kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi dan kondisi pasar kerja” (Wawancara dengan MMS pada Tanggal 8 Januari 2019).

Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja memberikan makna bahwa standar upah yang ditetapkan sesuai dengan aturan yang berlaku dengan mekanisme penetapan upah minimum berdasarkan pada usulan besaran upah minimum yang disampaikan oleh dewan pengupahan merupakan hasil survey kebutuhan hidup seorang pekerja lajang. Dalam ketentuan yang terbaru kebutuhan hidup seorang pekerja lajang diatur dalam Permenakertrans No, 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pentahapan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Dalam peraturan ini, pemerintah menetapkan 7 Kelompok dan 60 komponen kebutuhan bagi buruh/pekerja lajang yang menjadi dasar dalam melakukan survey harga dan menentukan besaran nilai upah minimum.

Selanjutnya peneliti mewawancarai informan Kabid PENTA untuk menanyakan tanggapannya mengenai standar upah yang ditetapkan pada setiap penawaran kerja dalam strategi program. Petikan wawancara dengan informan:

“Menurut saya, peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Kota diadakan 1 (satu) tahun sekali atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun. Untuk itu, pengusaha dilarang

membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Tata cara penangguhan upah minimum diatur dalam Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur Sulawesi Selatan melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum” (Wawancara dengan ARM pada Tanggal 8 Januari 2019).

Hasil wawancara ini memberikan makna bahwa standar upah harus menjadi pertimbangan oleh instansi pemerintah atau perusahaan untuk mensosialisasikannya, karena ini menjadi keputusan Dinas Tenaga Kerja bahwa setiap orang yang bekerja harus menerima standar UMK.

Selanjutnya peneliti mewawancarai masyarakat yang telah bekerja, untuk mengetahui apakah strategi program pemerintah berupa penetapan standar upah berdampak dalam perluasan lapangan kerja di Kota Makassar. Informan pertama yaitu RB dengan petikan wawancara sebagai berikut:

“Saya telah bekerja di salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan alat pertanian. Saya masih baru bekerja, belum cukup setahun dan standar upah yang saya terima masih mengikuti aturan yang lama yaitu tahun 2017. Saya merasa bersyukur karena saya menerima standar UMK yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dari Dinas Tenaga Kerja” (Wawancara dengan RB pada Tanggal 15 Januari 2019).

Hasil wawancara ini bermakna bahwa strategi pemerintah dalam sosialisasi standar upah telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang

berlaku dari Dinas Tenaga Kerja. Ketentuan ini mengisyaratkan setiap orang yang bekerja baik instansi pemerintah maupun swasta harus mengikuti standar upah yang berlaku.

Berdasarkan uraian dan hasil wawancara dengan para informan terpilih, menunjukkan bahwa strategi pemerintah dalam program berupa sosialisasi standar upah telah diterapkan oleh setiap instansi, khususnya instansi swasta untuk menggunakan UMK sebagai rujukan dalam membayar upah berupa gaji yang harus diterima setiap bulan oleh pekerja.

### **3) Kualifikasi Pekerja**

Kualifikasi pekerja dalam hal ini adalah ketentuan yang dipersyaratkan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam pelaksanaan program kegiatan perluasan kesempatan kerja berupa program pemagangan sebagai solusi untuk mengatasi minimnya calon tenaga kerja yang berkompeten, sehingga perlu pemberian pembekalan sebelum terjun ke dunia kerja.

Berikut ditunjukkan data kualifikasi pekerja berdasarkan latar belakang pendidikan yang dimiliki dalam melakukan permohonan untuk melakukan pencarian pekerjaan. Kualifikasi pekerjaan berdasarkan latar belakang pendidikan sesuai dengan penempatan pada bidang kerja yang diinginkan.

**Tabel 4.5**

Tingkat Pendidikan berdasarkan Kualifikasi Pekerja yang Dicari

Tingkat Pendidikan	Kualifikasi Pilihan Pekerjaan	Rekrutmen Instansi	Persentase (%) Reduksi
S3	Dosen/Konsultan	Pemerintah/Swasta	2
S2	Manajer	Pemerintah/Swasta	15
S1	Pegawai/Karyawan	Pemerintah/Swasta	32
Diploma	Pegawai/Karyawan	Pemerintah/Swasta	8
SMA	Pegawai/Karyawan	Pemerintah/Swasta	40
SMP	Pegawai/Karyawan	Pemerintah/Swasta	3

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, 2019

Data sekunder di atas menunjukkan kualifikasi pekerjaan yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja disesuaikan dengan tingkat pendidikan, kualifikasi pilihan pekerjaan, rekrutmen instansi dan persentase reduksi/ penempatan pencari kerja. Tingkat pendidikan pemohon untuk melakukan pencarian pekerjaan antara lain pendidikan S3 dibutuhkan untuk kualifikasi pekerjaan dosen/konsultan baik pemerintah maupun swasta yang dapat tereduksi 2%, pendidikan S2 dibutuhkan untuk kualifikasi pekerjaan sebagai manajer baik pemerintah maupun swasta yang dapat tereduksi 15%, pendidikan S1 dibutuhkan untuk kualifikasi pekerjaan sebagai pegawai/karyawan baik pemerintah maupun swasta yang dapat tereduksi 32%, pendidikan Diploma dibutuhkan untuk

kualifikasi pekerjaan sebagai pegawai/karyawan baik pemerintah maupun swasta yang dapat tereduksi 8%, pendidikan SMA dibutuhkan untuk kualifikasi pekerjaan sebagai pegawai/karyawan baik pemerintah maupun swasta yang dapat tereduksi 40%, dan pendidikan SMP dibutuhkan untuk kualifikasi pekerjaan sebagai pegawai/karyawan baik pemerintah maupun swasta yang dapat tereduksi 3%.

Peneliti melakukan wawancara dengan informan Kadis untuk menanyakan strategi program penerimaan tenaga kerja berdasarkan kualifikasi pekerja sebagai upaya pemerintah dalam memperluas lapangan kerja di Kota Makassar. Petikan wawancara dengan informan:

“Jadi dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja, diperlukan kualifikasi pekerjaan sesuai tingkat pendidikan yang ditunjang kompetensi, keterampilan dan kemampuan maka program pemagangan sangat diperlukan untuk mengetahui kualifikasi dari pekerja. Program ini diberikan selama 6 bulan hingga 1 tahun, di mana nantinya calon tenaga kerja yang setelah magang akan mendapatkan sertifikat dari setiap perusahaan yang mereka tempati. Setelah itu, dilakukan uji kompetensi untuk melihat kompetensi yang dimilikinya itu apa, sehingga perusahaan tempatnya magang bisa merekrut mereka lagi” (Wawancara dengan MMS pada Tanggal 8 Januari 2019).

Hasil wawancara ini memberikan makna bahwa tujuan program pemagangan untuk mengetahui kualifikasi dari calon tenaga kerja, di mana calon tenaga kerja akan ditempatkan di perusahaan sesuai keinginan tenaga kerja untuk magang dan setelah itu para calon tenaga kerja akan memperoleh sertifikat yang selanjutnya dilakukan uji kompetensi. Melalui

uji kompetensi inilah calon tenaga kerja dapat diketahui kualifikasinya apakah layak atau tidak bekerja di perusahaan tempatnya magang.

Selanjutnya peneliti mewawancarai informan Kabid PENTA untuk menanyakan tanggapannya mengenai kualifikasi pekerja yang diterapkan pemerintah dalam strategi program. Petikan wawancara dengan informan:

“Kualifikasi pekerja dapat diketahui setelah mereka mengikuti magang di perusahaan, dapat dilihat dari perolehan nilai pada sertifikat magang yang diberikan perusahaan. Tujuan program pemagangan bukan untuk efisiensi pengeluaran perusahaan. Kita mengacu pada Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan No. 36 Tahun 2016 yang menyebutkan peserta magang tidak diperbolehkan lembur, sehingga beban pekerjaan yang dilakukan mereka berbeda dengan pekerja pada umumnya. Magang hanya bentuk pengenalan medan pekerjaan saja untuk membentuk karakter serta fisik, mental dan kedisiplinan sebagai penilaian kualifikasi pekerja” (Wawancara dengan ARM pada Tanggal 8 Januari 2019).

Hasil wawancara di atas dapat dimaknai bahwa program pemagangan yang diterapkan Dinas Tenaga Kerja semata-mata hanya untuk pengenalan medan pekerjaan yang membentuk karakter, mental dan kedisiplinan calon tenaga kerja, sehingga calon tenaga kerja memahami bahwa yang namanya bekerja tidak boleh lagi bekerja asal-asalan, sehingga melalui program pemagangan ini dapat diketahui kualifikasi yang dimiliki para pencari kerja.

Selanjutnya peneliti mewawancarai masyarakat yang masih magang di perusahaan otomotif untuk mengetahui tanggapannya mengenai kualifikasi pekerja yang ditetapkan pemerintah pada strategi program

untuk memperluas lapangan kerja. Informan pertama yaitu MR dengan petikan wawancara sebagai berikut:

“Saya bersyukur sudah bisa magang di perusahaan ini. Saya magang sudah 5 bulan. Melalui program pemagangan dari Dinas Tenaga Kerja saya bisa mengetahui dunia kerja itu bagaimana, bidang kerja apa yang kita senangi. Di perusahaan ini, diajarkan untuk disiplin, datang tepat waktu, harus tahan mental. Saya berharap saya bisa berprestasi dan bisa diterima di perusahaan ini bukan sebagai tenaga magang tetapi sebagai pegawai tetap” (Wawancara dengan MR pada Tanggal 15 Januari 2019).

Hal ini bermakna bahwa kualifikasi pekerjaan berdasarkan latar belakang pendidikan sangat menunjang bagi pencari kerja dalam melakukan kegiatan pemagangan baik instansi pemerintah maupun perusahaan yang harapannya setelah magang di tempat tersebut dapat diterima menjadi pegawai tetap dengan tetapi mengikuti prosedur seleksi dan penerimaan karyawan sesuai strategi program dan kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Berdasarkan uraian dan hasil wawancara dengan para informan terpilih, menunjukkan bahwa strategi pemerintah dalam perluasan tenaga kerja dengan menerapkan program/kegiatan yang berorientasi pada pemagangan memberi kemudahan bagi setiap pencari kerja untuk melakukan orientasi atau pengenalan tentang dunia kerja, di mana dilatih dan diperkenalkan, sehingga bila instansi pemerintah atau swasta melakukan rekrutmen, maka kualifikasi pekerjaan bagi pencari kerja berdasarkan latar belakang pendidikan sudah mudah untuk direduksi oleh pihak yang akan menerima pencari kerja tersebut.

Strategi program pemerintah dalam perluasan lapangan kerja yang dilakukan saat ini adalah membuat program atau kegiatan yang dapat menyerap banyak pencari kerja untuk bekerja dan berupaya untuk menurunkan atau mengurangi jumlah pengangguran. Program yang dilakukan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan intensitas pekerja dalam bekerja, yang dapat dilakukan melalui pelatihan keterampilan, dengan membuka berbagai lapangan kerja sesuai dengan jenis pekerjaan, standar upah dan kualifikasi pekerjaan.

Strategi pemerintah dalam membuat program yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang ditawarkan dan diciptakan, tentu harus memberikan stimulus atau rangsangan kepada setiap pencari kerja agar mengikuti pelatihan dan orientasi pengenalan jenis pekerjaan yang dimilikinya sesuai dengan kompetensi berdasarkan kegiatan pelatihan yang diikuti. Jenis pekerjaan yang menjadi program Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar bersesuaian dengan kebutuhan pekerjaan yang saat ini memberikan peluang untuk dilatihkan.

Jenis pekerjaan yang menjadi kegiatan pelatihan yang ditawarkan oleh Dinas Tenaga Kerja kepada pencari kerja saat ini yaitu jenis pelatihan perbengkelan, teknisi/instalasi listrik, pertukangan, service elektronik dan menjahit, yang secara langsung maupun tidak langsung merupakan program yang diperkenalkan kepada pencari kerja, sehingga menjadi bekal

untuk dapat menciptakan lapangan kerja sesuai dengan kemandirian dan modal usaha yang dimilikinya.

Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar juga melakukan program pelatihan dengan pengenalan pentingnya menentukan jenis pekerjaan dengan standar upah yang harus dipenuhi. Orientasi tentang pengenalan standar upah yang harus diterima oleh setiap orang yang bekerja baik instansi pemerintah maupun swasta harus sesuai dengan standar Upah Minimum Kota (UMK) sebagai standar kelayakan yang telah mendapatkan kesepakatan dari Dinas Tenaga Kerja bahwa setiap orang yang bekerja harus diupah sesuai dengan penggunaan waktu kerja dan pencapaian hasil kerja yang dapat dibayarkan setiap bulan.

Termasuk pula Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam menerapkan strategi program ketenagakerjaan harus mampu menerapkan strategi kualifikasi pekerjaan berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang. Ini penting untuk mampu menjustifikasikan kemampuan seseorang berdasarkan latar belakang pendidikan dengan kualifikasi pilihan pekerjaan untuk rekrutmen sesuai persentase reduksi kerja yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah dan perusahaan.

Uraian di atas, menjadi pembahasan yang perlu diperkuat oleh teori dan konsep untuk menunjukkan keilmiahannya pembahasan ini. Adapun teori yang digunakan adalah teori implementasi program, konsep kompensasi kerja dan konsep kualifikasi kerja.

Teori implementasi program dari Dye (2006) bahwa wujud dari kebijakan pemerintah adalah program dan kegiatan nyata. Implikasi dari teori ini mendukung Dinas Tenaga Kerja untuk membuat sebuah kebijakan yang berorientasi pada implementasi program seperti strategi program ketenagakerjaan. Pada program ini perlu dibuat suatu strategi yang berkaitan dengan program jenis pekerjaan, program standar upah kerja dan program kualifikasi pekerjaan.

Konsep kompensasi kerja dikemukakan oleh Ghulman (2014) bahwa setiap orang yang bekerja menginginkan menerima kompensasi baik kompensasi finansial maupun non finansial. Konsep ini berimplikasi bahwa setiap pencari kerja perlu mendapatkan perbekalan pengetahuan dan informasi tentang standar upah maksimum kota yang harus dipahami, sehingga pada saat diterima menjadi pegawai atau karyawan telah mengetahui berapa besar kompensasi yang diterimanya sebagai tujuan orang bekerja.

Konsep kualifikasi kerja dikemukakan oleh Tunggal (2010) bahwa dalam dunia kerja kualifikasi pekerjaan sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan, rekrutmen dan persentase reduksi orang bekerja. Konsep ini berimplikasi bahwa setiap orang bekerja memiliki kualifikasi berdasarkan latar belakang pendidikan untuk mengetahui bidang kerja yang menjadi pertimbangan rekrutmen suatu instansi, sehingga pada reduksi

penempatan pencari kerja tersebut memahami dunia kerja untuk pengembangan karirnya.

Uraian di atas, menjadi pertimbangan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah mengaktualisasikan strategi program ketenagakerjaan, sebagai program yang mempertimbangkan jenis pekerjaan, standar upah kerja dan kualifikasi pekerjaan untuk diperkenalkan kepada pencari kerja sebagai materi pelatihan yang harus disikapi dengan baik oleh semua pihak.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Dinas ketenagakerjaan Kota Makassar mengenai strategi pemerintah dalam memperluas lapangan kerja telah sampai pada titik dimana adanya strategi pemerintah dalam menyediakan infrastruktur berupa lapangan kerja sudah memenuhi kebutuhan para pencari kerja.

1. Strategi pemerintah telah diaktualisasikan dalam kebijakan yaitu dengan melakukan penawaran dan penciptaan lapangan kerja kepada setiap pencari kerja sesuai dengan kebutuhan perluasan lapangan kerja yang terbuka.
2. Strategi pemerintah telah diaktualisasikan dalam target sasaran yaitu melakukan kegiatan pelatihan dan rekrutmen kepada pencari kerja sebagai bekal dan orientasi untuk diseleksi kemudian direkrut untuk ditempatkan sesuai dengan target sasaran kebutuhan kerja.
3. Strategi pemerintah telah diaktualisasikan dalam program yang dilakukan sesuai dengan jenis pekerjaan, standar upah dan kualifikasi pekerjaan sebagai pengetahuan dan informasi yang harus dimiliki sebelum pencari kerja bekerja.

Dalam beberapa studi kasus yang telah ditemukan selama proses penelitian berlangsung, dimana pihak Dinas Ketenagakerjaan telah memenuhi syarat perluasan lapangan kerja yakni telah menentukan strategi, tujuan dan sasaran kepada para pencari kerja untuk mengurangi tingkat pengangguran.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti menyarankan:

1. Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam menentukan strategi untuk perluasan lapangan kerja sesuai dengan kebijakan dan program ketenagakerjaan, tetapi perlu ditingkatkan pada target sasaran sehingga program perluasan lapangan kerja dapat terealisasi sepenuhnya.
2. Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar diharapkan dapat dapat berkoordinasi langsung dengan para pencari kerja sehingga parapencari kerja mendapatkan berbagai informasi yang berkaitan dengan lowongan kerja.
3. Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar diharapkan dapat memperhatikan program penerimaan upa tiap karyawan swasta karena masi banyak masi banyak karyawan swasta yang mendapatkan upa jauh di bawa UMK

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abidin, Zainal, 2015. *Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu*. Jakarta: Gava Media.
- Barry, Bryan, 2009. *Strategic Planning Workbook for Non Profit Organizations*. Minneapolis: Amherst H. Wilder Foundation.
- Bateman, Straussman, 2000. *Public Management Strategies*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hasbullah, 2010. *Implementasi Strategi dan Evaluasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hunger, David, 2006. *Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Makmur, Hermanto, 2013. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. (Penyunting: Darwin Muhadjir). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari, 2008. *Dinamika Strategi Program dan Kebijakan Pemerintah dalam Pembangunan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Norman, David, 2007. *Implementation Strategic Theory and Practice : Tward a third Generation*, Glenview, Illinois, New York : Foresman and Company.
- Salusu, J, 2005. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Penerbit Grasindo, Jakarta.

Sartono, M, 2014. *Kebijaksanaan Negara, Pemerintah, Konsistensi dan Implementasi Strategi, Sasaran dan Program Kerja*. Jakarta: LP3ES.

Siagian, P. Sondang, 2008. *Kebijakan Publik dalam Pendekatan Strategi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Sunardi, Muchtar, 2009. *Teori Strategi Pemerintah dalam Kebijakan Publik*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Tucker, Hudson, 2015. *Government Strategic in Public Administration The Image*. John Wiley and Sons, Ohio Press.

Yunus, Daman, 2012. *Prinsip Perumusan Strategi dalam Kebijakan Publik*. Jakarta: Sinar Grafika.

### **Jurnal**

Hia, Yulna Dewita. 2013. “*Strategi Dan Kebijakan Pemerintah Dalam Menanggulangi Pengangguran*”. *Economica, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI*. Volume 1, Nomor 2. Halaman 78

Hidayat, Rizal A, 2008. *Manajemen Strategik Model Balance Score Card: Kajian Tahap Formulasi Strategi*, *Jurnal Forum Ilmiah Indonesia*, Volume 5, Nomor 1.

Sunartono. 2011. “*Analisis Peningkatan Kesempatan Kerja Di Indonesia*. Pusat Pengkajian Kebijakan Daya Saing”. BPPT.Jakarta. *Jurnal Sains dan Teknologi Indonesia* Vol. 10 No. 1 April 2008 Hlm. 48-5

### **Web**

Badan Pusat Statistik Kota Makassar, “*Tenaga Kerja*”, <https://makassarkota.bps.go.id> Diakses pada tanggal 26 November 2017, Pukul 19.35

LuisKaimpong, 2011, "*Lapangan pekerjaan Provesi dan Profesional*"  
<https://luisKaimpong.wordpress.com> Diakses pada tanggal 15 Januari  
2018, Pukul 21.03

MakassarKota.Go.Id. Situs Pemerintahan Kota Makassar, "*Geografis Kota  
Makassar*" <http://makassarkota.go.id> Diakses pada tanggal 25 November  
2017, Pukul 19.03

N. Sora, 2015, "*Pengertian Analisis SWOT Dan Manfaatnya*",  
<http://www.pengertianku.net> Diakses pada tanggal 19 September 2018,  
Pukul 16.27



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**





**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jalan Ahmad Yani No 2 Makassar 90111  
 Telp +62411 – 3615867 Fax +62411 – 3615867  
 Email : [Kesbang@makassar.go.id](mailto:Kesbang@makassar.go.id) Home page : <http://www.makassar.go.id>



Makassar, 07 Januari 2019

K e p a d a

Nomor : 070 / 29 -II/BKBP/II/2019  
 Sifat :  
 Perihal : Izin Penelitian

Yth. **KEPALA DINAS TENAGA KERJA**  
**KOTA MAKASSAR**

Di -  
**MAKASSAR**

Dengan Hormat,

Menunjuk Surat dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 9835/S.01/PTSP/2019 Tanggal 03 Januari 2019, Perihal tersebut di atas, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa :

Nama : **ZULKIFLI**  
 Nim/Jurusan : 105610499614 / Ilmu Adm. Negara  
 Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / UNISMUH  
 Alamat : Jl. Slt Alauddin No.259, Makassar  
 Judul : **"STRATEGI PEMERINTAH DALAM MEMPERLUAS LAPANGAN KERJA DI KOTA MAKASSAR"**

Bermaksud mengadakan **Penelitian** pada Instansi / Wilayah Bapak, dalam rangka **Penyusunan Skripsi** sesuai dengan judul di atas, yang akan dilaksanakan mulai tanggal **07 Januari s/d 02 Maret 2019**.

Sehubungan dengan hal tersebut, pada prinsipnya kami dapat **menyetujui dengan memberikan surat rekomendasi izin penelitian ini** dan harap diberikan bantuan dan fasilitas seperlunya.

Demikian disampaikan kepada Bapak untuk dimaklumi dan selanjutnya yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Walikota Makassar Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

A.n. **WALIKOTA MAKASSAR**  
**KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK**  
 Ub. KABID HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA



**Drs. IRIANSJAH R. PAWELLERI, M.AP**  
 Pangkat : Pembina  
 NIP. : 19621110 198603 1 042

**Tembusan :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prov. Sul – Sel. di Makassar;
2. Kepala Unit Pelaksana Teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prov. Sul Sel di Makassar;
3. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar ,



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
**BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN**

Nomor : 9835/S.01/PTSP/2019  
 Lampiran :  
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
 Walikota Makassar

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 453/05/C.4-VIII/XII/1440/2018 tanggal 26 Desember 2018 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : ZULKIFLI  
 Nomor Pokok : 10561 04996 14  
 Program Studi : Ilmu Adm. Negara  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
 Alamat : Jl. Sit Alaudin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**" STRATEGI PEMERINTAH DALAM MEMPERLUAS LAPANGAN KERJA DI KOTA MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **03 Januari s/d 02 Maret 2019**

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada tanggal : 03 Januari 2019

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU**  
**PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

**A. M. YAMIN, SE., MS.**

Pangkat : Pembina Utama Madya  
 Nip : 19610513 199002 1 002

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



## UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus Tamalatea : Jl. Sultan Alauddin Km. 7 Makassar 90221  
Telp. 0411 - 866972 Ps. 25 Faks. (0411) 865588

Nomor : 1899/FSP/A.1-VIII/XII/1440 H/2018 M  
Lamp. : 1 (satu) Eksampul  
Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.  
Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan  
Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh  
Di –  
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Zulkifli  
Stambuk : 105610499614  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Lokasi Penelitian : Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Judul Skripsi : *“Strategi Pemerintah dalam Memperluas Lapangan Kerja di Kota Makassar”.*

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu Khaeran Katziraa.  
Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 24 Desember 2018

Uk. Wakil Dekan I



**Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si**  
NBM. 1084 366



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR  
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jl. Andi Pangeran Pettarani No. 72 Telp. / Fax. (0411) 853930 Makassar 90222  
Email : disnaker\_makassar@gmail.com Homepage : http:www.makassar.go.id



**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 1091 / Disnaker / 070 / VI / 2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar,  
menerangkan bahwa :

Nama : **ZULKIFLI**  
NIM / Konsentrasi : 105610499164 / Ilmu Adm Negara  
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / UNISMUH Makassar  
Judul : **“ Strategi Pemerintah Dalam Memperluas Lapangan Kerja di Kota Makassar ”**

Sehubungan dengan hal tersebut diterangkan bahwa saudara tersebut diatas telah mengadakan penelitian pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam rangka kegiatan penulisan Skripsi tersebut.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 20 Juni 2019

KEPALA DINAS

**H. MUHAMMAD MARIO SAID, S.IP.,M.Si**

Pangkat : Pembina Tk. I  
NIP : 19730523 199202 1 001

## DOKUMENTASI



Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Selama penelitian 2 bulan 7 Januari – 7

Februari 2019



Proses pengambilan data di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar





**Wawancara Dengan Para Kabid Instansi Kantor Dinas Ketenagakerjaan**

**Kota Makassar**

## RIWAYAT HIDUP



**Zulkifli**, lahir pada tanggal 14 Januari 1996 di Bontomanai, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar. Ia anak ketiga dari 5 bersaudara, buah cinta dari pasangan Syamsuar dan Nurhayati. Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SD Inpres Bontomanai mulai tahun 2003 sampai tahun 2008. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 26 Makassar dan tamat pada tahun 2011. Kemudian pada tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 16 Makassar dan tamat tahun 2014. Kemudian pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi, tepatnya di Universitas Muhamadiyah Makassar pada jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik strata 1 (S1). Pada tahun 2019 penulis berhasil mempertanggung jawabkan hasil karya ilmiah di depan penguji yang berjudul “Strategi Pemerintah dalam Memperluas Lapangan Kerja di Kota Makassar” dan mendapatkan gelar S.Sos.