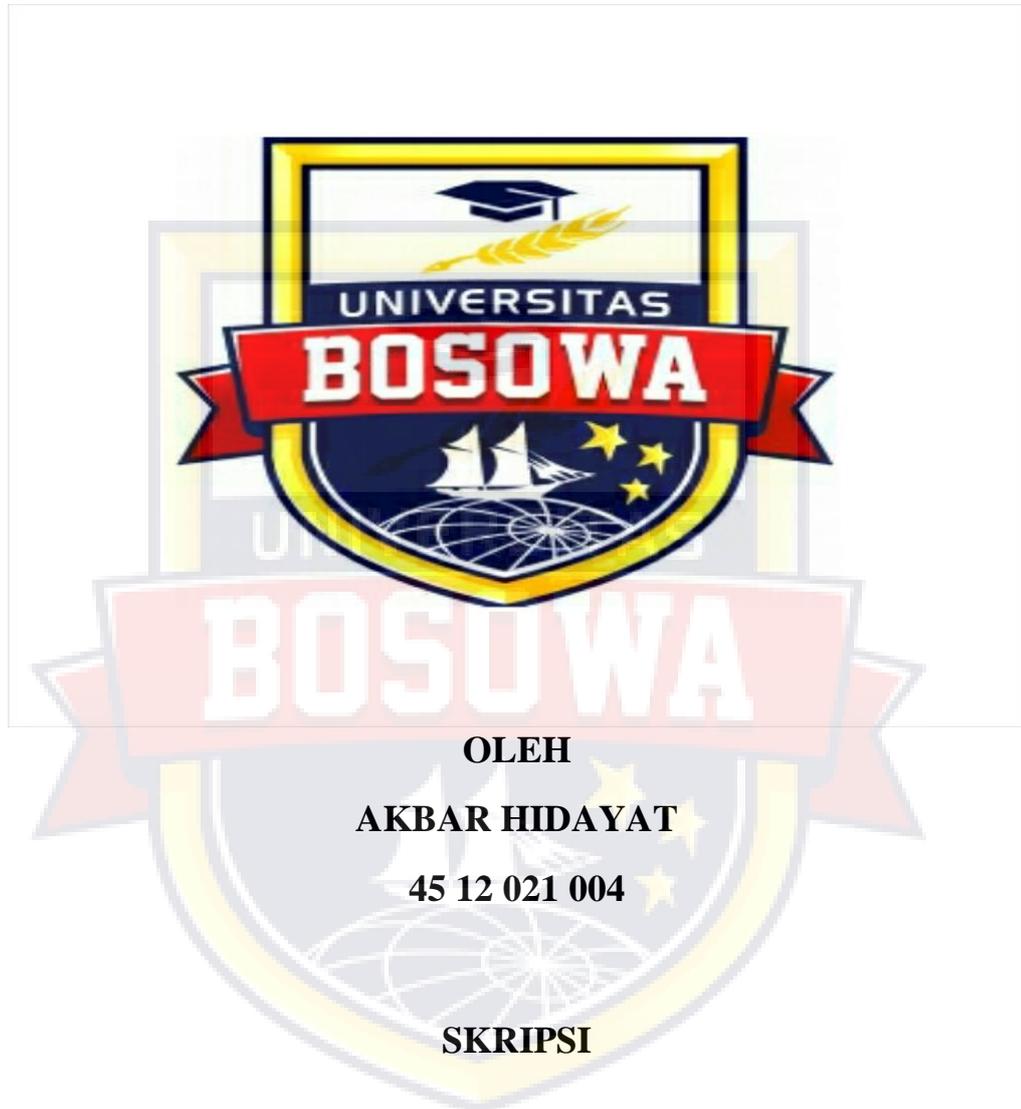


**PERANAN DINAS TENAGA KERJA DALAM MENGURANGI
ANGKA PENGANGGURAN DI KOTA MAKASSAR**



Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

2017

HALAMAN PENGESAHAN

PERANAN DINAS TENAGA KERJA DALAM MENGURANGI ANGKA
PENGANGGURAN DI KOTA MAKASSAR

AKBAR HIDAYAT

45 12 021 004

Skripsi Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Hj. Juharni, M.Si

Andi Burchanuddin S.Sos, M.Si

Diketahui Oleh :

Dekan FISIP
Universitas Bosowa

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Arief Wicaksono, S.Ip, M.A

Drs. Natsir Tompo, M.Si

HALAMAN PENERIMAAN

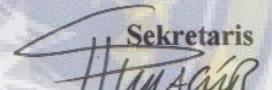
Pada Hari Kamis, Tanggal Enam Belas Maret Tahun Dua Ribu Tujuh Belas Skripsi dengan Judul “Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Makassar”.

Nama : **AKBAR HIDAYAT**
 Nomor Induk : **45 12 021 004**
 Jurusan : **Administrasi Negara**
 Program Studi : **Ilmu Administrasi Negara**
 Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

Telah diterima oleh panitia ujian skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar, untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara.

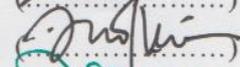
PANITIA UJIAN

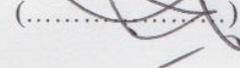

Ketua
Arief Wicaksono, S.Ip., M.A
 Dekan Fisip
 Universitas Bosowa Makassar


Sekretaris
Drs. Natsir Tompo, M.Si
 Ketua Jurusan Administrasi Negara
 Universitas Bosowa Makassar

TIM PENGUJI

1. Arief Wicaksono, S.Ip, M.A
2. Andi Burchanuddin, S.Sos, M.Si
3. Dr. Hj. Juharni, M.Si
4. Dr. Syamsuddin Maldun, M.Pd


 (.....)

 (.....)

 (.....)

 (.....)

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kota Makassar. Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu persyaratan ujian guna memperoleh gelar Sarjana pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara pada fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, dan banyak kekurangan baik dalam metode penulisan maupun dalam pembahasan materi. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan Penulis. Sehingga Penulis mengharapkan saran maupun kritikan yang bersifat membangun mudah-mudahan dikemudian hari dapat memperbaiki segala kekurangan.

Dalam penulisan skripsi ini, Penulis selalu mendapatkan bimbingan, dorongan, serta semangat dari banyak pihak. Oleh karena itu Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing yang terhormat, yakni Ibu Dr. Hj. Juharni M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak Andi Burchanuddin S.Sos, M.Si selaku dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya, tenaga dan pikirannya untuk membimbing Penulis dalam penulisan skripsi ini, selain pembimbing Penulis juga ingin mengucapkan banyak rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. HM. Saleh Pallu. M.Eng, selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Arief Wicaksono S.Ip, M.A, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar.
3. Bapak Drs. Natsir Tompo M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Prof. Dr. H.A. Rasyid Pananrangi SH. M.Pd, selaku Penasehat Akademik, serta seluruh dosen maupun staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar.
5. Kadisnaker Kota Makassar pejabat lama, Andi Bukti Djufrrie S.P M.Si, pejabat baru, Drs. Andi Irwan Bangsawan M.Si, Para Kepala Bidang dan Staf Disnaker Kota Makassar.
6. Kawan-kawan Pengurus Pusat Persatuan Mahasiswa Indonesia Iwu utara (PP-PEMILAR).
7. Kawan-kawan Pengurus BEM SOSPOL Universitas Bosowa Makassar.
8. Ayahanda tercinta Sudirman Rizhal R. To Sagena yang tak henti-hentinya memberikan nasehat serta doa sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Buat kakak-kakakku yang selalu mendukung dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya, semoga segala amal dan kebaikan yang kita lakukan mendapatkan pahala yang tak terhingga dari Allah SWT. Amin!

Makassar, 2017

Penulis.

ABSTRAK

Akbar Hidayat, (45 12 021 004), Peranan Dinas Tenaga Kerjadalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Makassar dibimbing oleh Ibu Dr. Hj. Juharni M.Si dan Bapak Andi Burchanuddin S.Sos, M.Si.

Penelitian ini dilatarbelakangi atas dasar jumlah pengangguran di kota Makassar dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang dimana disebabkan oleh arus urbanisasi serta tingginya angkatan kerja yang tidak terserap kerana minimnya pengalaman dan keahlian pencarikerja (Pencaker), sehingga tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Oleh karena itu, salah satu instansi dari Pemkot Makassar dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar sangat berperan penting dalam mengurangi angka pengangguran yang setiap tahun meningkat.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui peranan Disnaker Kota Makassar dalam mengurangi angka pengangguran. Di mana dalam penelitian ini menggunakan Metode Kualitatif dengan Pendekatan Deskriptif melalui Teknik Wawancara dan Dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian tentang peranan Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Makassar, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa Peranan Disnaker Kota Makassar dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja sudah berjalan dengan baik. Begitupun untuk perluasan kerja berusaha dilakukan secara maksimal melalui Informasi Pasar Kerja Online (IPKOL) dan kegiatan Job Fair. Hanya saja penyerapan tenaga kerja saat Job Fair belum maksimal karena pencari kerja (Pencaker) banyak tidak memenuhi syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan

Kata kunci: Dinas Tenaga Kerja, Pengangguran, Peranan.

ABSTRACT

Akbar Hidayat, (45 12 021 004), the Department of Labor Role in Reducing Unemployment in Makassar Guided by Mrs. Dr. Hj. Juharni M.Si And Mr. Andi Burchanuddin S.Sos, M.Si

This research is motivated on the basis of the number of unemployed in the city of Makassar from year to year has increased which is caused by urbanization and high labor force that is not absorbed because they lack the experience and expertise job seekers so it does not meet the qualifications required of the company. Therefore, one of the agencies of the local government in this case Manpower Makassar very important role in reducing unemployment is rising every year.

The purpose of this study is to determine the role of Manpower city of Makassar in reducing unemployment, this study Approach Using Qualitative Methods Descriptive through interview and documentation techniques.

Based on the results of research on the role of labor offices in reducing unemployment in the city of Makassar, it can be deduced that the role of Manpower of Makassar in implementing employment is already well underway. Likewise for the expansion of work trying to do is maximized through Labour Market Information Online (IPKOL) and Job Fair. It's just that employment is not maximized when the Job Fair for job seekers many do not qualify and qualifications required of companies.

Keywords: Department of labor, Role, Unemployment.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENERIMAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Batasan dan Rumusan masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Tinjauan Tentang Peranan.....	10
B. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan.....	12
C. Tinjauan Tentang Angkatan Kerja.....	19
D. Tinjauan Tentang Pengangguran.....	20
E. Kerangka Pikir.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian.....	29

	B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
	C. Sumber Data.....	29
	D. Teknik Pengumpulan Data.....	30
	E. Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV	DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.....	36
	B. Penyebab Tingginya Angka Pengangguran.....	48
	C. Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam Mengurangi Angka Pengangguran.....	51
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	74
	B. Saran.....	78
	DAFTAR PUSTAKA.....	
	LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Hal
1.1 Data Jumlah Pengangguran di Kota Makassar.....	7
1.2 Latar Belakang Pendidikan Pegawai Disnaker Kota Makassar.....	47
1.3 Rekapitulasi IPK Tahun 2016 Tentang Data Pencaker.....	56
1.4 Rekapitulasi IPK Tahun 2016 Tentang Loker.....	57
1.5 Rekapitulasi IPK Tahun 2016 Tentang Penempatan Kerja.....	57
1.6 Rekapitulasi IPK Tahun 2016 Tentang Penghapusan Pencari Kerja.....	58
1.7 Kegiatan Job Fair/ Bursa Kerja Disnaker Kota Makassar Tahun 2016.....	60
1.8 Pelaksanaan Pelatihan Pemagangan Dalam Negeri Disnaker Kota Makassar Tahun 2016.....	71
1.9 Kegiatan Pelatihan Pengembangan Kewirausahaan Disnaker Kota Makassar Tahun 2016.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia kaya akan Sumber Daya Alam (SDA), apabila dilihat dari luas wilayah 1.904.569 km². Begitupun Sumber Daya Manusia (SDM) usia produktif, dicermati dari segi jumlah penduduk. Jika melihat kondisi tersebut, maka Indonesia merupakan negara yang potensial bagi penyediaan lapangan kerja maupun penyediaan tenaga kerja.

Jumlah yang demikian besar merupakan modal besar bagi pembangunan sekaligus potensi konflik terbesar. Apabila jumlah penduduk yang besar ini dapat berdaya guna secara tepat, maka akan memberikan kontribusi yang besar bagi kemaslahatan dan kemakmuran masyarakat Indonesia melalui pembangunan. Akan tetapi, hal itu sulit dicapai karena rendahnya kualitas masyarakat Indonesia, yang disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan.

Indonesia merupakan negara keempat dengan penduduk besar di dunia, dimana jumlah penduduknya lebih dari 258 juta jiwa. Dari jumlah penduduk yang besar dan rendahnya kualitas pendidikan, maka semakin besar tugas pemerintah dalam upaya mensejahterakan dan memberdayakan warga negaranya. Kekayaan Indonesia sering dikatakan dengan kekayaan SDA, sebenarnya tidak hanya itu tetapi juga kekayaan SDM. Bagaimana pemerintah memfasilitasi, memainkan peranan SDM dalam mempersiapkan lapangan kerja untuk tenaga kerja sehingga tidak memunculkan

pengangguran yang semakin banyak. Dimana sejak tahun 2010 diawali perdagangan bebas yaitu AFCTA dan tahun 2015 telah berlangsung Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Hal ini membuat Indonesia diserbu Tenaga Kerja Asing (TKA) yang jumlahnya hingga puluhan ribu.

Kementerian Ketenagakerjaan mencatat jumlah tenaga kerja asing yang ada di Indonesia per November 2016 adalah 74.183 orang. Cina merupakan negara yang paling banyak mengirimkan tenaga kerja ke Indonesia yakni 21.271 tenaga kerja. Kemudian Jepang di posisi kedua dengan 12.490 tenaga kerja. TKA tersebut banyak tersebar di sektor perdagangan dan jasa.

Kendati diakui Menakertrans, Hanif Dakiri, jika pihak Kementerian Ketenagakerjaan pada 2016 sudah memulangkan 700 tenaga kerja asing ilegal (<http://www.bbc.com/indonesia>, 23 Desember 2016). Serbuan TKA semakin menambah jumlah pengangguran di tanah air.

Kepala Badan Pusat Statistik (BPS), Suryamin menyebutkan tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2016 mencapai 7,02 juta orang atau 5,50 persen (<http://m.tempo.com>, 4 Mei 2016). Hingga kini, pengangguran masih menjadi masalah serius karena tidak pernah bisa diselesaikan secara tuntas. Angka pengangguran cenderung fluktuatif, dimana tujuan seseorang untuk bekerja dipengaruhi oleh faktor pemenuhan kebutuhan, sedangkan keterlibatan individu dalam pekerjaannya ditentukan tujuannya bekerja.

Sehubungan dengan kebutuhan akan pekerjaan untuk memenuhi nafkah demi kelangsungan hidup ini, maka dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) disebutkan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan

yang layak bagi kemanusiaan”. Apabila pasal tersebut diperhatikan, maka sudah menjadi hak bagi setiap warga negara Indonesia untuk bisa memperoleh pekerjaan sesuai dengan lingkungannya dan setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja itu sendiri, maupun kesejahteraan bagi keluarganya. Guna mencapai tujuan yang terkandung dalam Pasal 27 ayat (2) yaitu bekerjasama dengan pemerintah daerah membentuk suatu badan atau dinas yang bertugas untuk membantu pemerintah dalam hal pembangunan maupun sosial melalui kesejahteraan dan pemberdayaan masyarakat.

Dinas Tenaga Kerja bertugas untuk mengurus masalah ketenagakejaan yang ditujukan dalam menyediakan lapangan kerja. Tugas pokok Disnaker adalah membuat kebijakan untuk mengatasi masalah kesempatan kerja. Sebagai implementasi dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dibentuklah UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan pembangunan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
- e. Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja dimaksudkan untuk dapat memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia.

Permasalahan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah ketersediaan sumber daya manusia lebih besar daripada daya tampungnya (lapangan pekerjaan), sehingga menimbulkan permasalahan pengangguran. Selain itu, permasalahan ketenagakerjaan antara lain mengenai kesempatan kerja, sumber daya manusia, pendidikan pekerja, akses terhadap pelatihan, upah, perlindungan kerja, dll. Dalam melaksanakan tujuan pembangunan ketenagakerjaan tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja menuangkan dalam bentuk program ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mengurangi jumlah pengangguran. Masalah pengangguran tidak hanya menjadi masalah bagi pusat saja, tetapi juga bagi pemerintah daerah, seperti halnya yang dialami dan terjadi di Kota Makassar.

Pada kenyataannya tidak semua program ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan atau yang telah direncanakan. Baik program yang akan dilaksanakan untuk urusan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan otonomi daerah, dimana pemerintah daerah diberi wewenang untuk mengurus rumah tangganya sendiri, maka dengan adanya indikasi tersebut pemerintah daerah Kota Makassar melalui instansi kantor Dinas Ketenagakerjaan yang menangani masalah ketenagakerjaan sangat

berperan sekali dalam mengurangi jumlah pengangguran yang semakin bertambah.

Jumlah pengangguran di Kota Makassar semakin meningkat dari tahun ke tahun. Masalah pokok ketenagakerjaan, adanya angka pengangguran dan kemiskinan yang relatif tinggi karena sebagian lulusan SLTA tidak melanjutkan ke perguruan tinggi, tetapi masuk ke pasar kerja. Juga karena adanya lowongan pekerjaan belum dapat terisi oleh pelamar, pencari kerja masih pilih-pilih pekerjaan, sehingga ijazah dan keahlian yang dimiliki tidak sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan.

Meski Informasi Pasar Kerja (IPK) cukup maksimal dan luasnya kesempatan dan peluang kerja yang tersedia. Lulusan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA), baik SMA maupun SMK yang melanjutkan ke perguruan tinggi 60%, sedangkan yang akan mencari pekerjaan sebanyak 40%. Hal ini menjadikan persediaan tenaga kerja bertambah banyak setiap tahunnya.

Tingginya angkatan kerja yang tidak seimbang dengan luasnya lapangan kerja selalu membawa konsekuensi logis pada jumlah angka pengangguran. Melihat jumlah angkatan kerja di Kota Makassar yang relatif tinggi, maka Pemerintah Kota (Pemkot) Makassar membuat kebijakan untuk mempermudah masuknya investor untuk menanamkan investasinya di Kota Makassar. Salah satu upaya nyata yang dilakukan adalah dengan melakukan berbagai fasilitasi termasuk mempermudah proses perizinan bagi investor

yang akan mendirikan perusahaan di Kota Makassar. Dengan cara tersebut diharapkan banyak investor yang tertarik dan akan menamamkan modal usahanya, sehingga akan menyerap tenaga kerja, dan pada akhirnya dapat mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Sulawesi Selatan (Sulsel), pengangguran di Sulsel mencapai 5,9 persen. Kepala BPS Sulsel, Nursyam Salam menilai angka tersebut lebih rendah dibandingkan 33 provinsi secara nasional. Kendati pertumbuhan ekonomi Sulsel sepanjang tahun dinilai positif, justru tingkat pengangguran terbuka masih menjadi masalah Pemerintah Provinsi Sulsel.

Data BPS Sulsel selama tahun 2015 terjadi peningkatan pengangguran sebesar 31.000 orang dari tahun sebelumnya sehingga total keseluruhan mencapai 220.636 orang. Angka ini tidak jauh beda dengan tahun 2016. Seperti halnya angka pengangguran di Kota Makassar tahun 2016 naik mencapai 12,02 persen dari total angkatan kerja Sulsel sebanyak 651.000 orang per tahun.

Besarnya angka pengangguran yang berpusat di Makassar sebagai ibukota provinsi Sulsel, disebabkan urbanisasi masyarakat sepanjang tahun 2016 (<http://www.celebesonline.com/2016/10/19/pengangguran-di-sulsel-meningkat-terbanyak-di-makassar/>). Hal itu pula yang menyebabkan jumlah pengangguran di Kota Makassar dari tahun ke tahun mengalami peningkatan

yang fluktuatif. Untuk lebih jelasnya data jumlah pengangguran di Kota Makassar dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1

Data Jumlah Pengangguran di Kota Makassar

Tahun	Jumlah
2012	18.560
2013	24.043
2014	25.922
2015	23.281
2016	24.067

Sumber: Disnaker Kota Makassar

Dari data di atas diketahui jumlah pengangguran dari tahun 2012 sebanyak 18.560 orang, bertambah 5.483 orang sehingga tahun 2013 menjadi 24.043. Begitupun tahun 2014 kembali bertambah menjadi 25.922. Namun tahun 2015, lewat berbagai kegiatan penempatan dan perluasan kerja, Disnaker sempat menurunkan angka pengangguran menjadi 23.281 orang. Tetapi, tahun 2016 jumlah pengangguran kembali meningkat menjadi 24.067 orang. Salah satu sumber penganggur adalah lulusan SMA dan SMK yang tidak mampu melanjutkan studi, kemudian mencari kerja dan juga tidak dapat terserap di dunia kerja.

Atas permasalahan diatas, maka penulis mengangkat judul skripsi yaitu Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Makassar.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Penelitian dilakukan hanya berfokus di Kota Makassar khususnya pada kantor Disnaker Kota Makassar.

2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan dibahas pada Bab IV Pembahasan, sebagai berikut:

- a. Apa penyebab tingginya angka pengangguran di Kota Makassar?
- b. Bagaimana peranan Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian yang akan dilakukan, pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka dalam penelitian ini mempunyai tujuan:

1. Untuk mengetahui penyebab tingginya angka pengangguran di Kota Makassar.
2. Untuk mendapatkan gambaran tentang peranan Disnaker Kota Makassar dalam mengurangi pengangguran, sehingga dapat diketahui manfaat dari keberadaan Disnaker itu sendiri.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

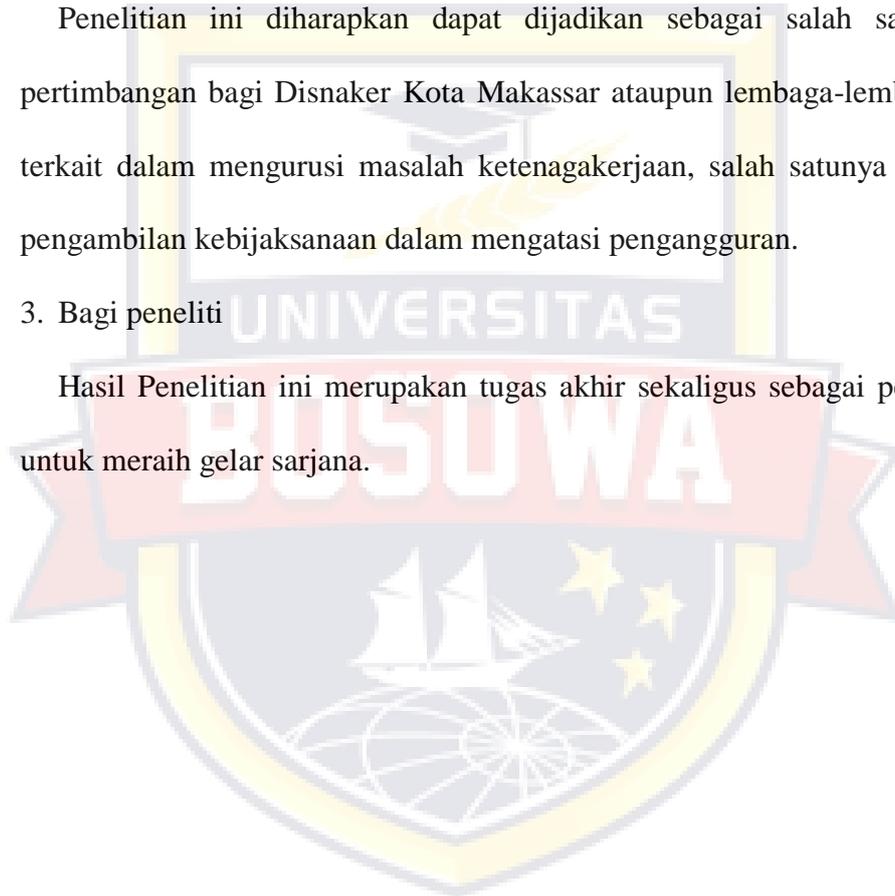
- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang Ketenagakerjaan.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi Disnaker Kota Makassar ataupun lembaga-lembaga yang terkait dalam mengurus masalah ketenagakerjaan, salah satunya mengenai pengambilan kebijaksanaan dalam mengatasi pengangguran.

3. Bagi peneliti

Hasil Penelitian ini merupakan tugas akhir sekaligus sebagai persyaratan untuk meraih gelar sarjana.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tinjauan Tentang Peranan

Berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia, peranan adalah sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan terutama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa. Menurut Soejono Soekanto dalam buku yang berjudul Sosiologi Suatu Pengantar (2012:212), menjelaskan bahwa “pengertian peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan”.

Peranan adalah suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal kepribadian seseorang barangkali juga amat mempengaruhi bagaimana peranan harus dijalankan. Peranan timbul karena seseorang memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Mempunyai lingkungan, yang setiap saat diperlukan untuk berinteraksi. Lingkungan itu luas dan beraneka macam, dan masing-masing akan mempunyai lingkungan yang berlainan.

Peranan (*role*) merupakan proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisah-

pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. (Soekanto, 2009:212-213) mengatakan peranan mencakup tiga hal, antara lain:

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan bermasyarakat.
2. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Peranan ditentukan oleh norma-norma dalam masyarakat, maksudnya kita diwajibkan untuk melakukan hal-hal yang diharapkan masyarakat di dalam pekerjaan kita, di dalam keluarga dan di dalam peranan-peranan yang lain.

Selanjutnya dikatakan bahwa di dalam peranan terdapat dua macam harapan, antara lain sebagai berikut:

1. Harapan-harapan dari masyarakat terhadap pemegang peran atau kewajiban-kewajiban dari pemegang peran.
2. Harapan-harapan yang dimiliki oleh pemegang peran terhadap masyarakat atau terhadap orang-orang yang berhubungan dengannya dalam menjalankan peranannya atau kewajiban-kewajibannya.

Soejono Soekanto dalam pandangan David Berry, menyebutkan peranan-peranan dapat dilihat sebagai bagian dari struktur masyarakat sehingga

struktur masyarakat dapat dilihat sebagai pola-pola peranan yang saling berhubungan.

Bertitik tolak dari beberapa defenisi di atas, maka yang dimaksud dengan Peranan Disnaker Kota Makassar dalam mengurangi pengangguran adalah sebuah tindakan usaha yang dilakukan sesuai kedudukan Disnaker Kota Makassar untuk memecahkan dan mencari jalan keluar dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran melalui penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja seperti amanat UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Dalam hal ini tenaga kerja mempunyai peranan sebagai salah satu modal pelaksana pembangunan yang dapat mewujudkan kesejahteraan seluruh masyarakat Indonesia termasuk para tenaga kerja itu sendiri.

Menurut Mulyadi Subri (2003:59) “Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut”.

Suroto (1992:17) dalam bukunya berjudul Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja, mengemukakan bahwa "Tenaga kerja (*manpower*) adalah kemampuan manusia untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk orang lain."

Oemar Hamalik dalam buku berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (2000:7-8), mengemukakan bahwa "Tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdaya guna, berprestasi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan".

Secara lebih lanjut, Oemar Hamalik (2000:7-8) menjelaskan bahwa tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek-aspek sebagai berikut :

1. Aspek Potensial

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

2. Aspek Profesional atau Vokasional

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

3. Aspek Fungsional

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

4. Aspek Operasional

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

5. Aspek Personal

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

6. Aspek Produktivitas

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

Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 1, juga dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dengan demikian, dari pengertian-pengertian tenaga kerja yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdayaguna, berpribadi untuk menghasilkan barang dan jasa untuk

memenuhi kebutuhan dirinya sendiri maupun masyarakat luas guna menunjang perkembangan ekonomi.

2. Perencanaan Tenaga Kerja

Di dalam Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 7 ayat (2) menyebutkan, dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. Selanjutnya Pasal 7 ayat (2) menyebutkan bahwa perencanaan tenaga kerja meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro.

Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi Pasal 8 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- a. Penduduk dan tenaga kerja;
- b. Kesempatan kerja;
- c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
- d. Produktivitas tenaga kerja;
- e. Hubungan industrial;
- f. Kondisi lingkungan kerja;
- g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
- h. Jaminan sosial tenaga kerja.

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia(1995: 182), menyebutkan perencanaan tenaga kerja mutlak perlu baik dalam arti penambahan, mempertahankan yang ada

maupun dalam arti pengurangan. Teori manajemen sumber daya manusia mutakhir menekankan pentingnya ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penekanan ini tercermin dalam istilah “*rightsizing*”. Apakah tenaga kerja perlu ditambah, atau sekedar mempertahankan yang ada atau pengurangan tergantung atas tiga faktor:

1. Faktor lingkungan seperti faktor ekonomi, faktor politik, tuntutan perundang-undangan, faktor sosial budaya, dan pemanfaatan teknologi.
2. Faktor organisasional seperti adanya strategi baru, adanya tugas baru, dan anggaran yang tersedia.
3. Faktor ketenagakerjaan sendiri seperti adanya karyawan yang berhenti atau kemauan sendiri, misalnya karena pindah bekerja ke organisasi lain, adanya karyawan yang diberhentikan karena terkena sanksi disiplin, adanya karyawan yang meninggal, dan adanya karyawan yang memasuki masa purna bakti dengan hak pensiun.

Apabila dilihat dari prosesnya, perencanaan tenaga kerja adalah usaha menemukan masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi pada waktu sekarang dan mendatang serta usaha untuk merumuskan kebijakan dan program yang relevan dan konsisten untuk mengatasinya (Suroto, 1992: 8).

Untuk melakukan suatu perencanaan tenaga kerja nasional, menurut Soeharno Sagir (1989: 31), diperlukan beberapa langkah, yaitu:

1. Pembuatan proyeksi pertumbuhan ekonomi, penyerapan tenaga kerja menurut lapangan usaha (sektoral, kemudian diketahui dalam besaran nasional) pembuatan target/sasaran penyerapan tenaga kerja masing-

masing sektor distribusi kebutuhan tenaga kerja menurut jenis, jabatan, maupun sektor masing-masing.

2. Perencanaan penyediaan tenaga kerja.
3. Program pendidikan dan latihan tenaga kerja, misalnya Balai Latihan Kerja (BLK).
4. Penyusunan program aksi tenaga kerja misalnya program pemindahan tenaga kerja dalam rangka antar lokasi antar daerah maupun sampai pada antar negara, misalnya Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN).

Dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja pada umumnya dan memenuhi permintaan tenaga kerja pada khususnya diperlukan pendaftaran pengangguran melalui kantor-kantor Depnakertrans menurut wilayah domisili pencari kerja tersebut. Pendaftaran meliputi data pribadi, kuantitas waktu kebutuhan, jenis pekerjaan/jabatan, uraian tugas, kualifikasi situasi dan kondisi kerja.

Para pencari kerja yang belum mendapatkan pekerjaan diwajibkan melapor pada kantor Depnakertrans mengingat kantor Depnakertrans di seluruh Indonesia bertugas mencari atau menerima permintaan tenaga kerja baik pemerintah maupun swasta. Dari dua pendapat tersebut di atas maka dapat diketahui perencanaan tenaga kerja akan mempermudah pemerintah maupun masyarakat dalam menemukan masalah-masalah ketenagakerjaan, baik pada waktu sekarang maupun pada waktu yang akan datang. Dengan demikian hal itu akan memudahkan pemerintah maupun masyarakat dalam

mengambil suatu kebijaksanaan guna mengatasi masalah ketenagakerjaan tersebut sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

3. Kebijakan Ketenagakerjaan

Soeharsono Sagir (1989: 39), mengemukakan bahwa ada beberapa kebijakan yang perlu ditempuh dalam menangani masalah ketenagakerjaan, yaitu dengan adanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan mutu tenaga kerja, penyebaran dan pendayagunaan tenaga kerja, pengendalian pertumbuhan angkatan kerja dan pembinaan industrial, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Sedangkan menurut Suroto (1986:5), kebijakan tenaga kerja mencakup semua keputusan masyarakat yang secara sengaja dimaksudkan untuk mempengaruhi dua hal yaitu:

- a. Penggunaan tenaga manusia sebagai faktor produksi dalam pasar kerja;
- b. Kesempatan bagi orang dan kemampuannya untuk memperoleh pekerjaan yang memberikan pendapatan dan kepuasan dalam pekerjaan.

Berdasarkan dua pendapat tersebut di atas maka dapat dikemukakan bahwa tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya untuk itu ditempuh beberapa kebijakan tenaga kerja diantaranya dengan memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk bisa memperoleh pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya. Serta dengan meningkatkan keahlian dan ketrampilan tenaga kerja melalui latihan kerja yang mempunyai tujuan untuk menyiapkan tenaga kerja supaya bisa mengisi kesempatan kerja dengan demikian bisa membentuk sikap kerja, mutu kerja, dan produktivitas kerja.

C. Tinjauan Tentang Angkatan Kerja

Sebelum dijelaskan mengenai angkatan kerja, perlu diketahui terlebih dahulu mengenai pengertian bekerja. Menurut Basir Barthos (1999:17) menjelaskan bahwa “Bekerja adalah melakukan kegiatan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam satu minggu yang lalu. Waktu bekerja tersebut harus berurutan dan tidak terputus”. Konsep bekerja ini kemudian menjadi dasar bagi konsep *Labour Force*. Jadi, Angkatan kerja adalah penduduk berumur 10 tahun keatas yang bekerja, sementara tidak bekerja, dan sedang mencari pekerjaan.

Menurut Mulyadi Subri (2003:60) juga mengungkapkan bahwa “Angkatan kerja (*labour force*) adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produktif yaitu produksi barang dan jasa”.

Adapun pandangan menurut Suroto (1992:28) menjelaskan bahwa “Angkatan kerja adalah sebagian dari jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai pekerjaan dan tidak mempunyai pekerjaan, tapi secara aktif atau pasif mencari pekerjaan”. Angkatan kerja mempunyai dua karakteristik yaitu:

1. Mampu melakukan pekerjaan. Mampu disini menunjuk pada tiga hal:
 - a. Mampu fisik, yaitu sudah cukup umur, jasmani sudah cukup kuat, dan tidak mempunyai cacat badan.
 - b. Mampu mental, yaitu mempunyai mental yang sehat dan tidak memiliki kelainan atau cacat mental.

- c. Mampu yuridis, yaitu tidak kehilangan kebebasan untuk memiliki dan melakukan pekerjaan.
2. Bersedia melakukan pekerjaan artinya bahwa orang yang bersangkutan dapat secara aktif, maupun pasif atas kemauannya sendiri mencari pekerjaan.

D. Tinjauan Tentang Pengangguran

1. Pengertian Pengangguran

Pengangguran menurut Hartini dan G. Kartasapoetra (1992:357) adalah suatu kenyataan apabila orang atau tenaga kerja tidak mendapatkan pekerjaan. Sedangkan menurut Suroto (1992:29) "Pengangguran adalah kejadian atau keadaan orang sedang menganggur. Dalam pengertian makro ekonomis pengangguran adalah sebagian dari angkatan kerja yang sedang tidak mempunyai pekerjaan. Dalam pengertian mikro pengangguran adalah keadaan seorang yang mampu dan mau melakukan pekerjaan, akan tetapi sedang tidak mempunyai pekerjaan".

Lebih lanjut Suroto (1992:29) menjelaskan pengertian penganggur adalah orang yang mampu bekerja, tidak mempunyai pekerjaan, dan ingin bekerja atau baik secara aktif, maupun pasif mencari pekerjaan. Tingkat Pengangguran untuk mengukur seberapa besar pengangguran yang ada di suatu wilayah digunakan konsep mengenai tingkat pengangguran.

Tadjuddin Noer Effendi dalam bukunya berjudul Urbanisasi, Pengangguran dan Sektor Informal di Kota (1996: 60), mengemukakan pengangguran juga dapat diartikan sebagai seorang yang telah mencapai usia

tertentu yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan agar memperoleh upah atau keuntungan. Penduduk yang menganggur adalah mereka yang termasuk angkatan kerja tetapi tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan menurut referensi waktu tertentu. Mereka yang termasuk dalam menganggur ini adalah mereka pernah bekerja atau sedang dibebaskan tugas tetapi sedang menganggur dan sedang mencari pekerjaan, hal ini disebut sebagai pengangguran terbuka yang juga berfungsi sebagai salah satu indikator untuk melihat kondisi ketenagakerjaan di suatu daerah.

Pengangguran adalah orang yang masuk dalam angkatan kerja (mulai usia 15 tahun dan lebih) yang sedang mencari pekerjaan dan belum mendapatkannya. Dari beberapa pendapat tersebut di atas maka yang dimaksud dengan pengangguran adalah mereka yang termasuk angkatan kerja yang sudah mencapai usia produktif yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan guna mendapatkan upah atau keuntungan pada referensi waktu tertentu.

Menurut Mulyadi Subri (2003:60) tingkat pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan. Adapun macam-macam pengangguran antara lain:

1. Pengangguran terbuka (*open unemployment*).

Bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan.

2. Setengah menganggur (*underemployment*).

Perbedaan antara jumlah pekerjaan yang betul dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya dengan jumlah pekerjaan yang secara normal mampu dan ingin dikerjakannya.

3. Setengah menganggur yang kentara (*visible underemployment*).

Jika seseorang bekerja tidak tetap (*part time*) diluar keinginannya sendiri, atau bekerja dalam waktu yang lebih pendek dari biasanya.

4. Setengah menganggur yang tidak kentara (*invisible underemployment*).

Jika seseorang bekerja secara penuh (*full time*) tetapi pekerjaannya itu dianggap tidak mencukupi karena pendapatannya yang terlalu rendah atau pekerjaan tersebut tidak memungkinkan ia untuk mengembangkan seluruh keahliannya.

5. Pengangguran tidak kentara (*disngused unemployment*).

Dalam angkatan kerja mereka dimasukkan dalam kegiatan bekerja, tetapi sebetulnya mereka adalah pengangguran jika dilihat dari segi produktivitasnya.

6. Pengangguran friksional.

Pengangguran yang terjadi akibat pindahnya seseorang dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain, dan akibatnya harus mempunyai tenggang waktu dan berstatus sebagai penganggur sebelum mendapatkan pekerjaan yang lain tersebut.

7. Pengangguran struktural.

Pengangguran yang disebabkan karena ketidakcocokan antara struktur para pencari kerja dengan keterampilan, bidang keahlian, maupun

daerah lokasinya dengan struktur permintaan tenaga kerja yang belum terisi.

Pengangguran merupakan masalah yang sangat rumit karena jenisnya yang beraneka ragam dan implikasinya yang bersifat multifaset yang pemecahannya pun menuntut pendekatan yang multifungsional dan lintas sektoral. Adapun berbagai bentuk pengangguran adalah sebagai berikut:

1) Pengangguran Terbuka.

Jenis pengangguran ini adalah tidak bekerjanya tenaga kerja yang seharusnya memiliki pekerjaan. Faktor penyebab terjadinya kelesuan di bidang ekonomi sehingga perusahaan terpaksa mengambil keputusan untuk tidak merekrut tenaga kerja baru, bahkan terpaksa menempuh cara *downsizing* alias PHK, dan kurangnya jiwa kewirausahaan.

2) Pengangguran Terselubung.

Jenis pengangguran ini adalah mereka yang mempunyai pekerjaan, tetapi karena tingkat produktivitas yang rendah, imbalan yang diterima tidak memadai untuk memenuhi semua jenis kebutuhan secara wajar. Faktor penyebab antara lain, dan ketika organisasi berkembang pesat, organisasi tidak mempunyai rencana ketenagakerjaan yang mantap.

3) Pengangguran Musiman.

Jenis pengangguran ini paling tampak dalam masyarakat agraris yang kegiatan perekonomiannya berkisar pada bidang pertanian.

2. Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Pengangguran

Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran di Indonesia, antara lain:

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

Menurut Oemar Hamalik (2000: 47-48), terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terbatasnya kesempatan kerja yakni:

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

3. Usaha Mengatasi Pengangguran

Di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia pengangguran tidak mendapat tunjangan pengangguran, sehingga sangat sedikit orang yang mau menganggur (Ida Bagoes Mantra, 2003: 232). Sulitnya mencari pekerjaan menyebabkan seseorang rela melakukan apa saja untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga pengusaha sebagai pemberi kerja sering memanfaatkan keadaan ini.

Tujuan dari buruh ketenagakerjaan dilatarbelakangi adanya pengalaman selama ini yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja atau buruh (Abdul Khahim. 2003:7).

Kebijakan dalam mengatasi pengangguran ialah memperluas kesempatan bekerja dan hal ini menjadi tugas penguasa. Jika penempatan dalam lapangan pekerjaan ini dilakukan dengan memperhatikan kecakapan mereka yang bersangkutan maka tertolonglah, tidak hanya sebagian besar para pengangguran biasa dan pengangguran musiman, tetapi juga apa yang biasanya disebut setengah penganggur (Oemar Hamalik, 2000: 50-51).

Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab III mengenai kesempatan dan perlakuan yang sama, pada Pasal 5 disebutkan setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan di Pasal 6 disebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Seperti yang termuat di dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D tentang persamaan hak yang sama untuk memperoleh kesempatan kerja bagi setiap orang Indonesia.

Terkait permasalahan usaha mengatasi pengangguran, di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga di jelaskan mengenai penempatan tenaga kerja. Dimana penempatan tenaga kerja merupakan salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mengurangi pengangguran. Disebutkan pada Pasal 33 Penempatan tenaga kerja terdiri dari:

- a. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
- b. Penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja disebutkan dalam Pasal 1 angka:

1. Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai bakat, minat dan kemampuan.
2. Antar Kerja Lokal (AKL) adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/ kota dalam satu provinsi.
3. Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
4. Antar Kerja Antar Negara (AKAN) adalah penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

Pasal 3 Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari:

- a. Instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;
- b. Lembaga swasta berbadan hukum.

Di dalam Pasal 31 ayat (1) disebutkan bahwa Pelayanan penempatan tenaga kerja menurut lokasi kerja di bagi berdasarkan:

- a. Penempatana tenaga kerja lokal.
- b. Penempatan tenaga kerja lokal.
- c. Penempatan tenaga kerja Negara.

Penempatan tenaga kerja merupakan titik berat dalam penanganan masalah ketenagakerjaan. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri meliputi AKL, AKAD dan Penempatan Tenaga Kerja Asing (Abdul Khahim, 2009: 23).

Menurut Endang Sulistyarningsih dan Yudo Swasono, (1993:151) usaha untuk mengatasi pengangguran, dapat dilakukan dengan mengetahui data diri masing-masing sektor kegiatan ekonomi, pemanfaatan teknologi tepat guna, terjadinya *transfer of technology* dalam arti tidak saja terjadi proses alih keterampilan teknologi bagi tenaga kerja, akan tetapi sekaligus terjadi pergantian tenaga kerja dari Asing ke Indonesia, mengalakkan Usaha Mandiri, Usaha Padat Karya Depnaker dan melakukan program AKAD, AKAL, dan AKAN.

Tidak hanya penempatan tenaga kerja, tetapi melalui perluasan kesempatan kerja sebagai alternatif dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran. Hal tersebut seperti amanah UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 40 ayat (1) disebutkan bahwa perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan

kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

Selanjutnya, dalam pasal 40 ayat (2) disebutkan penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

E. Kerangka Pikir

Pengangguran merupakan suatu permasalahan ketenagakerjaan yang selalu ditemui di setiap daerah, khususnya di wilayah Kota Makassar. Jumlah pengangguran dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang dimana disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya rendahnya tingkat pendidikan, arus urbanisasi tinggi, minimnya pengalaman dan keahlian pencari kerja (Pencaker), sehingga tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

Di sisi lain, serapan tenaga kerja yang diterima tidak sebanding dengan jumlah para pencari kerja, sehingga mengakibatkan angka pengangguran semakin besar.

Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar harus melakukan pelatihan kerja sehingga nantinya dapat memberikan bekal keterampilan kerja bagi pencari kerja. Di samping itu, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar juga harus melakukan koordinasi dengan perusahaan-perusahaan yang ada di

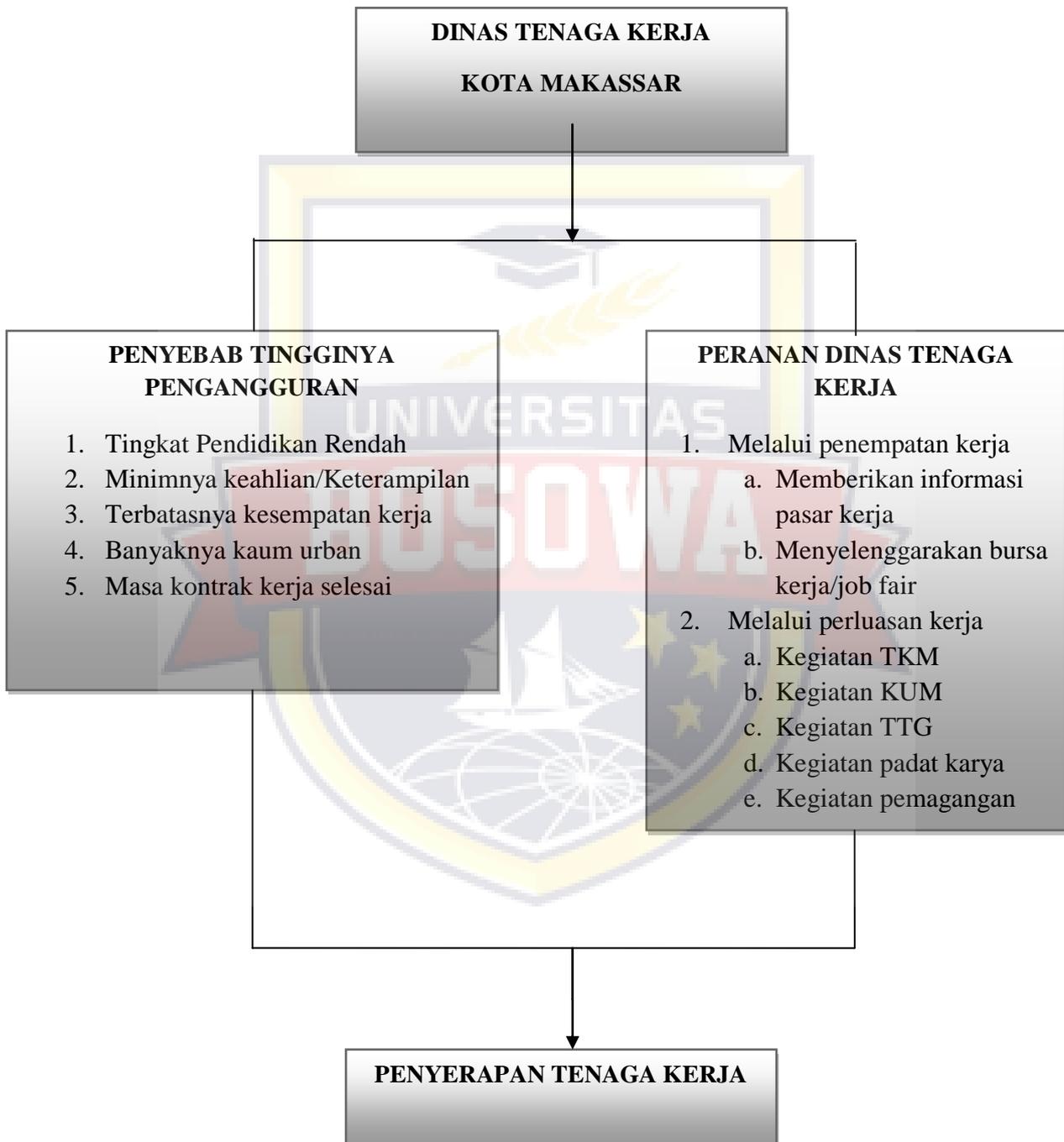
Kota Makassar untuk bagaimana melakukan sebuah kegiatan, dalam hal ini menggelar kegiatan bursa kerja (*Job Fair*) untuk membantu para pencari kerja mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki. Dengan demikian, adanya kegiatan pelatihan kerja maupun bursa kerja yang digelar merupakan tujuan utama untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Makassar.

Untuk lebih jelasnya, peneliti menuangkan kerangka pikir yang dapat dilihat dalam bangun gambar berikut:



Gambar 1

KERANGKA PIKIR



BAB III

METOLOGI PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan metode kualitatif. Menurut Hadari Nawawi (1996: 63), menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek ataupun objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan yang lainnya) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya yang meliputi interpretasi data dan analisis data.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja yang sekarang berubah nama menjadi Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Makassar. Disnaker adalah dinas yang ditunjuk oleh Pemerintah Kota (Pemkot) Kota Makassar untuk mengelola atau mengurus masalah yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan. Dipilihnya lokasi penelitian di Disnaker Kota Makassar didasari pertimbangan bahwa belum banyak penelitian tentang Peranan Disnaker Kota Makassar dalam Mengurangi Angka Pengangguran. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016 sampai Januari 2017.

C. Sumber Data

1. Narasumber

- a. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

- b. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja (Penta).
- c. Kepala Seksi Perluasan Kerja.
- d. Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja.
- e. Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja (Lattas).
- f. Pencari Kerja.

2. Dokumen

- a. Bagan Struktur organisasi Disnaker Kota Makassar.
- b. Jumlah pegawai menurut tingkat Pendidikan Disnaker Kota Makassar.
- c. Data Penempatan Pencari Kerja 2016.
- d. Informasi Pasar Kerja melalui Informasi Pasar Kerja Online (IPKOL).
- e. Data Kegiatan Job Fair.
- f. Peraturan Daerah Kota Makassar No.23 Tahun 2005 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Disnaker Kota Makassar.
- g. Foto-foto dokumentasi kegiatan Disnaker Kota Makassar.
- h. Peraturan Daerah Kota Makassar No.9 Tahun 2004 tentang Pengaturan, Perlindungan dan Jasa Pelayanan Ketenagakerjaan dalam Wilayah Kota Makassar.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur yaitu wawancara yang disusun secara rapi dimana

peneliti menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan disusun sebelumnya dan didasarkan atas masalah dalam penelitian, (Lexy J. Moleong, 2007: 190). Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan keterangan, informasi, penjelasan dari subjek penelitian mengenai Peranan Disnakerdalam mengurangi angka pengangguran di Kota Makassar.

2. Dokumentasi

Disamping melakukan wawancara juga digunakan teknik dokumentasi dengan maksud untuk memperkuat dan melengkapi data yang akan dihasilkan.

Menurut Lexy J Moleong (2005: 217-219), membagi dokumen menjadi dua bagian yaitu dokumen pribadi berupa catatan atau karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman, dan kepercayaan; dan dokumen resmi dibagi menjadi dokumen internal dan dokumen eksternal yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi..

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif karena sebagian besar data merupakan data kualitatif. Analisis ini untuk memperoleh gambaran secara khusus yang bersifat menyeluruh tentang apa yang tercakup dalam permasalahan yang dilakukan di lapangan saat pengumpulan data.

Selain teknik analisis data kualitatif, peneliti juga menggunakan teknik analisis induktif. Analisis induktif diterapkan untuk membantu tentang pemahaman tentang pemaknaan dalam data yang rumit melalui

pengembangan tema-tema yang dikehstiarakan dari data kasar (Lexy J. Moleong 2007: 209).

Analisis induktif digunakan dengan cara menganalisis hal-hal yang khusus untuk selanjutnya ditarik kesimpulan yang bersifat umum sesuai dengan fakta. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data.

Data yang dihasilkan dari wawancara dan dokumen merupakan data mentah yang masih acak-acakan dan kompleks. Peneliti melakukan pemilihan data yang sesuai atau relevan dan bermakna untuk kemudian disajikan dengan memilih data yang pokok atau inti, memfokuskan pada data yang mengarah pada pemecahan masalah dan memilih data yang dapat menjawab permasalahan tentang peranan Disnaker Kota Makassar dalam mengurangi pengangguran.

2. Unitisasi dan Kategorisasi.

Setelah data direduksi, kemudian dilakukan penyusunan data secara sistematis dalam suatu unit-unit yang bersifat dengan sifat masing-masing data dengan menonjolkan hal-hal yang bersifat pokok dan penting. Unit-unit yang telah terkumpul dipilah-pilah kembali dan dikelompokkan sesuai dengan kategori yang ada, sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai peranan Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Makassar.

3. Display Data.

Untuk dapat melihat gambaran keseluruhan data yang diperoleh selama penelitian, maka perlu dilakukan display data. Dalam tahap ini peneliti menyajikan data yang telah direduksi ke dalam laporan secara sistematis dan logis. Data yang disajikan dalam bentuk narasi berupa informasi mengenai apa penyebab tingginya angka pengangguran di Makassar dan bagaimana peranan Disnaker Kota Makassar dalam mengurangi pengangguran.

4. Pengambilan Kesimpulan dan Verifikasi.

Dengan melihat kembali tujuan yang ingin dicapai, maka data yang telah dikumpulkan ditarik kesimpulan dengan menggunakan analisis induktif yang berangkat dari hal-hal yang khusus untuk memperoleh kesimpulan umum yang obyektif. Kesimpulan tersebut kemudian diverifikasi dengan cara melihat pada reduksi data maupun display data, sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari permasalahan yang diteliti yaitu tentang apa penyebab tingginya angka pengangguran dan bagaimana peranan Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Makassar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar merupakan salah satu instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang ada di Kota Makassar, terletak di Jalan AP. Pettarani No.72 Makassar. Dasar pembentukan Disnaker Kota Makassar merupakan salah satu perangkat daerah Pemerintahan Kota (Pemkot) Makassar.

Hal ini tertuang dalam Peraturan Daerah (Perda) No.23 tahun 2005 tentang pembentukan organisasi dan tata cara kerja Disnaker Kota Makassar. Kedudukan Disnaker Kota Makassar merupakan unsur pelaksana pemerintah kota dipimpin seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris.

Disnaker Kota Makassar mempunyai tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang ketenagakerjaan meliputi perencanaan, perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja, pelatihan, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan syarat-syarat kerja serta pengawasan ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan tugas, Disnaker menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyusunan rumusan kebijaksanaan teknis di bidang perencanaan tenaga kerja, perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja, pelatihan dan

produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan syarat-syarat kerja serta pengawasan ketenagakerjaan;

- b) Penyusunan rencana dan program di bidang perencanaan tenaga kerja, perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan syarat-syarat kerja serta pengawasan ketenagakerjaan;
- c) Pelaksanaan pengendalian dan pengamanan teknis operasional di bidang perencanaan tenaga kerja, perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan syarat-syarat kerja serta pengawasan ketenagakerjaan;
- d) Pemberian perizinan dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan;
- e) Pembinaan unit pelaksana teknis.

1. Visi dan Misi

Sebelum penulis mengemukakan Visi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, perlu kita ketahui definisi dari visi itu sendiri. Visi yang berasal dari kata “*vision*” diartikan sebagai “*pandangan*”. Dalam konteks organisasi visi itu adalah cara pandang jauh kedepan kemana organisasi harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif, dan inovatif. Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam upaya turut merealisasikan *good governance* mempunyai tugas Visi dan Misi yang telah tertuang dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Adapun Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yaitu “Satuan Kerja Perangkat Daerah yang Bersih dan Profesional dalam Memberikan Pelayanan Umum Ketenagakerjaan”.

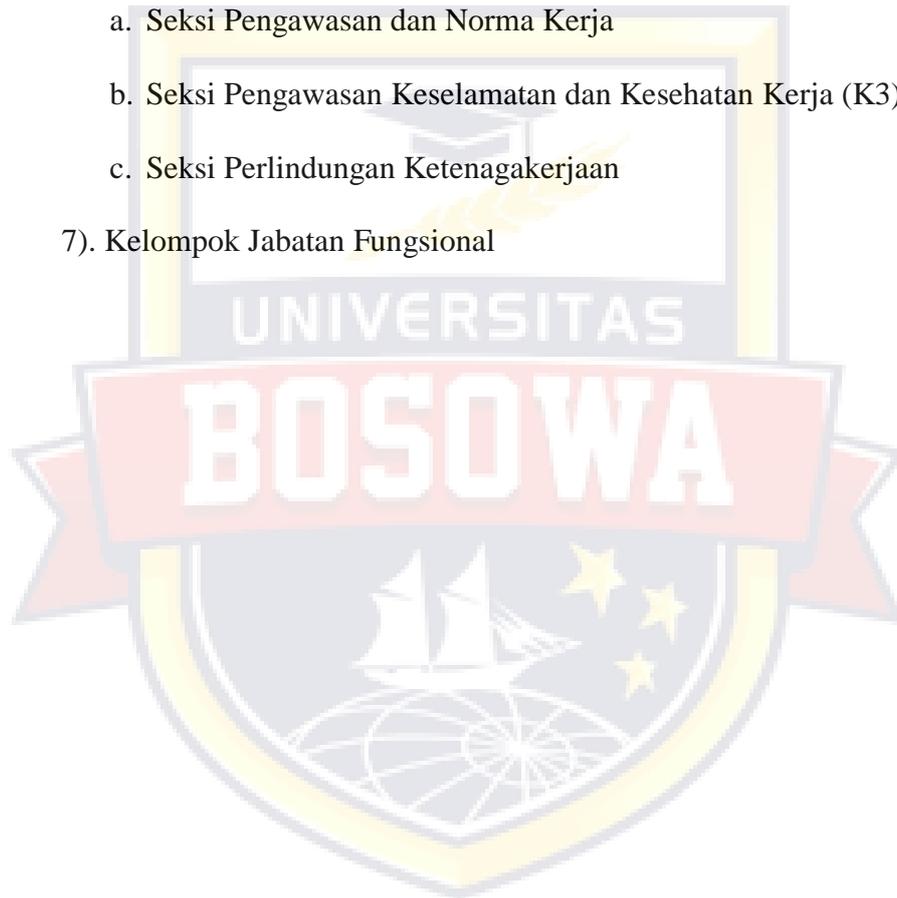
Secara sederhana, Misi adalah suatu pencapaian visi organisasi. Adapun Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yaitu “Memberikan Pelayanan yang Cepat, Tepat dan Memuaskan bagi Tenaga Kerja, Pengusaha dan Masyarakat”.

2. Susunan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Walikota Makassar Nomor 31 Tahun 2009 Susunan Organisasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yaitu:

- 1). Kepala Dinas
- 2). Sekretaris
 - a. Sub bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub bagian Keuangan
 - c. Sub bagian Perlengkapan
- 3). Bidang Perencanaan, Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja
 - a. Seksi Perencanaan Tenaga Kerja
 - b. Seksi Perluasan Kerja
 - c. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
- 4). Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kerja
 - a. Seksi Pelatihan Keterampilan Kerja
 - b. Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja
 - c. Seksi Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja

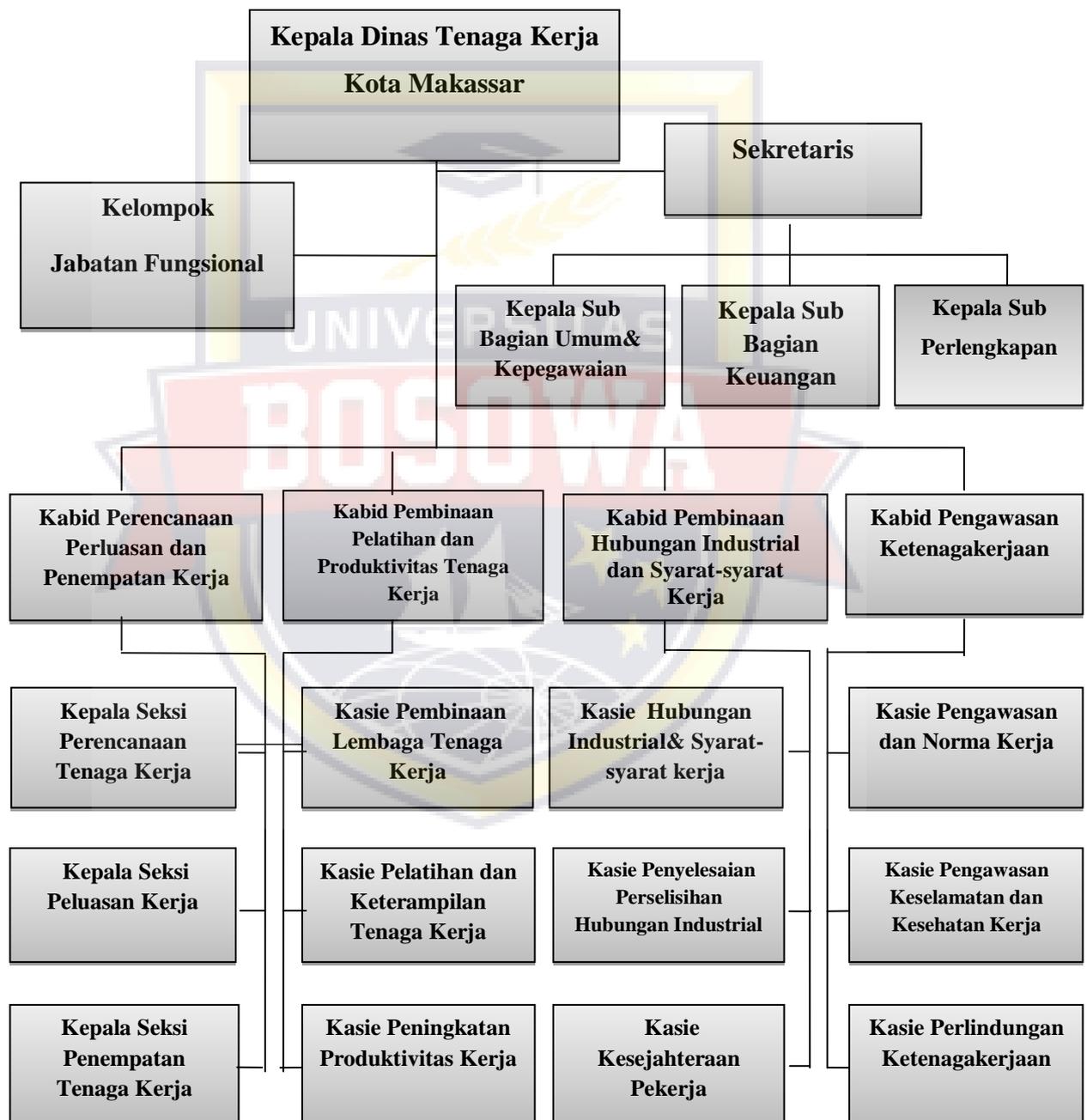
- 5). Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Syarat-syarat Kerja
 - a. Seksi Hubungan Industrial dan Syarat-Syarat Kerja
 - b. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - c. Seksi Kesejahteraan Pekerja
- 6). Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
 - a. Seksi Pengawasan dan Norma Kerja
 - b. Seksi Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
 - c. Seksi Perlindungan Ketenagakerjaan
- 7). Kelompok Jabatan Fungsional



Susunan organisasi Disnaker lebih jelas dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 2

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR



3. Uraian Tugas

Uraian tugas pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota Makassar Nomor 31 Tahun 2009 sebagai berikut:

- a. **Kepala Dinas**, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pokok sesuai kebijakan Walikota dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan tugas-tugas dinas.
- b. **Sekretaris**, mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif bagi seluruh satuan kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.
 - a) **Sub bagian Umum dan Kepegawaian**, mempunyai tugas menyusun rencana kerja, melaksanakan tugas teknis kesekretariatan, mengelola administrasi kepegawaian serta melaksanakan urusan kerumahtanggaan dinas.
 - b) **Sub bagian Keuangan**, mempunyai tugas menyusun rencana kerja, melaksanakan tugas teknis keuangan.
 - c) **Sub bagian Perlengkapan**, mempunyai tugas menyusun rencana kerja dan melaksanakan tugas teknis perlengkapan, membuat laporan serta mengevaluasi semua pengadaan barang.
- c. **Bidang Perencanaan, Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja**, mempunyai tugas menyusun konsep kebijakan, menyusun rencana operasional, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi, melaporkan penyusunan rencana

tenaga kerja, penyebarluasan informasi pasar kerja, pelaksanaan penempatan tenaga kerja.

a) **Seksi Perencanaan Tenaga Kerja**, mempunyai tugas menyusun rencana operasional, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi, administrasi Seksi Perencanaan Tenaga Kerja.

b) **Seksi Perluasan Kerja**, mempunyai tugas melakukan pembagian tugas, memberi petunjuk, menilai pelaksanaan tugas bawahan serta mengatur pembinaan Tenaga Kerja Mandiri, sektor informal, Teknologi Tepat Guna (TTG), penyandang cacat, lansia dan analisa jabatan, membuat konsep rekomendasi kebutuhan usaha mandiri sesuai petunjuk atasan serta melaksanakan koordinasi dan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

c) **Seksi Penempatan Tenaga Kerja**, mempunyai tugas melakukan membagi tugas, memberi petunjuk, menilai pelaksanaan tugas bawahan, mengatur pelaksanaan perizinan Tenaga Kerja Asing, Lembaga Penempatan Swasta (LPS), Bursa Kerja (BK), menyeleksi penempatan calon tenaga kerja dan membuat konsep rekomendasi ketenagakerjaan serta melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

d. **Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas Kerja**, mempunyai tugas menyusun konsep kebijakan, mengkoordinasikan, membina,

mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi pembinaan pelatihan dan produktifitas kerja.

a) **Seksi Pelatihan Keterampilan Kerja**, mempunyai tugas menyusun rencana operasional, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi, administrasi Seksi Pelatihan Keterampilan Kerja.

b) **Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja**, mempunyai tugas menyusun rencana operasional, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi, administrasi Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja.

c) **Seksi Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja**, mempunyai tugas menyusun rencana operasional, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi, administrasi Seksi Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja.

e. **Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Syarat-syarat Kerja**, mempunyai tugas menyusun konsep kebijakan, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi pembinaan hubungan industrial, syarat-syarat kerja dan kesejahteraan.

a) **Seksi Hubungan Industrial dan Syarat-Syarat Kerja**, mempunyai tugas memberikan petunjuk kepada perusahaan yang wajib membuat Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Pembinaan Pengupahan dan Jaminan Sosial, Izin Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

dan Pembinaan dan Pembentukan Koperasi Karyawan, penyebarluasan informasi, perlindungan kecelakaan di luar hubungan kerja melalui asuransi, membuat laporan kegiatan dan melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan dan membagi tugas kepada staf.

b) **Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, mempunyai tugas melakukan pembagian tugas, memberi petunjuk pelaksanaan kegiatan, menerima pengaduan, pemerataan penyelesaian kasus PHI/PHK, pelaksanaan sidang LKS Tripartit, membuat laporan dan melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan.

c) **Seksi Kesejahteraan Pekerja**, mempunyai tugas menyusun rencana operasional, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi, serta administrasi.

f. **Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan**, mempunyai tugas melaksanakan bimbingan dan pemantauan pelaksanaan kegiatan ketenagakerjaan meliputi norma kerja, peraturan jamsostek, keselamatan dan kesehatan kerja.

a) **Seksi Pengawasan Norma Kerja**, mempunyai tugas membagi tugas, memberikan petunjuk memberikan bimbingan terhadap karyawan dan pengusaha, memantau pelaksanaan penerapan aturan, mengadakan penyidikan atas pelanggaran perundang-undangan ketenagakerjaan, membuat laporan pelaksanaan tugas.

- b) **Seksi Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**, mempunyai tugas melakukan pembagian tugas, memberi petunjuk, melaksanakan pemberian penyuluhan dan konsultasi, mencatat hasil pengawasan dalam nota pemeriksaan dan melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan.
- c) **Seksi Perlindungan Ketenagakerjaan**, mempunyai tugas menyusun rencana operasional, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi administrasi Seksi Perlindungan Ketenagakerjaan.
- g. **Kelompok Jabatan Fungsional**, mempunyai tugas khusus membantu Kepala Dinas sesuai dengan kebutuhan dan keahliannya. Tugas pejabat fungsional seperti:
1. Menyusun rencana dan program kegiatan sesuai bidangnya;
 2. Mengumpulkan, mengolah dan menganalisa data sesuai beidangnya;
 3. Melaksanakan kegiatan-kegiatan sesuai bidangnya;
 4. Memberikan saran-saran atau pertimbangan kepada atasan menegnai langkah-langkah ang diambil sesuai bidangnya; dan
 5. Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepada atasan.

4. Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

Setiap pimpinan satuan organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi.

Setiap pimpinan satuan organisasi bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk-petunjuk dalam pelaksanaan tugas.

Setiap pimpinan satuan organisasi mengikuti dan mematuhi petunjuk-petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing serta menyampaikan laporan secara berkala atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

Setiap laporan yang diterima oleh pimpinan satuan organisasi dari bawahan diolah dan dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan lebih lanjut.

Dalam hal Kepala Dinas berhalangan melaksanakan tugasnya, maka Kepala Dinas dapat menunjuk Kepala Bagian Kesekretariatan atau salah seorang Kepala Bidang untuk mewakili dengan memperhatikan senioritas dalam daftar urut kepangkatan sesuai peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Sementara itu, Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah petugas yang ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja, sehingga terdapat berbagai kelompok sesuai bidang keahliannya. Melaksanakan tugas khusus membantu Kepala Dinas sesuai dengan kebutuhan dan keahliannya. Pembinaan terhadap petugas jabatan fungsional dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Latar Belakang Pendidikan Pegawai Disnaker Kota Makassar

Menurut data Sub Bagian Umum dan Kepagawaian Disnaker Kota Makassar, sebanyak 78 orang dengan latar pendidikan yang berbeda-beda. Mereka tersebar di sejumlah bidang untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Latar Belakang Pendidikan Pegawai Disnaker Kota Makassar

Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
SD	-	-
SMP	-	-
SMA	7	8,97
D3	3	3,85
S1	42	53,85
S2	16	20,51
Jumlah	78	100

Sumber: Data Disnaker Kota Makassar

Melihat tabel 1.2 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa pegawai Disnaker Kota Makassar dari SMA sebanyak 7 orang, berasal dari pendidikan D3 ada 3 orang, S1 sebanyak 42 orang dan 16 orang dengan pendidikan S2. Meskipun berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, namun para pegawai di Disnaker Kota Makassar memiliki pengalaman yang cukup dalam menangani masalah pengangguran di Kota Makassar. Khusus pegawai yang ada di bidang Perencanaan, Perluasan dan Penempatan Tenaga

Kerja (Penta), dan Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja (Lattas) yang berhubungan langsung dengan penanganan Ketenagakerjaan.

Selain itu, para pegawai yang ada di Bidang yang mengurus Ketenagakerjaan ini juga menambah bekal mereka dengan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan jabatannya dan fungsinya guna menunjang kemampuannya dalam menangani permasalahan yang dihadapi dalam mengurangi pengangguran.

Kepala Disnaker Kota Makassar mengatakan: **“Pegawai khususnya yang ada di Bidang penta maupun Lattas diberikan pendidikan/pelatihan khusus secara teori, praktek, dan psikologi dalam menghadapi pencari kerja, sehingga memiliki kepekaan khusus terhadap pencari kerja”**.(Hasil wawancara, 27 Desember 2016)

Sehubungan dengan kegiatan pelatihan bagi pegawai Kepala Bidang (Kabid) Penta, juga membenarkan bahwa: **“untuk menangani tugas yang berada dilapangan pegawai yang ada di Penta, khusus Kepala Seksi (Kasie) diberikan pelatihan terlebih dahulu guna menunjang keahliannya. Dimana untuk memperdalam pelatihan dilihat dari jenis kegiatan apa yang ditugasinya. Selanjutnya untuk SDM yang berada di Bidang Penta diberikan pelatihan masing-masing”**.(Hasil wawancara, 28 2016)

Pegawai yang berada di Bidang Penta memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam mengatasi pengangguran. Dalam menangani pengangguran ditunjang dengan pelatihan-pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai, sehingga pelatihan tersebut mampu menambah pengetahuan dan keterampilan mereka, dan hal itu sangat membantu dalam Bidang Penta untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi yakni mengatasi pengangguran.

B. Penyebab Tingginya Angka Pengangguran

1. Tingkat Pendidikan Rendah

Dimana sebagian lulusan SMA/ SMK sederajat tidak mampu melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi karena faktor ekonomi dan ada juga karena keinginan sendiri. Hanya bermodal ijazah SMA, sehingga sulit mendapatkan pekerjaan. Kalaupun ada yang diterima oleh perusahaan tertentu itu hanya sebagian kecil saja.

Kadisnaker dalam wawancara mengatakan **“Masih banyaknya lulusan SMA/ sederajat yang mencari pekerjaan diketahui saat pengurusan kartu kuning (AK 1). Tidak hanya di kantor Disnaker, tetapi saat membuka pelayanan Kartu Kuning di Job Fair”**. (Hasil wawancara, 27 Desember 2016)

Hal senada juga dikatakan Kabid Penta, bahwa **“Pada saat pelaksanaan job fair banyak diikuti lulusan SMA/ sederajat. Sementara perusahaan yang membuka lowongan kerja mencari kandidat karyawan minimal pendidikan S1, Hanya beberapa perusahaan khusus saja yang membutuhkan lulusan SMA/ sederajat, Sehingga banyak pencari kerja lulusan SMA/ sederajat ini tidak terserap”**. (Wawancara, 28 Desember 2016)

Pencari Kerja lulusan SMA berinisial AR, mengaku tamat tahun 2015 dan tidak melanjutkan kuliah karena faktor ekonomi.

“Saya sudah ikut Job Fair dan melamar di beberapa perusahaan, tetapi karena hanya punya ijazah SMA jadi sulit mendapatkan pekerjaan,” ujarnya. (Wawancara, 9 Januari 2017)

Pengalaman yang sama juga diungkapkan pencari kerja lainnya berinisial IS, bahwa: **“Dirinya tak melanjutkan pendidikan karena memang menjadi keinginan sendiri untuk masuk ke dunia kerja. Namun saja karena bermodal ijazah SMA membuatnya sulit mendapatkan kerja. Rata-rata perusahaan hanya menerima lulusan S1”**. (Wawancara, 10 Januari 2017)

2. Minimnya Keahlian/Keterampilan

Banyak mahasiswa lulusan S1 atau tamatan SMA/ SMK sederajat yang sudah siap untuk terjun ke dunia kerja. Namun, dalam teknisnya keahlian atau

keterampilan yang dimiliki masih kurang, sehingga susah mendapatkan pekerjaan.

Kadisnaker Kota Makassar dalam wawancara menyatakan **“Saat menggelar Job Fair ada puluhan perusahaan membuka lowongan kerja untuk memberikan peluang bagi pencari kerja (Pencaker) untuk mendapatkan pekerjaan. Akan tetapi, banyak Pencaker yang tidak mempunyai keahlian/keterampilan sehingga tidak dapat memenuhi persyaratan atau kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Keahlian/keterampilan ini sangat penting dimiliki pencari kerja karena banyak perusahaan yang mengutamakan penguasaan Bahasa Inggris/ TOEFL serta pengoperasian komputer seperti MS Office untuk bidang tertentu”**.(Wawancara, 27 Desember 2016)

3. Terbatasnya Kesempatan Kerja

Banyaknya angkatan kerja tidak seimbang dengan penyediaan lapangan pekerjaan yang ada. Baik yang disediakan oleh pemerintah, maupun swasta. Hal ini menjadi menjadi salah satu penyebab tingginya angka pengangguran karena banyak angkatan kerja yang tidak terserap di perusahaan atau instansi pemerintah.

Kadisnaker Kota Makassar dalam wawancara mengatakan **“Setiap tahun pencari kerja yang terdaftar di Disnaker Kota Makassar terus mengalami peningkatan. Terbatasnya lowongan kerja yang di buka oleh perusahaan memang tak sebanding dengan banyaknya jumlah pencari kerja. Adapun yang terserap di instansi pemerintah saat penerimaan sebagai PNS sangat sedikit karena hanya untuk mengisi kuota yang tersedia. Begitupun yang terserap di perusahaan BUMN maupun swasta jumlahnya juga tidak terlalu banyak**.(Wawancara, 27 Desember 2016)

4. Banyaknya Kaum Urban

Arus urbanisasi dari desa ke kota biasanya biasanya terjadi usai lebaran. Banyak pendatang yang tinggal di Makassar saat pulang berlebaran di kampung halaman, setelah kembali dengan membawa anggota keluarganya untuk mencari pekerjaan di Makassar.

Hal itu diakui oleh Kadisnaker Kota Makassar saat diwawancara, bahwa, **“Tingginya angka pengangguran di Kota Makassar disebabkan banyaknya kaum urban yang datang untuk mencari pekerjaan. Dimana kota Makassar merupakan ibukota provinsi yang berkembang pesat di Kawasan Timur Indonesia (KTI) sehingga menjadi magnet bagi masyarakat luar daerah mengadu nasib dengan cara mencari kerja. Akibatnya angka pengangguran tahun 2016 meningkat hingga 12 persen di atas nasional 11 persen”**.(Wawancara, 27 Desember 2016)

5. Masa Kontrak Kerja Selasai

Saat ini masih banyak perusahaan yang memberlakukan sistem kerja kontrak atau kerja musiman. Seperti pada perusahaan ritel atau pelayanan jasa. Sistem kerja kontrak ini tentu menjadi permasalahan yang hingga saat ini sangat merugikan karyawan apabila pihak perusahaan tidak memperpanjang kontrak kerja tersebut.

Kadisnaker Kota Makassar saat diwawancara membenarkan **bahwa faktor penyebab tingginya angka pengangguran salah satunya adalah tidak dilakukannya perpanjangan kontrak kerja karyawan setelah masa kontraknya habis. “Memang tak dapat dipungkiri masih ada beberapa perusahaan di Makassar yang masih memberlakukan sistem kontrak kerja. Bagi karyawan yang dinilai tidak menunjukkan kinerja yang baik seperti harapan perusahaan, maka kontrak kerjanya tidak diperpanjang. Akibatnya, karyawan yang sebelumnya telah bekerja dan setelah diberhentikan maka akan kembali menjadi pengangguran”**.(Wawancara 27 Desember 2016)

C. Peranan Disnaker dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Makassar

Mewujudkan harapan dari Pemerintah Kota (Pemkot) dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kota Makassar, Disnaker Kota Makassar membuat suatu program utama yang menjadi andalan yakni peningkatan kesempatan kerja dan peningkatan kualitas serta produktivitas tenaga kerja.

Kadisnaker Makassar dalam wawancara mengatakan **“untuk menjalankan program tersebut, pihaknya rutin setiap tahun memberikan pelayanan administrasi pencari kerja seperti pengurusan Kartu Kuning (AK1), job fair, padat karya produktif, Teknologi Tepat**

Guna (TTG) dan pembinaan Kelompok Usaha Mandiri (KUM), Pemagangan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja produktif”.(Wawancara, 27 Desember 2016)

Dalam susunan organisasi Disnaker Kota Makassar bidang yang bertugas melayani orang yang sedang mencari pekerjaan (pengangguran) yaitu Bidang Penempatan Perluasan dan Perencanaan Tenaga Kerja (Penta). Sedangkan untuk memberikan bidang yang memberikan pelatihan agar pencari kerja memiliki keterampilan adalah Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja (Lattas). Untuk itu, kedua bidang ini dijadikan sebagai awal atau pintu masuk utama dari pelaksanaan kegiatan dalam mengurangi pengangguran di Disnaker Kota Makassar.

Bidang Penta dipimpin oleh seorang Kepala Bidang (Kabid) yang dibantu oleh tiga Kepala Seksi (Kasie), yakni Seksi yang membantu yaitu Kasie Perencanaan Tenaga Kerja, Kasie Perluasan Kerja, Kasie Penempatan Tenaga Kerja dan beberapa staf. Begitupun Bidang Lattas, dipimpin seorang Kepala Bidang (Kabid) dan dibantu tiga Kepala Seksi (Kasie) yakni Kasie Pembinaan Lembaga Tenaga Kerja, Kasie Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja, Kasie Peningkatan Produktivitas Kerja dan beberapa staf.

Disnaker Kota Makassar telah melakukan beberapa peranan dalam mengurangi pengangguran melalui Bidang Penta dan Bidang Lattas yaitu Penempatan tenaga kerja dan Perluasan kerja.

a. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan

kerja sesuai bakat, minat dan kemampuan. Sedangkan menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Pasal 31 disebutkan penempatan tenaga kerja adalah setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Peranan Disnaker dalam penempatan tenaga kerja dilakukan pada sektor formal setiap orang berhak menduduki pekerjaan. Dengan menduduki pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan, bakat, minat, dan keterampilan.

Dalam hal ini peranan Disnaker dalam penempatan tenaga kerja di Kota Makassar diawali dengan menyelenggarakan Informasi Pasar Kerja (IPK) dan kegiatan Job Fair. Informasi Pasar Kerja merupakan suatu keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja yang di tempel pada papan bursa kerja maupun di *upload* di internet melalui Informasi Pasar Kerja Online (IPKOL).

1) **Informasi Pasar Kerja (IPK)**

Informasi Pasar Kerja (IPK) dapat didefinisikan sebagai Keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja (Permenakertrans No.PER.07/MEN/IV/2008).

Informasi Pasar Kerja sangat penting untuk mempertemukan pencari kerja dengan pekerjaan yang diinginkan dan antara pengguna tenaga kerja (perusahaan) dengan tenaga kerja yang dibutuhkan. Jika tahun 2014,

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) RI meluncurkan website Informasi Pasar Kerja Online (BKOL), maka hal yang sama juga dilakukan Disnaker Kota Makassar untuk Informasi Pasar Kerja Online (IPKOL) dengan meluncurkan aplikasi Info Kerja Makassar Online Berbasis Android.

Kadisnaker Kota Makassar menjelaskan “**Aplikasi berbasis online untuk informasi kerja ini sangat penting seiring kemajuan teknologi. Melihat fenomena dimana rata-rata pencari kerja menggunakan android. Dari segi manfaat aplikasi ini dapat memudahkan masyarakat, khususnya pencari kerja untuk dapat melihat lowongan pekerjaan sesuai pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Begitu pun bagi perusahaan/pemberi kerja dapat menemukan tenaga kerja sesuai spesifikasi yang diinginkan. Aplikasi ini juga memudahkan bagi Disnaker dalam mengupdate informasi tenaga kerja secara update, cepat dan tepat. Aplikasi ini juga mendukung visi misi Walikota Makassar untuk merekonstruksi nasib rakyat standar dunia melalui peningkatan kesempatan kerja sehingga dapat mengurangi pengangguran**”. (Wawancara, 27 Desember 2016)

Hal yang sama juga dikatakan Kabid Penta “**Aplikasi ini diluncurkan untuk mempermudah masyarakat, khusus pencari kerja yang telah menggunakan Android untuk mengakses informasi kerja secara cepat. Aplikasi ini bisa diunduh di Play Store. Untuk mengaksesnya bisa dengan caranya ketik Disnaker Kota Makassar maka akan muncul Info Kerja Makassar. Lewat aplikasi ini sangat memudahkan pencari kerja untuk mengetahui lowongan kerja. Begitupun perusahaan dapat mendapatkan tenaga kerja sesuai kualifikasi yang dibutuhkan**”. (Wawancara, 28 Desember 2016)

Seperti yang dilansir di (<http://upeks.fajar.co.id>, 21 Oktober 2016), selain melalui IPKOL, cara lain yang bisa dilakukan oleh Disnaker dalam menyebarluaskan Informasi Pasar Kerja (IPK) kepada masyarakat khususnya pengangguran yaitu melalui radio, surat kabar atau media massa, dan pamflet-pamflet juga brosur. Dengan demikian upaya penyebaran Informasi Pasar Kerja (IPK) dapat lebih maksimal dan benar-

benar dapat dijangkau, diketahui oleh semualapian masyarakat yang membutuhkan. Akan tetapi, upaya penyebaran Informasi Pasar Kerja tersebut kembali ke anggaran atau dana yang di alokasikan.

Terkait dengan hal di atas, banyak para pengusaha yang tidak melapor adanya lowongan pekerjaan di Disnaker Kota Makassar. Hal tersebut bertentangan dengan Keppres No. 4 Tahun 1980 tentang wajib lapor lowongan perusahaan. Adanya Keppres tersebut diartikan semua perusahaan yang ada di Kota Makassar harus melaporkan adanya lowongan pekerjaan. Akan tetapi, banyak perusahaan yang tidak melapor atau memberitahukan adanya lowongan pekerjaan kepada Disnaker Kota Makassar. Tindakan dari perusahaan tersebut juga tidak diberikan sanksi apapun. Padahal dalam Pasal 2 Keppres No.4 Tahun 1980, telah dijelaskan setiap perusahaan penyedia lowongan pekerjaan, sebelum diiklankan harus terlebih dahulu melaporkan ke instansi terkait yaitu di Disnaker Kota Makassar. Khususnya laporan menyangkut jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, jenis pekerjaan dan persyaratan yang diperlukan.

Seharusnya perusahaan memanfaatkan semaksimal mungkin IPK lewat papan bursa kerja Disnaker Kota Makassar untuk memberikan informasi adanya lowongan pekerjaan kepada pengangguran. Tindakan beberapa pengusaha yang tidak melaporkan adanya lowongan perusahaan menjadikan kurangnya informasi lowongan pekerjaan di IPK Disnaker Kota Makassar yang dibutuhkan oleh para pencari kerja (pengangguran).

Berdasarkan data dokumentasi yang ada di Bidang Penta tentang rekapitulasi IPK2016 Disnaker Kota Makassar, dapat diketahui jumlah pencari kerja, lowongan kerja, penempatan tenaga kerja dan penghapusan pencari kerja berdasarkan jenis kelamin. Lebih jelasnya dapat dilihat dalam gambar tabel berikut ini:

Tabel 1.4

Rekapitulasi IPK 2016 Tentang Data Pencaker

Bulan	Pencari Kerja		
	Laki-laki	Wanita	Jumlah
Januari	405	243	648
Februari	451	119	570
Maret	105	89	194
April	420	528	948
Mei	333	255	588
Juni	90	60	150
Juli	142	119	261
Agustus	328	222	550
September	183	242	425
Oktober	334	509	843
November	115	150	265
Desember	119	142	261
Jumlah	3.027	2.678	5.705

Sumber: Bidang Penta Disnaker Kota Makassar

Tabel 1.5

Rekapitulasi IPK 2016 Tentang Loker

Bulan	Lowongan Kerja		
	Laki-laki	Wanita	Jumlah
Januari	230	285	515
Februari	105	116	221
Maret	10	16	26
April	528	501	1.029
Mei	325	280	605
Juni	99	77	176
Juli	112	134	146
Agustus	650	500	1.150
September	64	50	114
Oktober	78	100	178
November	358	375	733
Desember	350	339	689
Jumlah	2.909	2.773	5.682

Sumber: Bidang Penta Disnaker Kota Makassar

Tabel 1.6

Rekapitulasi IPK 2016 Tentang Penempatan Kerja

Bulan	Penempatan Tenaga Kerja		
	Laki-laki	Wanita	Jumlah
Januari	171	129	300
Februari	98	112	210
Maret	8	3	11
April	408	341	749
Mei	241	280	346
Juni	188	215	403
Juli	105	117	222
Agustus	112	167	279
September	403	402	805
Oktober	125	100	225
November	300	375	650
Desember	345	395	740
Jumlah	2.504	2.436	4.940

Sumber: Bidang Penta Disnaker Kota Makassar

Tabel 1.7

Rekapitulasi IPK 2016 Tentang Penghapusan Pencari Kerja

Bulan	Penghapusan Pencari Kerja		
	Laki-laki	Wanita	Jumlah
Januari	33	31	64
Februari	10	17	27
Maret	12	18	30
April	102	112	214
Mei	58	70	128
Juni	40	53	93
Juli	33	52	85
Agustus	13	17	30
September	31	52	83
Oktober	32	50	82
November	149	200	349
Desember	65	70	135
Jumlah	578	742	1.320

Sumber: Bidang Penta Disnaker Kota Makassar

Berdasarkan data laporan bulanan Informasi Pasar Kerja (IPK) 2016 ditampilkan dalam tabel tersebut di atas, maka dapat diketahui:

a. Sisa pencari kerja tahun 2015

1). Laki-laki: 2.662

2). Wanita: 5.653

Jumlah: 8.315

b. Pencari kerja tahun 2016

1). Laki-laki: 3.027

2). Wanita: 2.678

Jumlah: 5.705

c. Pencari Kerja yang ditempatkan tahun 2016

1). Laki-laki: 2.504

2). Wanita: 2.436

Jumlah: 4.940

d. Pencari Kerja yang dihapuskan tahun 2016

1). Laki-laki: 578

2).. Wanita: 742

Jumlah: 1.320

e. Jumlah Pencakar yang belum Ditempatkan Akhir 2016

(a+b-c-d)

1). Laki-laki: 2.607

2). Wanita: 5.153

Jumlah: 7.760

2) Bursa Kerja (*Job Fair*)

Bursa Kerja atau Job Fair merupakan kegiatan yang melibatkan sejumlah perusahaan untuk dapat secara langsung merekrut para kandidat karyawan. Sertamemberikan kesempatan bagi pencari kerja (Pencaker) untuk bisa mendapatkan pekerjaan.

Kadisnaker Kota Makassar dalam wawancara mengatakan: **”Kegiatan Job Fair sudah menjadi program Bidang Penta sudah menjadi agenda tahunan yang digelar untuk mengurangi pengangguran di Kota Makassar. Melibatkan sampai ratusan perusahaan, mulai dari perbankan, hotel, industri, otomotif, pembiayaan, layanan jasa dan sejumlah perusahaan lainnya”.**(Wawancara, 27 Desember 2016)

Kepala Bidang Penta dalam wawancara juga menuturkan **“Job Fair telah dianggarkan di Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) dan digelar dua kali, yakni April dan Agustus. Kegiatan ini program kerja Bidang Penta dalam menciptakan kesempatan kerja untuk mengurangi pengangguran di Kota Makassar”.**(Wawancara, 28 Desember 2016)

Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dalam wawancara juga menyebutkan “**Tahun 2016 Job Fair juga dilaksanakan bekerja sama SMK 8, Akademi Pariwisata (Akpar), Menara Production, Job For Career, dan Garuda Production**”.(Wawancara, 12 Januari 2017)

Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar tabel berikut:

Tabel 1.8

Kegiatan Job Fair Disnaker Kota Makassar Tahun 2016

Pelaksana	Bulan	Pengunjung	Lowongan	Penempatan
Disnaker	April	2.000	752	580
Disnaker	Agustus	3.000	512	455
SMK 8	September	850	212	57
Akpar	Oktober	500	250	80
Menara Production	Mei	750	330	131
Job For Career	April	900	350	185
Garuda Production	Agustus	650	250	154
Jumlah		8.650	2.656	1.642

Sumber: Data Bidang Penta Disnaker Kota Makassar

Setelah menyelenggarakan Informasi Pasar Kerja dan Job Fair, langkah yang ditempuh selanjutnya dalam Bidang Penta untuk mengatasi pengangguran yaitu melakukan penempatan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pengangguran yang sedang mencari pekerjaan untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai bakat, minat, dan kemampuan dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Pasal 33 disebutkan penempatan tenaga kerja terdiri dari:

- a). Penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
- b). Penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.07/MEN/IV/2008 Tentang penempatan tenaga kerja Pasal 31 ayat (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja menurut lokasi kerja di bagi berdasarkan:

- a). Penempatan tenaga kerja lokal;
- b). Penempatan tenaga kerja antar daerah;
- c). Penempatan tenaga kerja antar negara.

Dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.07/MEN/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja, pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari: a) Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan b) Lembaga swasta berbadan hukum.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.07/MEN/IV/2008 Tentang penempatan tenaga kerja. Hal itu juga termuat dalam peraturan daerah (Perda) Kota Makassar No.9 Tahun 2004 dalam Bab II tentang penyediaan, penempatan, penggunaan dan pemberdayaan tenaga kerja, maka peranan Disnaker Kota Makassar dalam mengurangi pengangguran mempunyai program penempatan tenaga kerja yaitu melalui Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).

a) Antar Kerja Lokal (AKL)

Antar Kerja Lokal (AKL) adalah antar kerja antar Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tingkat Kabupaten/Kota dalam satu wilayah kerja Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tingkat Propinsi, (Dokumen Disnaker). Sedangkan menurut Peraturan Menakertrans RI No.PER.07/MEN/IV/2008 dalam Pasal 1 tentang penempatan tenaga kerja menyebutkan Antar Kerja Lokal (AKL) adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

Hal tersebut dibenarkan Kepala Bidang Pentabaha: **“Antar Kerja Lokal (AKL) merupakan salah satu mekanisme penempatan tenaga kerja yang ada di Kota Makassar atau di lingkungan Sulawesi Selatan (Sulsel) yang mana AKL ini terdiri dari sejumlah perusahaan yang biasanya bergerak di berbagai bidang. Pencaker yang terserap juga diharapkan bisa meningkatkan kesejahteraan Pencaker dengan mendapatkan upah yang layak dan mendapatkan jaminan sosial dengan diikutkan sebagai peserta BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan”.**(Wawancara, 28 Desember 2016)

Hal tersebut juga sesuai dengan dengan UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Pasal 3 ayat (2) disebutkan setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial dan pada Pasal 4 ayat (1) dijelaskan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 wajib dilakukan oleh perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja.

b) Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)

Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) adalah antar kerja antar Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tingkat Propinsi dalam wilayah Republik Indonesia, (Dokumen Disnaker).

Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) merupakan salah satu bentuk dari penempatan tenaga kerja melalui mekanisme pelayanan Disnaker kota Makassar yang berdasarkan peraturan yang berlaku yaitu peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia No.PER.07/MEN/IV/2008 tentang penempatan tenaga kerja Dengan dilakukannya penempatan tenaga kerja melalui mekanisme penempatan tenaga kerja maka diharapkan kesejahteraan maupun keselamatan dari pengangguran yang mendaftarkan diri melalui penempatan tenaga kerja AKAD ini dapat terwujud. Dengan demikian dapat memudahkan Disnaker Kota Makassar untuk melakukan pengawasan terhadap pengusaha maupun pengangguran yang bersangkutan dalam memenuhi kewajiban dan hak-haknya.

Adapun tujuan dilaksanakan AKAD untuk mengupayakan penyebarluasan tenaga kerja secara merata untuk menyerap pengangguran dalam rangka pelaksanaan pembangunan di daerah-daerah yang potensial dengan sumber daya alamnya, namun kekurangan sumber daya manusianya.

Bagi pengangguran yang ingin mengikuti penempatan melalui mekanisme AKAD tersebut harus memiliki persyaratan diantaranya:

- a. Mendaftarkan diri di Disnaker Kota Makassar
- b. Usia minimal 18 tahun.
- c. Memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP).

- d. Sehat mental dan fisik.
 - e. Memiliki kualifikasi sesuai dengan permintaan.
 - f. Lulus tes tertentu apabila dipersyaratkan.
- c) Antar Kerja Antar Negara (AKAN)

Antar Kerja Antar Negara (AKAN) adalah penempatan tenaga kerja antar negara, (Dokumen Disnaker). Antar Kerja Antar Negara (AKAN) merupakan pelaksanaan dari upaya penempatan tenaga kerja Bidang Penta di Disnaker Kota Makassar, dengan cara mengirim tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

Kepala Bidang Penta mengatakan **“Penempatan Tenaga kerja Indonesia melalui mekanisme Antar Kerja Antar Negara (AKAN) oleh pemerintah diatur dalam UU No. 39 Tahun 2004, dimana dalam pelaksanaannya pemerintah namun dari swasta melalui Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) sebagai penyelenggara dan syarat-syaratnya untuk menjadi TKI”**.(Wawancara, 2 Januari 2017)

Hal senada dikatakan oleh Kepala Seksi Penempatan Kerja **“Penempatan tenaga kerja melalui AKAN merupakan penempatan pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, seperti ke Korea dan Jepang. Dimana memiliki tujuan untuk memperluas kesempatan kerja, meningkatkan keahlian dan pengalaman kerja di luar negeri sehingga mampu menyerap angka pengangguran”**.(Wawancara, 3 Januari 2017)

Antar Kerja Antar Negara (AKAN) merupakan mekanisme penempatan tenaga kerja ke Luar Negeri yang di lakukan oleh Bidang Penta di Disnaker Kota Makassar.

b. Perluasan Kerja

Perluasan kerja adalah perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja. Di dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan dalam Pasal 40 ayat (1) bahwa perluasan kesempatan kerja di luar

hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang pro aktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna. Selanjutnya dalam Pasal 40 ayat (2) disebutkan penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Kadisnaker Kota Makassar dalam wawancara mengatakan, “**Perluasan kerja yang dilakukan terdiri dari beberapa kegiatan dimana setiap kegiatan yang ada memiliki sasaran masing-masing untuk membantu pencari kerja (Pencaker)**”. (Wawancara, 27 Desember 2016)

Kegiatan tersebut yang dimaksud antara lain sebagai berikut:

1) Tenaga Kerja Mandiri (TKM)

Tenaga Kerja Mandiri (TKM) adalah kegiatan perluasan kerja yang diselenggarakan oleh Disnaker Kota Makassar diperuntukkan bagi lulusan pendidikan jenjang S1 yang memiliki bakat dan minat dalam bidang kewirausahaan untuk menjadi wirausaha.

Kasie Perluasan Kerja dalam wawancara, mengatakan bahwa“**Tujuan dilaksanakannya kegiatan TKM ini untuk menciptakan dan mendorong menjadi wirausaha baru yang profesional, mandiri, dan memiliki semangat kerja yang tinggi di bidang kewirausahaan, dengan memberikan pelatihan diharapkan usaha yang dirintis dapat memperoleh keuntungan yang lebih besar dan berkembang sehingga, mampu mempekerjakan orang lebih banyak**”.(Wawancara, 4 Januari 2017)

Sasaran dari kegiatan TKM ini yaitu diperuntukkan bagi pencari kerja lulusan S1 yang berminat dan memiliki rintisan atau gagasan usaha

untuk berwirausaha. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi untuk mengikuti kegiatan TKM, adalah sebagai berikut:

- a) Laki-laki atau perempuan.
- b) Pendidikan minimal S1.
- c) Usia produktif.
- d) Memiliki minat untuk berwirausaha
- e) .Memiliki rintisan usaha.

Berdasarkan beberapa persyaratan tersebut di atas, maka dapat diketahui syarat yang utama bagi peserta yang ingin mengikuti kegiatan ini harus memiliki rintisan usaha mandiri terlebih dahulu. Meskipun rintisan usaha yang dimiliki hanya kecil-kecilan, namun setelah mendapatkan bantuan mereka akan lebih produktif lagi. Seperti Kelompok usaha Pres Ban yang mendapatkan bantuan peralatan kompresor, dll .

2) Kelompok Usaha Masyarakat (KUM)

Kelompok Usaha Masyarakat (KUM) adalah kegiatan perluasan kerja yang diselenggarakan oleh Disnaker Kota Makassar diperuntukkan bagi kelompok masyarakat yang berminat dan memiliki rintisan atau usaha untuk berwirausaha.

Kasie Perluasan Kerja dalam wawancara mengatakan, **“Hampir sama dengan kegiatan TKM,tujuan dilaksanakannya kegiatan KUM ini untuk menciptakan dan mendorong menjadi wirausaha baru yang lebih produktif dan berdaya saing di bidang kewirausahaan.Dengan memberikan pelatihan diharapkan usaha yang dirintis dapat memperoleh keuntungan yang lebih besar dan berkembang sehingga, mampu mempekerjakan orang lebih banyak”**.(Wawancara, 4 Januari 2017)

Sasaran kegiatan KUM ini adalah kelompok masyarakat yang berminat dan memiliki rintisan atau usaha untuk berwirausaha. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi untuk mengikuti kegiatan KUM, adalah sebagai berikut:

- 1). Laki-laki atau perempuan.
- 2). Kelompok masyarakat.
- 3). Memiliki minat untuk berwirausaha.
- 4). Memiliki rintisan usaha.

Berdasarkan beberapa persyaratan tersebut di atas, maka dapat diketahui syarat yang utama bagi peserta yang ingin mengikuti kegiatan ini harus memiliki rintisan usaha mandiri terlebih dahulu. Meskipun rintisan usaha yang dimiliki hanya kecil-kecilan, namun setelah mendapatkan bantuan mereka akan meningkatkan penghasilan. Disnaker memberikan bantuan berupa peralatan seperti kepada kelompok usahakerajinan atau pembutan kue dan usaha lainnya.

3) Teknologi Tepat Guna (TTG)

Bimbingan usaha melalui penerapan Teknologi Tepat Guna (TTG) ini diperuntukkan bagi pencari kerja yang sulit mendapatkan pekerjaan formal. Memiliki usaha sendiri merupakan sebuah alternatif, namun juga tidak selalu mudah untuk dilakukan mengingat keterbatasan modal, pengetahuan, maupun motivasi. Untuk itu, Disnaker berupaya membantu mencari solusi melalui pelaksanaan kegiatan bimbingan usaha melalui Teknologi Tepat Guna (TTG).

Kabid Penta dalam wawancara mengatakan, **“Sasaran kegiatan ini adalah pencari kerja yang memiliki rintisan / gagasan usaha secara kelompok. Syaratnya hampir sama dengan kegiatan bimbingan lainnya, dimana pencari yang berminat untuk bimbingan usaha TTG ini dapat mengajukan proposal dan harus berkelompok”**.(Wawancara, 5 Januari 2017)

Tujuan kegiatan ini untuk meningkatkan sekaligus memberdayakan ekonomi rumah tangga masyarakat, sehingga peserta kelompok yang mengikuti kegiatan ini didominasi ibu rumah tangga. Seperti untuk kelompok usaha pembuatan Bakso/Otak-otak, Pembuatan Papan Ucapan, dll.

Disnaker memberikan bantuan bahan dan peralatan untuk digunakan berproduksi. Setelah kelompok bisa mandiri, kelak diharapkan lebih kreatif untuk menciptakan pola-pola perluasan kesempatan kerja.

4) Padat Karya

Kegiatan Padat Karya adalah kegiatan pemanfaatan dan penyebarluasan teknologi sistem padat karya, dengan meningkatkan keterampilan masyarakat, guna terciptanya lapangan pekerjaan baru sehingga mengurangi pengangguran dan dapat meningkatkan pendapatan serta kesejahteraan masyarakat, khususnya di daerah yang ditunjuk untuk melaksanakan kegiatan padat karya.

Kabid Penta dalam wawancara mengatakan: **“Tujuan kegiatan ini sebagai salah satu program Disnaker Kota Makassar untuk mengurangi pengangguran sementara. Pasalnya, kegiatan Padat Karya Infrastruktur sudah menjadi program kerja nasional Menteri Tenaga Kerja (Menaker), sehingga kegiatan ini juga merupakan program tahunan yang dilaksanakan dengan dana anggarannya dari APBN”**. (Wawancara 5 Januari 2017)

Dalam melaksanakan kegiatan padat karya ini, hal pertama yang diperhatikan yaitu potensi alam di suatu daerah yang benar-benar potensial dan layak dijadikan lokasi padat karya, dimana banyak pengangguran dan belum tersentuh infrastruktur. Sasaran kegiatan di peruntukkan bagi penganggur dan setengah penganggur di suatu daerah tertentu, dimana kegiatan padat karya ini di lakukan secara kelompok.

Lanjut Kabid Penta menjelaskan, **“Khusus tahun 2016, pelaksanaan kegiatan padat karya ada tujuh titik yang tersebar di beberapa kelurahan di Kota Makassar. Per satu titik untuk kegiatan padat karya infrastruktur berupa pembuatan jalan paving block sepanjang 1.000 m² dengan anggarannya berkisar Rp250-300 juta.**

Pekerjaan dilakukan secara berkelompok dan setiap kelompok terdiri 11 orang. Masing-masing terdiri dari 9 orang pekerja, 1 tukang dan 1 ketua kelompok. Mereka yang ikut padat karya ini mendapatkan pengerjaan paving blok untuk infrastruktur dan kesempatan mendapatkan uang prangsang kerja”. (Wawancara, 5 Januari 2017)

Kegiatan padat karya yang merupakan perluasan kesempatan kerja yang diselenggarakan oleh Bidang Penta Kota Makassar dilakukan dengan mekanisme yaitu:

- a) Melakukan sosialisasi di suatu daerah adanya kegiatan padat karya.
- b) Kelompok yang berminat, dapat mengajukan proposal sederhana kepada Bidang Penta.
- c) Bidang Penta melakukan identifikasi dan penjaringan dari proposal yang masuk ke daerah yang di anggap potensial untuk di lakukan kegiatan padat karya.

d) Kelompok yang lolos diberikan dana secara hibah dan dikelola oleh kelompok tersebut untuk melaksanakan kegiatan padat karya.

Kegiatan padat karya yang diselenggarakan Bidang penta Disnaker Kota Makassar sesuai dengan amanat UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Pasal 40 ayat (1) bahwa perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

Kegiatan padat karya yang dilaksanakan Disnaker Kota Makassar mempunyai sasaran yakni penganggur dan setengah penganggur, dari kegiatan tersebut diharapkan mampu berlanjut, berjalan, dan berkembang sehingga indikator keberhasilan kegiatan ini dapat tercapai. Dengan berkembangnya kegiatan padat karya ini diharapkan bisa merekrut tenaga kerja yang lain, sehingga dapat membantu mengurangi jumlah pengangguran.

5) Magang

Kabid Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja (Lattas) dalam wawancara mengatakan **“Untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Makassar melalui perluasan kerja, setiap tahun rutin dilakukan pemagangan. Pemagangan biasa dilakukan lewat Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) binaan Disnaker. Lama pemagangan disesuaikan dengan penguasaan bidang yang tekuni. Tahun 2016 ini, Disnaker menyelenggarakan kegiatan pelatihan pemagangan dalam negeri untuk bidang menjahit yang diikuti sebanyak 140 orang dengan tujuh paket angkatan”**.(Wawancara, 10 Januari 2017)

Lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.9
Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Pemagangan Dalam Negeri

NO	PERUSAHAAN TEMPAT MAGANG	PESERTA			KEJURUAN
		L	P	JML	
1	2	3	4	5	6
1	PENJAHIT JULI, BTP Blok B No. 68A PENJAHIT MITRA, Jl. Kapasa Raya No. 43 PENJAHIT NURUL ,Jl. Buntusu, Nusa Harapan Permai RW.6 PENJAHIT HAJRA, Jl. Biring Romang No.61	-	5 5 5 5	5 5 5 5	MENJAHIT
2	LKP ANDIS, Jl. Sunu Kompleks Unhas CX 5 JAKARTA TAYLOR, Jl. Pengayoman YAPI JAYA, Jl. Cumi-Cumi AMY COLLECTION, Jl. Tinumbu No. 60		5 5 5 5	5 5 5 5	MENJAHIT
3	LPK EMYLIA, Jl. Pongtiku BUTIK AMORA SINTA LKP MELATI, Jl.AP. Pettarani CV. YAPI JAYA, Jl. Cumi-Cumi		5 5 5 5	5 5 5 5	MENJAHIT
4	PENJAHIT MIMI, Jl.Dg Tata Komp.Tata Indah Parang Tambung UD. AMIBA JAYA, Jl. Sultan Alauddin No.103 LPK ADISTY, Jl. Andi Tonro BUTIK A. JANNAH, Jl. Hertasning, Komp. Pemda E27/3		5 5 5 5	5 5 5 5	MENJAHIT
5	KONVEKSI SIDRAP, Jl. Cenderawasih V No.5A YAYASAN MELATI, Jl.Sukabumi KONVEKSI MERRY, Jl. Landak No.7C RAYU COLLECTION, Jl. Onta Baru		5 5 5 5	5 5 5 5	MENJAHIT
6	LPK HERSHENA TARA, BTN Angkatan Laut B2 No. 20 Daya PENJAHIT MELY THAILOR & TEXTIL, Jl BTP Blok J No. 8 PENJAHIT WIDYA TAYLOR, Jl. Perintis Kemerdekaan PENJAHIT MERLY UTAMI, Jl. BTP Blok AA No.86		5 5 5 5	5 5 5 5	MENJAHIT

7	PENJAHIT EMMA COLLECTION, Poros Pajjaiyang (Dekat GOR Sudiang)		5	5	MENJAHIT
	UKM ALIF YUSRI, Perum Bumi Permata Sudiang I Blok I No. 2		5	5	
	PENJAHIT NIRMALA, Perum Bumi Permata Sudiang A/132		5	5	
	FASNUR KREATIF, Jl. Goa Ria (Perum. Taman Bunga Sudiang B/4)		5	5	
JUMLAH		-	140	140	

Sumber: Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

6) Pelatihan

Kegiatan pelatihan merupakan salah satu program dari Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja (Lattas) Disnaker Kota Makassar. Pelatihan berkaitan erat dengan penyediaan tenaga kerja yang bermutu dan terampil. Pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan mutu tenaga kerja agar memiliki produktivitas tertinggi.

Kabid Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja (Lattas) dalam wawancara mengatakan **“Pelatihan pengembangan kewirausahaan sudah menjadi agenda setiap tahun dilaksanakan untuk mengurangi pengangguran. Sasaran kegiatan ini adalah pencari kerja tamatan SMA/SMK atau lulusan S1 yang diberikan pelatihan di LPK yang menjadi mitra binaan Disnaker. Tahun 2016 Disnaker hanya mengadakan kegiatan pelatihan pengembangan kewirausahaan melalui kegiatan Service AC, HP dan TV yang diikuti sebanyak 140 orang. Selama mengikuti pelatihan peserta akan diajarkan tentang cara berwirausaha. Setelah peserta sudah mampu, maka mereka bisa mandiri membuka usaha sendiri dan tentunya dapat menciptakan lapangan kerja buat pencari kerja yang lain”**. (Wawancara, 10 Januari 2017)

Tabel 1.10
Kegiatan Pelatihan Pengembangan Kewirausahaan
Disnaker Kota Makassar Tahun 2016

NO ·	PERUSAHAAN TEMPAT MAGANG	PESERTA			KEJURUA N
		L	P	JML	
1	2	3	4	5	6
1	LPK MITRA TEKNIK DAN LINGKUNGAN (2 Paket)	40			SERVICE AC
	LPK SARANG TEKNIK	20		60	
2	LPK ZASKIA	20			SERVICE HP
	LPK AL IMRAN	20		40	
3	LPK BIG LESTE	20			SERVICE TV
	LPK KESARPI	20		40	
JUMLAH		140	-	140	

Sumber: Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan, bahwa persentase pengangguran di Kota Makassar tahun 2016 meningkat menjadi 12,02 persen dibandingkan tahun 2015 yang hanya 9 persen. Penyebab tingginya angka pengangguran di Kota Makassar dipengaruhi oleh kelompok lulusan SLTA yang tidak melanjutkan ke pendidikan lebih tinggi, minimnya keterampilan dan keahlian Pencari kerja (Pencaker) sehingga tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, akibatnya tidak dapat terserap di perusahaan. Selain itu, masa kontrak yang telah habis bagi tenaga kerja yang telah bekerja dan banyaknya urban yang datang ke Makassar untuk mencari kerja.

Adapun peranan Disnaker dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Makassar melalui Bidang Perencanaan Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja (Penta) dan Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja (Lattas) lewat kegiatan Penempatan tenaga kerja dan Perluasan kerja.

1. Penempatan tenaga kerja

Peranan Disnaker dalam penempatan tenaga kerja di Kota Makassar diawali dengan menyelenggarakan Informasi Pasar Kerja (IPK) dan kegiatan Job Fair. Informasi Pasar Kerja merupakan suatu keterangan mengenai

karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja yang di tempel pada papan bursa kerja maupun di *up load* di internet melalui Informasi Pasar Kerja Online (IPKOL). Penempatan tenaga kerja dilaksanakan melalui program:

- a. Antar Kerja Lokal (AKL), merupakan penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam 1 provinsi yang dilakukan oleh Bidang Penta Disnaker Kota Makassar, bertujuan untuk mengurangi dan menyerap pengangguran dengan cara menginformasikan lowongan pekerjaan dari perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan menempel lowongan pekerjaan di papan bursa kerja Disnaker Kota Makassar.
- b. Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh Bidang Penta Disnaker Kota Makassar dalam wilayah Republik Indonesia, yang bertujuan untuk mengupayakan penyebarluasan tenaga kerja secara merata untuk menyerap pengangguran dalam rangka pelaksanaan pembangunan di daerah-daerah yang potensial dengan sumber daya alamnya namun kekurangan sumber daya manusianya.
- c. Antar Kerja Antar Negara (AKAN), merupakan penempatan tenaga kerja antar negara dengan cara mengirimkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yang dilakukan oleh pemerintah dan swasta yaitu Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Penempatan

melalui AKAN dilakukan oleh Bidang Penta Disnaker Kota Makassar sebagai pelaksana dan PPTKIS sebagai pihak penyelenggara.

2. Perluasan kerja

Perluasan Kerja yang dilakukan Bidang Penta dan Bidang Lattas Disnaker Kota Makassar melalui kegiatan:

- a. Tenaga Kerja Mandiri (TKM) adalah kegiatan perluasan kerja yang diselenggarakan oleh Bidang Penta Disnaker Kota Makassar untuk mengurangi pengangguran. Ditujukan untuk jenjang pendidikan S1 dengan memiliki rintisan usaha. Tujuan TKM ini untuk menciptakan dan mendorong menjadi wirausaha baru yang profesional, mandiri, dan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk berwirausaha.
- b. Kelompok Usaha Masyarakat (KUM) adalah kegiatan perluasan kerja yang diselenggarakan oleh Bidang Penta Disnaker Kota Makassar yang diperuntukkan bagi kelompok masyarakat yang berminat dan memiliki rintisan atau usaha untuk berwirausaha. Tujuan KUM ini untuk menciptakan dan mendorong menjadi wirausaha baru yang lebih produktif dan berdaya saing.
- c. Teknologi Tepat Guna (TTG) adalah kegiatan perluasan kerja yang diselenggarakan oleh Bidang Penta Disnaker Kota Makassar. Ditujukan bagi pencari kerja yang memiliki rintisan/ gagasan usaha secara kelompok dengan memberikan bantuan alat prasarana. Tujuan kegiatan ini untuk meningkatkan sekaligus memberdayakan ekonomi

rumah tangga masyarakat dan menciptakan perluasan kesempatan kerja.

- d. Padat Karya adalah kegiatan yang dilakukan oleh Bidang Penta Disnaker Kota Makassar bertujuan untuk membantu mengurangi pengangguran sementara dan meningkatkan pendapatan masyarakat melalui kegiatan padat karya dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam yang tersedia di suatu daerah tertentu. Apabila kegiatan padat karya ini mampu bertahan dan berkembang diharapkan bisa menyerap pengangguran di sekitar dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- e. Magang atau pemagangan adalah kegiatan yang dilakukan oleh bidang Lattas Disnaker Kota Makassar yang diperuntukkan bagi pencari kerja melalui kegiatan pemagangan di tempatkan kerja, baik dalam maupun luar negeri. Sebelum diberangkatkan biasanya binaan Disnaker untuk mendapatkan bimbingan keterampilan. Setelah mendapatkan pemagangan diharapkan pencari kerja bisa cepat terserap sehingga mengurangi angka pengangguran.
- f. Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan oleh Bidang Lattas Disnaker Kota Makassar yang diperuntukkan bagi pencari kerja tamatan SMA/SMK atau lulusan S1 yang diberikan pelatihan keterampilan dan kewirausahaan di LPK yang menjadi mitra binaan Disnaker. Setelah memiliki keterampilan atau keahlian, maka mereka bisa mandiri

membuka usaha sendiri untuk dapat menciptakan lapangan kerja buat pencari kerja yang lain.

B. SARAN

Adapun saran-saran berdasarkan hasil penelitian di Disnaker Kota Makassar yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Peranan Disnaker Kota Makassar dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja sudah berjalan dengan baik. Begitupun untuk perluasan kerja berusaha dilakukan secara maksimal melalui Informasi Pasar Kerja Online (IPKOL) dan kegiatan Job Fair. Hanya saja penyerapan tenaga kerja saat *Job Fair* belum maksimal karena pencari kerja (Pencaker) banyak tidak memenuhi syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Sehingga penempatan tenaga kerja masih minim meski peluang lowongan yang tersedia cukup banyak. Untuk itu, Disnaker harus memberikan arahan kepada pencari kerja saat mengambil Kartu kuning (AK1) terkait dalam hal pemilihan perusahaan harus menyesuaikan disiplin ilmu dan keahlian sehingga diterima saat melamar kerja.
2. Disnaker harus tegas memberikan sanksi kepada perusahaan yang tidak melaporkan lowongan kerjanya karena hal tersebut bertentangan dengan Keppres No. 4 Tahun 1980 tentang wajib lapor lowongan perusahaan.
3. Pelaksanaan Padat Karya infrastruktur harus lebih menyebar dilakukan Disnaker di wilayah Kota Makassar, terutama yang ada di pesisir kota, sehingga dapat meningkatkan perekonomian masyarakat dan memajukan pembangunan secara menyeluruh.

4. Disnaker harus lebih memaksimalkan pembinaan kewirausahaan melalui penerapan Teknologi Tepat Guna (TTG) karena sangat membantu peningkatan ekonomi rumah tangga. Begitupun kegiatan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) dan Kelompok Usaha Masyarakat (KUM) lebih dioptimalkan karena dapat membantu menciptakan lapangan kerja baru.
5. Disnaker Kota Makassar dan BLKI lebih memperkuat kerjasama dalam hal pelatihan untuk mempersiapkan tenaga kerja lokal yang berdaya saing dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia (MEA) di tengah serbuan tenaga kerja asing. Serta mengoptimalkan keterlibatan pihak perusahaan dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Hal ini sesuai dengan tujuan pelatihan sebagai upaya yang dilakukan Disnaker Kota Makassar mendukung misi Walikota Makassar yakni “Delapan Jalan Masa Depan” yang salah satunya Makassar Bebas Pengangguran.

DAFTAR PUSTAKA

Buku;

- Agustino, Leo. 2006. Dasar-Dasar Kebijakan Publik, CV. Alfabeta, Bandung.
- Basir Barthos, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Bungin, Burhan, 2003, Metode Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Varian Kontemporer, PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Endang Sulistyarningsih dan Yudo Swasono, (1993), Metode Perencanaan Tenaga Kerja (Tenaga Kerja Nasional, Regional dan Perusahaan), BPEE, Yogyakarta..
- Faisal, Sanapiah, 2004, Format-Format Penelitian Sosial, Dasar-dasar dan Aplikasi, PT Radja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hartini dan G. Kartasapoetra, 1992, Kamus Sosiologi dan Kependudukan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hadari Nawawi. 1996. Instrumen Penelitian Bidang Sosial. Gadjah Mada Universitas Pres. Yogyakarta.
- H. B Sutopo, 2002, Metodologi Penelitian Kualitatif, Sebelas Maret University Press, Surakarta.
- Ida Bagoes Mantra, 2003, Demografi Umum, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Khakim, Abdul, 2009, Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Moleong, Lexy J, 2005, Metodologi Penelitian Kualitatif, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Moleong, Lexy J, 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Moleong, Lexy J, 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mulyadi Subri, 2003, Ekonomi Sumber Daya Manusia Perspektif Pembangunan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

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

Sondang P. Siagian, 2014, Administrasi Pembangunan: Konsep, Dimensi, dan Strateginya, BumiAksara, Jakarta.

Sondang P. Siagian, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. BumiAksara, Jakarta.

Soerjono Soekanto, 2012, Sosiologi Suatu Pengantar, Edisi Baru, Rajawali Pers, Jakarta.

Sagir, Soeharsono, 1989. Membangun Manusia Karya (Masalah Ketenagakerjaan dan Pengembangan SDM, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional), Bumi Aksara, Jakarta.

Suroto, 1992, Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja, Gagah Madah University Press, Yogyakarta.

Tajuddin Noer Effendi, 1996, Urbanisasi, Pengangguran dan Sektor Informal di Kota, Yayasan Obor Indonesia, Yogyakarta.

Peraturan perundang-undangan;

Undang-Undang Dasar (UUD) 1945

Undang- Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.7 Tahun 2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

Peraturan Daerah (Perda) No.23 tahun 2005 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Cara Kerja Disnaker Kota Makassar.

Peraturan Daerah Kota Makassar No.9 Tahun 2004 tentang Pengaturan, Perlindungan dan Jasa Pelayanan Ketenagakerjaan dalam Wilayah Kota Makassar.

Internet:

(<http://www.bbc.com/indonesia>, 23 Desember 2016)

(<http://m.tempo.com>, 4 Mei 2016)

(<http://upeks.fajar.co.id>, 21 Oktober 2016).

(<http://www.celebesonline.com/>, 19 Oktober 2016)

Sumber : Disnaker Kota Makassar



LAMPIRAN

KEGIATAN DOKUMENTASI DISNAKER KOTA MAKASSAR 2016

Kegiatan Job Fair



Daftar Perusahaan Peserta Job Fair Agustus 2016

1. Rumah Wirausaha
2. PT. Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi)
3. PT. Bosowa Corporindo
4. Griya Kenari
5. Trans Studio Makassar
6. PT. Bina Pertiwi
7. Kalla Automotive
8. PT. Makassar Jaya Samudera (Samudera Indonesia Group)
9. Hotel Swiss bellin
10. PT Tempo
11. Hotel Rinra
12. PT. Berca Hardayaperkasa
13. Amanda Brownies
14. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart)
15. Novotel Grand Shayla
16. PT. Sinar Sosro
17. PT. Fastrata Buana
18. PT. Home Credit Indonesia
19. Bright education
20. PT. Penerbit Erlangga Cab Mks
21. PT. World Innovative Telecommunication
22. PT. Charoen Pokphand Indonesia
23. Hotel Melia Makassar
24. PT. Bintang Internasional
25. PT MAF Group
26. Fave Hotel Panakkukang Makassar

27. Hotel Harper Perintis Makassar By Aston
28. PT Amin Sejahtera Global
29. PT. IMB Group
30. PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)
31. PT. Mandala Multifinance, Tbk
32. PT. Bintang Mandiri Jaya
33. PT. MNC SKY Vision Tbk
34. PT. Top Saba Mandiri Food
35. PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)
36. PT. Prudential Life Assurance
37. PT ERA Galaxy
38. Gammara Hotel Makassar
39. PT. Karyaputra Surya Gemilang
40. PT. Millenium Penata Futures Cabang Bosowa
41. Abu Tour Group
42. PT. Baruga Asrinusa Development
43. Hotel Maxone
44. PT Asia Outsourcing Service
45. Dillah Group
46. Bank Danamon
47. PT Adira Finance
48. Hotel JL Star
49. Kerjabilitas.com
50. PT. New Hope Indonesia
51. PT Kumala Motor Group
52. PT. Permodalan Nasional Madani (Persero)
53. PT. Bank Syariah Bukopin

54. PT Salam Pacific Indonesia Lines
55. Panrita Bolukambu
56. PT. Royal Medicalink Pharmalab
57. Durian Condotel
58. PT. Valbury Asia Futures
59. CV. Eltisyah
60. PT. Personel Alih Daya
61. Lariz Hotel
62. Hotel Amaris Hertasning
63. PT. Kakanta
64. PT. Nusantara Surya Sakti Group
65. PT. Kalla Kakao Industri
66. PT Indomarco PrismaTAMA (Indomart)
67. PRU Future Team (PT Frudential Life Assurance)
68. Kawan Lama Group (Ace Hardware, Informa, Toys, OS1, Chatime)
69. PT Swakarya Insan Mandiri
70. PT. Indonesia Media Televisi
71. PT WOM Finance Tbk
72. PT. Sumberdaya Dian Mandiri
73. PT. Interpan Fasifik Futures
74. PT Arta Boga Cemerlang
75. PT Amanah Finance
76. PT. Intrias Mandiri Sejahtera
77. Boncafe Makassar
78. PT. MPF Group Cab. Pantai
79. PT. Borwita Citra Prima
80. Media Buzzer Group

Informasi Pasar Kerja (IPK)



Suasana launching aplikasi Info Kerja Makassar Online Berbasis Android di aula Kantor Disnaker Kota Makassar

Penempatan Tenaga Kerja



Sosialisasi penempatan TKI Formal dan Non Formal yang diikuti sejumlah perwakilan perusahaan dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di aula Kantor Disnaker Kota Makassar

Kegiatan Tenaga Kerja Mandiri (TKM)



Kadisdaker saat menyerahkan Bantuan Perangkat Alat Kompresor kepada Kelompok Tenaga Kerja Mandiri (TKM) di Kantor Disnaker Kota Makassar

Kelompok Usaha Masyarakat (KUM)



Kadisnaker menyerahkan bantuan secara simbolis kepada salah satu kelompok usaha tata boga



Puluhan anak muda yang memiliki kelompok usaha serius mengikuti materi wirausaha yang digelar Disnaker Kota Makassar

Kegiatan Penerapan Teknologi Tepat Guna (TTG)



Binaan Disnaker Kota Makassar, Toko Kembang di Kelurahan Pampang dirintis oleh para anak muda saat mengikuti Kegiatan Teknologi Tepat Guna (TTG)



Sekelompok ibu rumah tangga di Kecamatan Tallo mendapatkan bantuan peralatan untuk pembuatan bakso ikan dan otak-otak saat mengikuti Kegiatan Teknologi Tepat Guna (TTG)

Kegiatan Padat Karya



Sosialisasi Kegiatan Padat Karya Infrastruktur di Kelurahan Mangasa, Kecamatan Tamalate



Sosialisasi Kegiatan Padat Karya Infrastruktur di Kelurahan Bangkala, Kecamatan Manggala

Kegiatan Pelatihan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja



Suasana kegiatan Pelatihan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja yang digelar di aula Kantor Disnaker Kota Makassar

Kegiatan Pemagangan



Suasana Pelatihan Menjahit yang berlangsung di LPK binaan Disnaker Kota Makassar

Kegiatan Pelatihan Pengembangan Kewirausahaan



Suasana pelatihan service HP



Suasana pelatihan service TV



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

DINAS TENAGA KERJA

Jalan A. P. Pettarani No. Telp. +0411-853930 Fax. +0411-853930

Makassar 90222

Makassar, 27 Desember 2016

Kepada

Yth. Dekan Fisip Unibos

Di,-

Makassar

Nomor : 560.010/230 /Disnaker/XII/2016

Lampiran : --

Perihal : Persetujuan Menerima Izin Penelitian

Menindak lanjuti surat Dekan Fisip Unibos tanggal 20 Desember 2016 perihal Permohonan Izin Penelitian dengan Judul : "Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kota Makassar", Adapun Nama Mahasiswa yang diajukan adalah sebagai berikut :

Nama : Akbar Hidayat
 NIM : 45 12 021 004
 Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Sehubungan dengan itu pada prinsipnya kami bersedia menerima Mahasiswa tersebut untuk melaksanakan pengambilan data dalam rangka penyusunan Skripsi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dengan tetap mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



KEPALA DINAS

A. BUKTI DJUFRIE, SP. M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19690330 199903 1 006



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 : 560.010/ 82 /Disnaker/I/2017

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

Nama : AKBAR HIDAYAT
NIM : 45 12 021 004
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Judul : *"Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Makassar"*.

Telah mengadakan Penelitian pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam rangka kegiatan penulisan Skripsi dengan Judul tersebut di atas. Penelitian tersebut dilaksanakan pada kurang lebih 1 (satu) Bulan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya .

Makassar, 25 Januari 2017

KEPALA DINAS



Drs. A. IRWAN BANGSAWAN, M.Si

Pembina Utama Muda
NIP.19690322 199303 1 005