

TESIS

IMPLEMENTASI STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MENEKAN ANGKA PENGANGGURAN DI KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA



**YAN TAMBARU PAILAN
NIM : 2230232060**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS
PASCASARJANA UNIVERSITAS FAJAR
TAHUN 2024**

TESIS

IMPLEMENTASI STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MENEKAN ANGKA PENGANGGURAN DI KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA

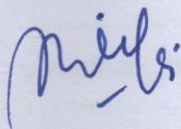
Disusun dan diajukan oleh

YAN TAMBARU PAILAN
2230232060

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian Tesis Pada Tanggal **9 Mei 2024**
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

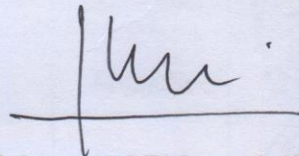
Menyetujui,

Ketua



Dr. Sri Adrianti Muin, SE., M.Si

Anggota



Dr. Muhammad Ridwan Arif, SE., M.Af., Ak

Program Studi Magister Manajemen

Ketua Program Studi



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, SE., M.Si

FAKULTAS PASCASARJANA
PRODI MAGISTER MANAJEMEN STR

Dekan Fakultas Pascasarjana



Dr. Ir. Mujahid, SE., MM

FAKULTAS PASCASARJANA

TESIS

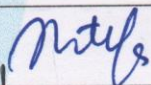
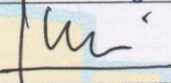
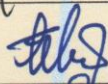
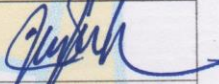
IMPLEMENTASI STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MENEKAN ANGKA PENGANGGURAN DI KABUPATEN PETAJAM PASER UTARA

Disusun dan diajukan oleh

YAN TAMBARU PAILAN
2230232060

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal **9 Mei 2024** dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui
Dewan Penguji,

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Sri Adrianti Muin, SE., M.Si	Ketua	
2	Dr. Muhammad Ridwan Arif, SE., M.Af., Ak	Sekretaris	
3	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, SE., M.Si	Anggota	
4	Dr. St. Rukaiyah, SE., M.Si	Anggota	
5	Dr. Wahyu, SE., M.Si	Anggota	

Ketua Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Pascasarjana
Universitas Fajar



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, SE., M.Si

FAKULTAS PASCASARJANA
PRODI MAGISTER MANAJEMEN STRATEGIS

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini ;

Nama : Yan Tambaru Pailan
Nomor Induk Mahasiswa : 2230232060
Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis yang berjudul
**"Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam
Menekan Angka Pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara"**
benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan
pengambilalihan tulisan, atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian
hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan
tesis/disertasi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi
atas perbuatan tersebut.

Makassar, 9 Mei 2024

Yang menyatakan,



Yan Tambaru Pailan

PRAKATA

Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Kuasa sehingga tesis ini bisa diselesaikan dengan tepat waktu. Banyak kendala yang dihadapi oleh penulis dalam penyusunan tesis ini, tetapi berkat bantuan berbagai pihak, sehingga tesis ini dapat selesai pada waktunya.

Dalam kesempatan ini penulis dengan tulus ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr.Muliyadi Hamid,SE,M.Si selaku Rektor Universitas Fajar Makassar
2. Dr.Ir.Mujahid,MM selaku Dekan Pakultas Pascasarjana Universitas Fajar Makassar Universitas Fajar Makassar
3. Dr.Nurmadhani Fitri Suyuthi,SE,M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen
4. Dr.Sri Adrianti Muin,SE,M.Si sebagai Dosen Pembimbing Satu
5. Dr.Muhammad Ridwan Arif, SE., M.Af., Ak selaku Dosen Pembimbing dua
6. Seluruh Dosen dan staf Fakultas Pasca sarjana Universitas Fajar Makassar yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu,terimakasih atas segala Ilmu dan arahan yang telah diberikan kepada peneliti
7. Semua Informan yang telah bersedia menjadi sumber informasi dalam penelitian ini

8. Orang tua, Saudara, istri dan seluruh keluarga saya, yang telah memberikan support yang luar biasa, serta kepada sahabat sahabat saya dan semua pihak yang telah mendukung dan memberikan saran sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini.

Semoga Tuhan yang Maha Kuasa membalas semua kebaikan semua pihak dan Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan

Makassar, Mei 2024

Yan Tambaru Pailan

ABSTRAK

YAN TAMBARU PAILAN. *Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Menekan Angka Pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara (Dibimbing oleh. Sri Adrianti Muin dan Muhammad Ridwan Arif serta di Uji oleh Nurmadhani Fitri Suyuti, St, Rukaiyah, dan Wahyu)*

Di Indonesia pengangguran merupakan salah satu bagian dari masalah administrasi negara karena erat kaitannya dengan penyerapan tenaga kerja dan ketersediaan lapangan kerja untuk kesejahteraan Masyarakat. Pemecahan masalah pengangguran memerlukan proses dan waktu yang cukup Panjang karena berlintas sectoral. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Peran dan Implementasi strategi Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam upaya menekan angka Pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan penjelasan kualitatif. Peneliti melakukan wawancara mendalam terhadap 5 informan serta melakukan observasi langsung di tempat penelitian, kemudian diinterpretasikan dan disajikan dalam bentuk narasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menekan angka pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara sudah baik, yaitu dengan menyusun perencanaan dan strategi untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan, pemberdayaan masyarakat, menciptakan wirausaha yang produktif melalui pendanaan dan pelatihan, melakukan program pemagangan dan *jobfair*, melakukan kerjasama dengan Dinas terkait ataupun perangkat daerah lainnya, membangun hubungan yang produktif dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Penajam Paser Utara.

Kata Kunci : Implementasi, Tenaga Kerja, Pengangguran

ABSTRACT

YAN TAMBARU PAILAN. *Implementation of the Strategy of the Manpower and Transmigration Service in Reducing the Number of Countermeasures in North Penajam Paser Regency (Supervised by. Sri Adrianti Muin and Muhammad Ridwan Arif and examiner by Nurmadhani Fitri Suyuti, St, Rukaiyah, dan Wahyu)*

In Indonesia, unemployment is part of the state's administrative problems because it is related to labor absorption and the availability of jobs for the welfare of society. Solving the unemployment problem requires quite a long process and time because it crosses sectors. This research aims to find out the role and implementation of the policy strategy of the Manpower and Transmigration Service in an effort to reduce the unemployment rate in North Penajam Paser Regency.

This research uses descriptive research methods with qualitative explanations. The researcher conducted in-depth interviews with 5 informants and made direct observations at the research site, then interpreted and presented them in narrative form.

The results of the research show that the implementation of the Manpower and Transmigration Department's strategy in reducing the unemployment rate in North Penajam Paser Regency has been good, namely by preparing plans and strategies to increase workforce competency through training, community empowerment, creating productive entrepreneurship through funding and training, carrying out apprenticeship programs and job fairs, collaborating with related departments or other regional apparatus, building productive relationships with companies in North Penajam Paser Regency.

Keywords: Implementation, Employment, Unemployment

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
LEMBAR PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
PRAKATA	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematikan Penulisan	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja	8
B. Tinjauan Umum tentang Pengangguran	9
C. Tinjauan Umum tentang Implementasi	12
D. Tinjauan Umum tentang Strategi	14
E. Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu	23
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	30
B. Pengelolaan Peran Peneliti	31
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
D. Sumber Data.....	33
E. Metode Pengumpulan Data.....	34
F. Metode Analisis Data	36

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara	39
B. Hasil Penelitian	64
C. Pembahasan	71

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	80
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA	xiii
-----------------------------	-------------

DAFTAR TABEL

NOMOR	HALAMAN
1.1 Data Penduduk Usia Kerja Kabupaten Penajam Paser Utara.....	4
2.1 Penelitian Terdahulu	25
4.1 Hasil Capaian Program Kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigras.....	62
4.2 Jenis Pelatihan yang telah dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara dari Tahun 2020-2023.....	63
4.3 Identitas Informan	64
4.4 Matriks dan Intisari Temuan	70

DAFTAR GAMBAR

NOMOR	HALAMAN
Gambar 1. Grafik Angka Pekerja dan Pengangguran di Indonesia tahun 2022-2023.....	3
Gambar 2. Kerangka Pikir	23
Gambar 3. Peta Jabatan Disnakertrans Kabupaten Penajam Paser Utara.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

NOMOR	HALAMAN
Lampiran 1. Pedoman Wawancara	82
Lampiran 2. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara	84
Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian Kualitatif.....	88
Lampiran 4. Dokumentasi Kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pengangguran merupakan salah satu masalah serius yang dihadapi oleh banyak negara di seluruh dunia termasuk Indonesia. Pengangguran di Indonesia erat kaitannya dengan administrasi negara karena erat kaitannya dengan penyerapan tenaga kerja dan ketersediaan lapangan kerja. Pemecahan masalah pengangguran membutuhkan waktu yang Panjang karena berlintas sektoral, namun walaupun demikian penanganan masalah pengangguran bukan hanya tanggungjawab pemerintah namun dibutuhkan peran dari setiap lapisan Masyarakat untuk berperan aktif di dalamnya untuk pemberdayaan Masyarakat.

Pemberdayaan masyarakat di masa sekarang ini dapat di upayakan melalui beberapa contoh tindak lanjut pemerintah untuk membangun masyarakat siap kerja dengan cara memberikan beberapa pelatihan yang didukung dengan peran lembaga non-pemerintah seperti LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) yang mulai bermunculan dan memiliki visi yang sama dengan pemerintah. Memberikan akses informasi dan membekalinya dengan pemahaman mengenai keahlian yang sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, bahkan memotivasi mereka untuk dapat berwirausaha baik mandiri atau membentuk kelompok.

Pemberdayaan masyarakat melalui pembangunan tenaga kerja sebagai salah satu unsur pembangunan sumber daya manusia (human

resources) yang diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hal ini sesuai dengan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini berarti bahwa semua warga negara bekerja sesuai kemampuan untuk memenuhi kehidupan mereka yang layak.

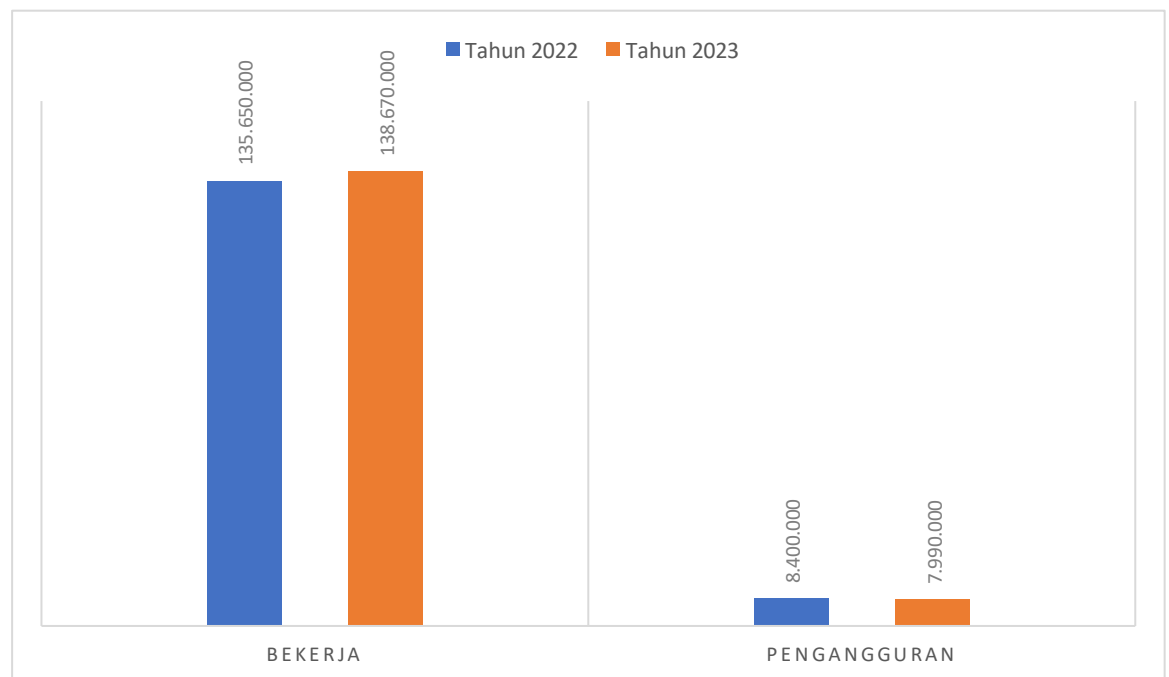
Terkait dengan hal diatas, pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan sebagaimana ditetapkan dalam UndangUndang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Upaya tersebut tidaklah mudah untuk dicapai karena jumlah penduduk Indonesia yang banyak dan pertumbuhan ekonomi yang lemah.

Masalah mengenai kesempatan kerja menjadi sangat penting dan mendesak karena pertumbuhan tenaga kerja yang cepat, namun tidak

barengi dengan kesempatan kerja yang ada. Hal ini berakibat pada tingkat pengangguran yang semakin meningkat.

Gambar 1. Grafik Angka Pekerja dan Pengangguran di Indonesia tahun 2022-2023



Sumber : Data BPS 2023

Pekerja penuh adalah mereka yang bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Kemudian ada 36,88 juta orang yang masuk sebagai pekerja paruh waktu atau naik 0,34 juta orang. Pekerja paruh waktu adalah mereka yang kerja kurang dari 35 jam dalam seminggu tapi tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaannya. Kemudian ada kategori setengah pengangguran yang tercatat 9,59 juta orang atau turun 1,06 juta orang (9,95%). Mereka ini dikategorikan sebagai pekerja yang kurang dari 35 jam dan masih menerima pekerjaan tambahan lainnya. Sedangkan untuk tren Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada Februari 2023

mencapai 69,3% atau meningkat dibandingkan Februari 2020 yang tercatat 69,21%.

Tabel 1.1 Data Penduduk Usia Kerja di Kabupaten Penajam Paser Utara

PENDUDUK USIA KERJA DI KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA				
MENURUT KEGIATAN				
TAHUN 2019 s.d. 2022				
KEGIATAN	TAHUN			
	2019	2020	2021	2022
ANGKATAN KERJA	75.663	82.006	80.130	82.670
BEKERJA	71.097	76.902	77.765	80.915
PENGANGGUR	4.566	5.104	2.365	1.755
BUKAN ANGKATAN KERJA	41.958	36.778	39.734	38.201
SEKOLAH	8.511	8.308	8.463	7.797
MENGURUS RUMAH TANGGA	27.777	23.571	24.995	24.852
LAINNYA	5.670	4.899	6.276	5.552
PENDUDUK USIA KERJA	117.621	118.784	119.864	120.871
TPAK (%)	64,33	69,04	66,85	68,40
TPT (%)	6,03	6,22	2,95	2,12
TKK (%)	93,97	93,78	97,05	97,88
<i>Sumber : BPS Sakernas Agustus Tahun 2019-2022.</i>				
Keterangan :				
TPAK = Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja				
TPT = Tingkat Penganggur Terbuka				
TKK = Tingkat Kesempatan Kerja				

Berdasarkan uraian yang telah dibahas diatas, masalah pengangguran merupakan masalah yang saat ini semakin berlarut-larut tanpa solusi dan diperlukan adanya peran pemerintah sebagai fungsi dan pembuat kebijakan untuk menaggulangnya. Pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan berkesinambungan. Penyusunan perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan.

Masalah pengangguran ternyata tidak hanya ada di tingkat nasional, namun juga ada di tingkat daerah salah satunya di Kabupaten Penajam Paser Utara, yaitu sebanyak 2.128 orang, berdasarkan data BPS 2023. Tingginya angka pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara disebabkan oleh kurang ketersediaanya lapangan pekerjaan terlebih lagi tingginya kualifikasi rekrutmen penawaran kesempatan kerja yang ada tidak sesuai dengan jenjang pendidikan dan kompetensi yang ada sehingga tidak semua kebutuhan tenaga kerja di perusahaan dapat di penuhi.

Berdasarkan uraian di atas penulis ingin mengkaji lebih dalam terkait implemementasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menekan angka pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara Mengimplementasikan strategi kebijakan dalam upaya menekan angka Pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara Mengimplementasikan strategi kebijakan dalam upaya menekan angka Pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan pengetahuan serta melengkapi ragam penelitian yang telah ada sebelumnya ,juga dapat menjadi pedoman atas penelitian sejenis yang akan di lakukan pihak pihak lain di waktu yang akan datang dan dapat memberikan solusi terkait masalah Pengangguran.

2. Secara Praktis.

- a. Bagi Peneliti, Akan memahami apa manfaat dan bagaimana strategi yang dapat di lakukan dalam menurunkan angka penganggura
- b. Diharapkan dapat menjadi refrensi dan bahan pertimbangan bagi Disnakertrans Kabupaten Penajam Paser Utara dalam merumuskan kebijakan serta berguna dalam menentukan strategi dalam upaya menekan angka Pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara.
- c. Bagi Masyarakat, khususnya para pencari kerja dapat mendapatkan pemahaman mengenai strategi pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran kemudian mempersiapkan diri agar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan disamping mencari lapangan pekerjaan yang tersedia melalui sosialisasi program-program yang diberikan pemerintah.

E. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan, terdiri atas Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan

BAB II Tinjauan Pustaka, terdiri atas Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu, Konsep Tenaga Kerja dan Konsep Pengangguran serta Konsep Strategi

BAB III Metodologi Penelitian, terdiri atas Pendekatan dan Jenis Penelitian, Pengelolaan Peran Peneliti, Lokasi dan Waktu Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, dan Metode Analisis Data

BAB IV Hasil dan Pembahasan

BAB V Kesimpulan dan saran

Daftar Pustaka

Lampiran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja

Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan. Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa: "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat." Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-Undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian. "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan

dalam bentuk lain.” pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut:

1. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja),
2. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja (Sumarsono, 2009) yang berarti bahwa semua orang yang melakukan kegiatan pekerjaan untuk diri sendiri atau orang lain dan menerima upah untuk mereka yang sanggup bekerja. Jadi, yang dimaksud dengan tenaga kerja, yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan atau jasa yang sudah memenuhi syarat maupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

B. Tinjauan Umum tentang Pengangguran

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran merupakan penduduk yang tidak bekerja namun sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja namun belum mulai bekerja. Berdasarkan standar pengertian yang ada dapat disimpulkan bahwa pengangguran adalah seseorang yang masuk dalam golongan angkatan kerja yang aktif mencari

pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, namun belum memperoleh pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya. Oleh sebab itu, menurut (Sukirno, 2000) Seseorang yang tidak bekerja tetapi secara aktif mencari pekerjaan tidak dapat digolongkan sebagai penganggur. Selain itu pengangguran diartikan sebagai suatu keadaan dimana pengangguran juga dapat diartikan sebagai orang yang aktif mencari pekerjaan namun belum mendapatkannya.

Pengangguran berarti ingin bekerja tetapi belum memperoleh dan masuk dalam angkatan kerja. Mereka aktif mencari pekerjaan dalam empat minggu terakhir namun belum memperolehnya hal ini dapat disebut sebagai pengangguran (Todaro, 2000). Menurut Mankiw (2003), pengangguran diartikan sebagai suatu keadaan di mana seseorang yang masuk dalam kategori angkatan kerja, tidak memiliki pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan. Sedangkan menurut Sukirno (2000) pengangguran biasanya dibedakan atas 3 jenis berdasarkan keadaan yang menyebabkannya, antara lain:

- 1) Pengangguran friksional, yaitu pengangguran yang di mana seseorang meninggalkan pekerjaannya karena ingin mencari yang lebih baik.
- 2) Pengangguran struktural, yaitu pengangguran yang disebabkan karena perubahan struktur perekonomian
- 3) Pengangguran konjungtur, yaitu pengangguran yang disebabkan oleh kelebihan pengangguran alamiah dan berlaku sebagai akibat pengurangan dalam permintaan agregat.

1. Jenis Pengangguran

Marius (2004) menyatakan bahwa pengangguran sering diartikan sebagai angkatan kerja yang belum bekerja atau bekerja secara tidak optimal. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengangguran dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu :

1. Pengangguran Terbuka (Open Unemployment)

Pengangguran terbuka adalah tenaga kerjayang sama sekali tidak memiliki pekerjaan, karena telah mencari namun tidak mendapatkan, malas mencari kerja atau bahkan malas bekerja.

2. Pengangguran Terselubung (Disguessed Unemployment)

Pengangguran terselubung yaitu pengangguran yang terjadi karena terlalu banyaknya tenaga kerja untuk satu unit pekerjaan, atau mereka yang bekerja namun tidak sesuai keinginan sehingga dalam bekerja mereka tidak produktif.

3. Setengah Menganggur (Under Unemployment)

Setengah menganggur ialah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada pekerjaan untuk sementara waktu. Ada yang mengatakan bahwa tenaga kerja setengah menganggur ini adalah tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu atau kurang dari 7 jam sehari. Misalnya seorang buruh bangunan yang telah menyelesaikan pekerjaan di suatu proyek, untuk sementara menganggur sambil menunggu proyek berikutnya.

2. Dampak Buruk Pengangguran

Pengangguran adalah masalah publik yang mempunyai dampak buruk bagi masyarakat. Beberapa akibat buruk dari pengangguran dibedakan kepada dua aspek (Sukirno:2000) dimana dua aspek tersebut yaitu:

a. Akibat buruk ke atas kegiatan perekonomian.

Tingkat pengangguran yang tinggi tidak memungkinkan Masyarakat untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari dampak pengangguran yang banyak terkait dengan hal ekonomi.

b. Akibat buruk ke atas individu dan masyarakat

Pengangguran mempengaruhi kehidupan individu dan kestabilan sosial dalam masyarakat. Beberapa diantaranya, yaitu :

- 1) Pengangguran menyebabkan kehilangan sumber pendapatan
- 2) Pengangguran dapat menyebabkan kehilangan keterampilan potensi yang dimiliki.
- 3) Pengangguran dapat menimbulkan ketidakstabilan sosial dan politik.
- 4) Kegiatan ekonomi yang lesu dan pengangguran yang tinggi dapat menimbulkan rasa tidak puas terhadap kinerja pemerintah.

C. Tinjauan Umum tentang Implementasi

Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan. Istilah implementasi biasanya dikaitkan

dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Implementasi juga dapat diartikan sebagai penerapan, pelaksanaan suatu perjanjian dan atau Keputusan (Hamzah, 1986).

Pendapat para ahli menyatakan bahwa implementasi pada aktivitas aksi, Tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, sehingga implementasi bukan hanya sekedar aktivitas tapi merupakan kegiatan terencana untuk mencapai tujuan. (Nurdin, 2002).

Implementasi dapat dihubungkan dengan suatu produk hukum berupa undang-undang yang dibuat oleh pihak-pihak yang berwenang. Implementasi dipakai sebagai ukuran dari undang-undang yang berlaku dalam Masyarakat.

Menurut seorang pakar hukum yakni Muhammad Joni bahwa implementasi hukum yakni pelaksanaan dari norma hukum dalam kasus/ tindakan/ putusan, atau hukum dalam keadaan konkrit, menerapkan hukum dari *law in book* ke *law in action*. Dengan kata lain, efektifitas hukum adalah kesesuaian antara bagaimana yang sudah diatur di dalam hukum dengan bagaimana pelaksanaannya.

Implementasi merupakan suatu Upaya dalam mewujudkan suatu sistem. Sebuah konsep tidak akan pernah terwujud tanpa adanya implementasi dalam sistem. Implementasi kebijaksanaan sesungguhnya bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan- keputusan politik ke dalam prosedur – prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu

menyangkut masalah konflik, keputusan dan siapa memperoleh apa dari suatu Kebijakan.

Kamus Webster, merumuskan secara pendek bahwa *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu), *to give practical effect to* (menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu). Pengertian tersebut mempunyai arti bahwa untuk mengimplementasikan sesuatu harus disertai sarana yang mendukung yang nantinya akan menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu itu.

D. Tinjauan Umum tentang Strategi

Definisi strategi pertama yang dikemukakan oleh Jauch & Glueck (dalam Akdon, 2011:13) menyatakan bahwa strategi merupakan rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi organisasi dengan tantangan lingkungan dan dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari organisasi bisa dicapai melalui pelaksanaan yang tepat. Menurut J. Salusu (2006), yaitu suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Pada dasarnya strategi itu sangat penting dipahami oleh setiap eksekutif, manajer, kepala atau ketua, direktur, pejabat senior, pejabat tinggi, menengah, dan rendah. Hal ini harus dihayati karena strategi dilaksanakan oleh setiap orang pada setiap tingkat.

Strategi adalah Upaya untuk mempertahankan mayoritas pemerintah, seperti partai akan memelihara pemilih tetap mereka dan memperkuat pemahaman para pemilih terhadap situasi yang sedang berlangsung (Schroder dalam Pito 2006:196-197). Strategi adalah cara untuk mencapai sasaran jangka Panjang dan merupakan sejumlah Keputusan dan aksi yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan dan menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi. Dengan demikian ciri-ciri strategi yang utama adalah:

- a. *Goal-directed actions*, yaitu aktifitas yang menunjukan “apa” yang diinginkan organisasi dan “bagaimana” mengimplementasikannya.
- b. Mempertimbangkan semua kekuatan internal (sumber daya dan kapabilitas).
- c. Memperhatikan tantangan dan peluang.

Ada beberapa definisi tentang strategi, yaitu:

1. Strategi adalah kerangka atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan (goals), kebijakan-kebijakan (policy) dan tindakan/program organisasi.
2. Strategi adalah rencana tentang apa yang ingin dicapai atau hendak menjadi apa suatu organisasi di masa depan dan bagaimana cara mencapai keadaan yang diinginkan tersebut.

Strategi organisasi dibagi menjadi dua, yaitu strategi peningkatan inovasi dan peningkatan kualitas.

Strategi inovasi dilihat dari koordinasi antar unit kerja, pengembangan keahlian kerja, penyusunan pengembangan karir, pemberian insentif kerja dan penetapan standar kerja. Kemudian strategi peningkatan kualitas ditinjau dari penjabaran deskripsi kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan, penilaian pekerjaan, keseragaman perlakuan, dan pelatihan dan pengembangan kualitas (Simamora, 2001). Berdasarkan penjelasan di atas, dapat di definisikan bahwa strategi adalah suatu rancangan yang digunakan untuk memilih tujuan yang akan dicapai secara baik sesuai dengan apa yang diharapkan baik pada individu maupun kelompok.

1. Tingkat-Tingkat Strategi

Merujuk pada pandangan Higgins (J. Salusu, 2006:101) menjelaskan adanya empat tingkatan strategi. Keseluruhannya disebut *Master Strategy*, yaitu: *enterprise strategy*, *corporate strategy*, *business strategy* dan *functional strategy*.

a. Enterprise Strategy

Strategi ini berhubungan dengan respon Masyarakat. Setiap organisasi memiliki hubungan dengan masyarakat yang merupakan kelompok yang berada di luar organisasi dan tidak dapat dikontrol. Dalam masyarakat yang tidak terkendali itu, ada pemerintah dan berbagai kelompok penekan, kelompok politik dan kelompok sosial lainnya. Strategi dilakukan untuk menguntungkan organisasi.

Strategi juga akan memperlihatkan bahwa organisasi bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh untuk masyarakat.

b. Corporate Strategy

Strategi ini berkaitan dengan misi organisasi, sehingga sering disebut *Grand Strategi* yang meliputi bidang yang digeluti oleh suatu organisasi. Pertanyaan apa yang menjadi bisnis atau urusan kita dan bagaimana kita mengendalikan bisnis itu, tidak semata-mata untuk dijawab oleh organisasi bisnis, tetapi juga oleh setiap organisasi pemerintahan dan organisasi nonprofit. Apakah misi universitas yang utama? Apakah misi yayasan ini, yayasan itu, apakah misi lembaga ini, lembaga itu? Apakah misi utama direktorat jenderal ini, direktorat jenderal itu? Apakah misi badan ini, badan itu? Begitu seterusnya. Jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan itu sangat penting dan kalau keliru dijawab dapat fatal. Misalnya, kalau jawaban terhadap misi universitas ialah terjun kedalam dunia bisnis agar menjadi kaya maka akibatnya dapat menjadi buruk, baik terhadap anak didiknya, terhadap pemerintah, maupun terhadap bangsa dan negaranya.

Bagaimana misi itu dijalankan juga penting. Ini memerlukan keputusan-keputusan strategik dan perencanaan strategik yang selengkap mungkin juga disiapkan oleh setiap organisasi.

c. *Business Strategy*

Strategi pada tingkat ini menjabarkan bagaimana merebut pasaran di masyarakat. Bagaimana cara menempatkan organisasi di hati para penguasa, pengusaha, para donator, dan lain sebagainya. Semua itu untuk mendapatkan keuntungan dan menunjang perkembangan organisasi ke arah lebih baik.

d. *Functional Strategy*

Strategi ini merupakan strategi pendukung dan untuk mendukung suksesnya strategi lain. Ada tiga jenis strategi fungsional, yaitu :

- 1) Strategi fungsional ekonomi, yaitu yang mencakup fungsi-fungsi yang memungkinkan suatu organisasi hidup sebagai satu kesatuan ekonomi yang sehat.
- 2) Strategi fungsional manajemen, mencakup fungsi-fungsi *manajemen, yaitu planning, organizing, implementing, controlling, staffing, leading, motivating, communicating, decision making, representating, dan integrating.*
- 3) Strategi isu stratejik, fungsi utamanya ialah mengontrol lingkungan, yaitu situasi yang sudah dan belum diketahui atau yang selalu berubah-ubah.

Tingkat-tingkat strategi tersebut merupakan satu kesatuan yang menjadi dasar dalam mengambil Keputusan tertinggi bahwa mengelola organisasi tidak boleh dilihat dari sudut kerapian administratif semata, tetapi juga hendaknya

memperhitungkan soal kesehatan organisasi dari sudut ekonomi.

2. Jenis-Jenis Strategi

Jenis-jenis Strategi memiliki beberapa tipe (Salusu, 1996) menyatakan bahwa tipe-tipe strategi terbagi sebagai berikut :

a. *Corporate Strategy* (Strategi Organisasi).

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

b. *Program Strategy* (Strategi Program).

Strategi ini lebih memberi perhatian pada implikasi-implikasi stratejik dari suatu program tertentu. Apa dampaknya bagi sasaran organisasi bila program tertentu dilancarkan atau diperkenalkan, karena program-program tersebut dipandang sebagai strategi Pembangunan masyarakat yang dipakai untuk menjembatani tercapainya misi.

c. *Resource Support Strategy* (Strategi Pendukung Sumberdaya).

Strategi sumberdaya yang memusatkan perhatian pada Upaya memaksimalkan pemanfaatan sumber-sumber daya esensial yang tersedia untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi yang dapat berupa tenaga, keuangan, teknologi dan lain sebagainya.

d. *Institutional Strategy* (Strategi kelembagaan)

Fokus dari strategi institusional yaitu mengembangkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategi.

3. Analisis Strategi

Menurut J.Salusu (2006:101) “strategi ialah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Disimpulkan bahwa strategi merupakan kerangka dasar organisasi dengan menggunakan sumberdaya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, selalu berinteraksi dengan lingkungan untuk mendapatkan hubungan yang menguntungkan. Strategi yang dibuat harus menyesuaikan dengan lingkungan yang berubah sehingga strategi menjadi fleksibel untuk diterapkan dalam lingkungan. Pengambilan keputusan dilakukan oleh pengambil keputusan yang memiliki peranan yang penting dalam menentukan kebijakan. Pengambilan keputusan harus tepat sasaran untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Pengambilan keputusan strategi menjadi hal yang penting untuk dilakukan dalam penyelesaian permasalahan.

Pengambilan keputusan ialah proses memilih suatu alternatif cara bertindak dengan metode yang efisien sesuai situasi. Proses itu untuk menemukan dan menyelesaikan masalah organisasi. Pengambilan

keputusan memiliki suatu aturan kunci dalam pengambilan keputusan ialah sekali kerangka yang tepat sudah diselesaikan, keputusan dibuat. Keputusan dibuat untuk mempercepat tindakan perubahan maka dari itu, pengumpulan keputusan hendaknya dipahami dalam dua pengertian, yaitu penetapan tujuan yang merupakan terjemahan dari citacita, aspirasi, dan pencapaian tujuan melalui implementasinya. Pengambilan keputusan menjadi suatu proses yang harus dijalankan pemerintah untuk mendapatkan keputusan yang dapat menyelesaikan permasalahan sesuai dengan kondisii lingkungan yang ada.

Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya adalah diskusi. Diskusi untuk menentukan sebuah keputusan menjadi penting karena harus dapat menampung seluruh aspirasi dan harapan dari seluruh pihak dalam mengambil keputusan. Pengambilan keputusan yang melibatkan banyak pihak akan memiliki banyak alternatif keputusan yang baik sesuai dengan lingkungan masing-masing, sehingga harus disatukan dalam satu keputusan bersama dan implementasinya menjadi tanggung jawab bersama.

4. Kerangka Pikir

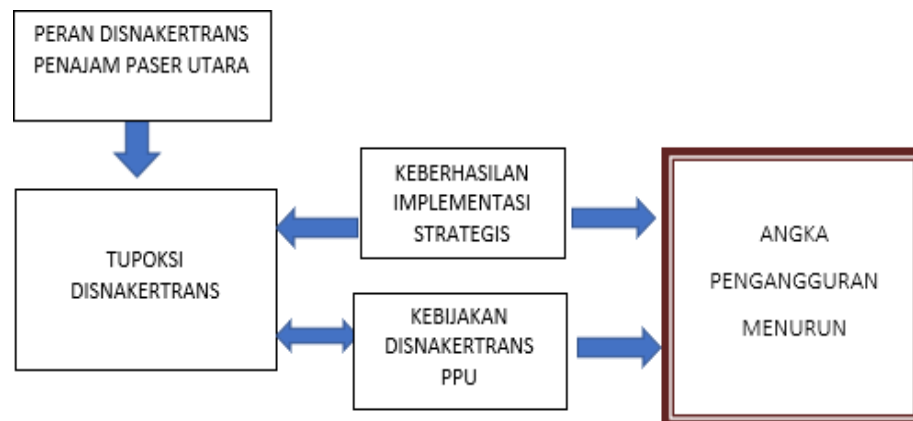
Pengangguran merupakan suatu permasalahan ketenagakerjaan yang selalu ditemui di setiap daerah, khususnya di Kabupaten Penajam Paser Utara. Adanya ketidakseimbangan antara pencari kerja dan jumlah tenaga kerja, kurangnya pendidikan dan keterampilan dan kesenjangan dalam penyampaian informasi lapangan

pekerjaan yang tersedia kepada pencari kerja menyebabkan angka pengangguran semakin meningkat. Penelitian ini lebih di fokuskan pada strategi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi dalam menekan angka pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara. Dalam hal ini pemerintah diharapkan dapat membuat strategi atau perencanaan yang tepat untuk menyelesaikan masalah yang ada dengan membuat kebijakan-kebijakan yang efektif.

Penelitian ini menggunakan teori strategi menurut Kootten dalam J. Salusu yang bertujuan untuk menganalisis strategi organisasi, strategi program, strategi pendukung sumberdaya, dan strategi kelembagaan yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara melalui beberapa program yaitu pendidikan dan pelatihan, keterampilan informasi bursa tenaga kerja, pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan.

Alasan utama peneliti menggunakan analisis tersebut yaitu untuk mengidentifikasi strategi yang perlu ditingkatkan dan diprioritaskan bagi suatu organisasi. Strategi yang dipandang menjadi prioritas untuk diterapkan setelah dikombinasikan dengan analisis strategi organisasi strategi program, strategi pendukung sumberdaya, dan strategi penanganan lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kerangka pikir sebagai berikut :

Gambar 2. Kerangka Pikir



E. Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai tolak ukur peneliti untuk menulis dan menganalisis suatu penelitian. Tujuan penelitian terdahulu sebagai acuan peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru dalam penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu peneliti dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji :

1. Penelitian Rindi Yuliyanti dan Nida Handayani (2021) dengan Judul Strategi mengatasi Pengangguran akibat Pandemi Covid-19.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan strategi yang dilakukan dalam mengatasi pengangguran di Kota Tangerang Selatan dan untuk mengetahui apa saja factor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan strategi dalam hal mengatasi pengangguran. Hasil penelitian ini didapatkan berdasarkan data yang ada di lapangan dan berdasarkan hasil wawancara dengan informan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi strategi Pemerintah Daerah dalam hal mengatasi pengangguran akibat pandemi Covid-19 di Kota Tangerang Selatan dan untuk menganalisis faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi strategi dalam mengatasi pengangguran di Kota Tangerang Selatan . Pada penelitian ini menggunakan teori implementasi strategi dari J. David Hunger dan Thomas L. Wheelen (2003).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Bayu Prasetyo Mariono, dkk (2019) dengan judul Peran Dinas Tenaga Kerja dalam menaggulangi angka Pengangguran di Kabupaten Minahasa menyatakan bahwa penanggulangan angka pengangguran di Kabupaten Minahasa, dapat dilihat dari data BPS bahwa tingkat pertumbuhan pengangguran di Kabupaten Minahasa mengalami peningkatan di mana tahun 2014 sebanyak 13.584 dan tahun 2015 sebanyak 14.513. Ini merupakan pekerjaan rumah yang sangat penting bagi Dinas Tenaga Kerja karena pada dasarnya peningkatan

pengangguran ini disebabkan oleh bertambahnya jumlah penduduk di Kabupaten Minahasa.

3. Penelitian oleh Vera Noviana dengan judul Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam menanggulangi pengangguran di Kabupaten Pringsewu Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan pada penelitian ini adalah Untuk mengetahui strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menanggulangi angka pengangguran serta untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam menanggulangi angka pengangguran di Kabupaten Pringsewu.
4. Zulkifli Alwi (2022) dengan Judul Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Upaya Mengurangi masalah Pengangguran Terdidik di Wilayah Kota Pekanbaru berkesimpulan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Tabel di bawah, menjelaskan mengenai penelitian – penelitian terdahulu yang menjadi landasan berpikir penulis, untuk memperluas ilmu dan informasi mengenai ruang lingkup penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu menjadi pertimbangan dalam Menyusun Tesis ini yang disajikan dala Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yulna Dewita Hia (2013)	Strategi dan kebijakan Pemerintah dalam	1.Pemerintah harus bisa mengeluarkan kebijakan yang bisa terciptanya

		Menaggulangi Pengangguran	lapangan pekerjaan, serta menjalankan kebijakan yang konsisten tersebut dengan sungguh-sungguh sampai terlihat hasil yang maksimal. 2. Pemerintah memberikan penyuluhan, pembinaan dan pelatihan kerja kepada Masyarakat untuk bisa menciptakan lapangan pekerjaan
2	Sugianto, Yul Tito Permadhy (2020)	Faktor Penyebab Pengangguran dan strategi penanganan permasalahan Pengangguran pada desa Bojongcae, Ciledak Lebak Provinsi Banten	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hal-hal yang dapat menyebabkan pengangguran diklasifikasikan menjadi indikator variable, yaitu, pendidikan, keterampilan, upah dan informasi
3	Mohammad Mulyadi (2016)	Peran Pemerintah dalam Mengatasi Pengangguran dan Kemiskinan dalam Masyarakat	pemberdayaan sosial sebagai sebuah upaya yang pemerintah lakukan dalam mengatasi masalah pengangguran dan kemiskinan lebih ditonjolkan karena di dalamnya terkandung dua aspek yakni (1) penentuan Nasib sendiri di mana masyarakat dengan kategori miskin bebas menentukan solusi pemecahan masalahnya; dan (2) pemerintah hanya menjadi fasilitator sedangkan pelakunya tetap masyarakat dengan status tersebut
4	Rindi Yuliyanti, Nida Handayani (2022)	Strategi Mengatasi Pengangguran Akibat Pandemi Covid-19	1. Strategi yang dilakukan untuk mengatasi pengangguran di Kota Tangerang Selatan melalui program yang telah direncanakan sudah

			dilaksanakan semaksimal mungkin. 2. Pandemi Covid-19 membuat beberapa kegiatan tidak dapat dilaksanakan karena menghindari hal-hal yang dapat membentuk kerumunan khalayak dan penyebaran Covid-19
5	Rivaldhi Muhammad Alfaritdzi, Ananta Prathama (2023)	Peran Balai Latihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Dalam mengurangi angka pengangguran	Mendorong pengembangan wirausaha sehingga dapat memperluas kesempatan kerja.
6	Hasmilah (2020)	Strategi Pemerintah Kota Dalam menurunkan angka Pengangguran melalui Program Bulo	Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ilmu politik, terkait dengan masalah Strategi Pemerintah Kota dalam Menurunkan Angka Pengangguran Melalui Program BuLO (Studi Tentang Badan Usaha Lorong di Kelurahan BontoMakkio Kecamatan Rappocini Kota Makassar)
7	Dayen Iqwana Silangit (2022)	Strategi Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Dalam Menurunkan angka Pengangguran di Kabupaten Siak	1. Menunjukkan bahwa Strategi Disnakertrans dalam Menurunkan Tingkat Pengangguran di Kabupaten Siak Tahun 2017-2020 sebagian besar efektif dan berjalan dengan baik. 2. meningkatkan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan menjalin kerjasama dengan 27keputusann-

			pkeputusann di dunia usaha Perusahaan-perusahaan di dunia usaha industri, melaksanakan program penempatan kerja seperti bursa kerja dan pelatihan bagi pencari kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Siak.
8	Indah Tarina Rizki Nuzul Fitri (2022)	Penanggulangan Pengangguran melalui Program Kartu Prakerja di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh	Penanggulangan pengangguran melalui Program Kartu dengan dilaksanakan dalam bentuk pelatihan serta insentif. Intervensi tersebut dapat berkontribusi pada penurunan angka kemiskinan di Provinsi Aceh. Kontribusi tersebut relatif dari sisi besarnya karena penurunan angka pengangguran melibatkan banyak faktor. Diantaranya pertumbuhan ekonomi, Tingkat tenaga kerja yang produktif dan penciptaan lapangan kerja. Sehingga salah satu akibat penurunan angka pengangguran di Aceh, yaitu Program Kartu Prakerja
9	Indri Hanifah, Ginung Pratidina, Muhamad YGG. Seran (2018)	Kinerja Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Melaksanakan Program Pengurangan Angka Pengangguran	Hasil penelitian mengenai Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan program pengurangan angka pengangguran di Kota Bogor adalah baik. Karena sejauh ini, Disnakertrans sudah melakukan semaksimal mungkin dalam melaksanakan program yang ada meskipun terdapat beberapa hambatan yang dialami.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, terdapat kesamaan dan perbedaan yang dilakukan oleh penulis. Kesamaanya adalah sama-sama meneliti tentang Strategi menanggulangi Pengangguran namun peneliti terdahulu yang lebih dominan menjelaskan tentang factor-faktor penyebab pengangguran serta menjelaskan program yang telah dilaksanakan dalam rangka menanggulangi Pengangguran sementara dalam penelitian saat ini dapat mengetahui bagaimana Peran dan Implementasi strategi Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam upaya menekan angka Pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara untuk dapat direkomendasikan sebagai sebuah kebijakan terbaru dalam menekan angka pengangguran.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan penjelasan kualitatif. Sugiono (2012) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek atau obyek penelitian (seseorang, Lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada waktu sekarang berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya yang dideskripsikan dengan jelas sesuai dengan keadaan atau kondisinya. Kurniawan (2021) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan terhadap variable yang data-datanya sudah ada.

Berdasarkan keterangan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa peneliti menggunakan metode kualitatif agar dapat mengenali subyek. Peneliti segera melakukan analisis data dengan memperkaya informasi, mencari hubungan, membandingkan, menemukan pola atas

dasar data aslinya. Hasil analisis data berupa pemaparan mengenai situasi yang diteliti yang disajikan dalam bentuk uraian naratif. Hakikat pemaparan data pada umumnya menjawab pertanyaan-pertanyaan mengapa dan bagaimana suatu fenomena terjadi. Untuk itu peneliti dituntut memahami dan menguasai bidang ilmu yang ditelitinya sehingga dapat memberikan justifikasi mengenai konsep dan makna yang terkandung dalam data. Penulis juga diharapkan selalu memusatkan perhatian pada kenyataan dan kejadian dalam konteks yang diteliti. Penelitian ini dibatasi oleh waktu dan tempat, dan kasus yang dipelajari berupa Strategi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Menekan angka Pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara.

B. Pengelolaan Peran Peneliti

Peneliti dan apenelitian ini adalah sebagai perencana, pengumpul data, penganalisa, hingga akhirnya sebagai pencetus penelitian. Pada penelitian kualitatif peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain yang melakukan pengumpulan data utama (Moelono) oleh sebab itu peneliti adalah kunci dalam melakukan penelitian. Peneliti tidak hanya berperan sebagai pengambil data, pengelola data, dan penemu data hasil penelitian akan tetapi peneliti juga menjadi teman untuk subjek, sehingga hasilnya akan lebih akurat dan valid karena semakin subjek percaya dengan peneliti tersebut, maka akan lebih memudahkan untuk bercerita jujur dan meminimalisir faking.

Bogdan dan Taylor menjelaskan bahwa metodologi penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dalam penelitian kualitatif peneliti berinteraksi secara langsung dengan orang dan juga melakukan observasi selama beberapa bulan untuk mempelajari latar, kebiasaan, perilaku dan ciri-ciri fisik dan mental orang yang diteliti. Bogdan dan Biklen mengemukakan bahwa karakteristik dari penelitian kualitatif adalah: (1) alamiah, (2) data bersifat deskriptif bukan angka-angka, (3) analisis data dengan induktif, dan (4) makna sangat penting dalam penelitian kualitatif.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang mengambil lokasi penelitian di Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara.. Dinas ini bergerak dalam bidang ketenaga kerjaan dan transmigrasi, yang beralamat di Jl.Propinsi Km.1,5 Kelurahan Penajam,Kecamatan Penajam Kab.Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Peneliti memilih lokasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara karena Peneliti merupakan Perencana Ahli muda pada Dinas tersebut dan peneliti melihat masih adanya masalah pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara yang belum dapat teratasi baik oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti strategi yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara dalam

menurunkan angka pengangguran. Adapun Waktu Pelaksanaan Penelitian adalah Bulan Oktober sampai dengan Desember Tahun 2023.

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, dan tindakan. Data lainnya yang dapat mendukung adalah dokumen dan lain-lain (Moleong, 2013). Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan yaitu sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Dalam pengumpulan data peneliti akan melakukan observasi dan wawancara mendalam (in depth interview) dan dokumnetasi.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian, yaitu menggunakan instrument-instrumen yang telah ditetapkan. Menurut Indrianto dan Supomo dalam Purhantara (2010), data primer dapat berupa opini subyek, hasil observasi terhadap suatu perilaku atau kejadian dan hasil pengujian. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara dalam mengumpulkan data primer dengan memperoleh informasi secara langsung.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh peneliti tidak langsung dari obyek penelitian, seperti struktur organisasi dan kearsipan, dokumen, laporan-laporan serta buku-buku dan lain sebagainya yang berkenaan dengan penelitian ini.

Sumber data sekunder penelitian ini diperoleh melalui dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian, yaitu gambaran umum Kabupaten Penajam Paser Utara, gambaran umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara, gambaran umum Badan Pusat Statistik Kabupaten Penajam Paser Utara.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang benar dan akurat penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara

Penulis melakukan wawancara secara mendalam dengan informan dengan berpedoman pada interviewguidances yang telah disusun sebelumnya. Proses wawancara dilakukan secara terbuka dan fleksibel sesuai dengan perkembangan yang terjadi selama proses wawancara dalam rangka menyerap informasi mengenai persepsi, maupun pendapat-pendapat dari informan tersebut. Jika informasi yang diperoleh dianggap telah memenuhi tujuan penelitian maka proses wawancara diakhiri.

Hal ini dimaksudkan agar dapat memperoleh data yang akurat dan kejelasan tentang masalah yang diteliti. Adapun Informan dalam Penelitian ini adalah :

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara

- b. Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara
- c. Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara
- d. Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara
- e. Pengantar Kerja Ahli Muda Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara

Hasil wawancara didapatkan dalam bentuk rekaman audio yang akan diolah menjadi naskah.

Menurut Moleong (2006) dalam buku Metode Penelitian Kualitatif, "Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian".

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencatat dokumen-dokumen, arsip-arsip, peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan yang relevan terkait strategi menurunkan angka pengangguran. Adapun data dalam dokumentasi adalah :

- 1. Program Kegiatan Yang tertuang dalam Renstra Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara
- 2. Data Pencari Kerja
- 3. Data Tenaga Kerja yang telah mendapatkan Pelatihan

4. Data Tenaga Kerja yang telah di tempatkan

5. Serta Dokumentasi Kegiatan Dinas

3. Observasi

Menurut Supriyati (2011), observasi merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dasar naturalistik yang berlangsung dalam konteks natural, pelakunya berpartisipasi secara wajar dalam interaksi. Data dikumpulkan dengan mengamati secara langsung kondisi situs penelitian dengan seluruh aspek kegiatan yang berhubungan dengan penelitian. Kegiatan observasi dilakukan peneliti terhadap semua hal yang berkaitan dengan Kebijakan Ketenagakerjaan di Kabupaten Penajam Paser Utara.

F. Metode Analisis Data

Analisa data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum peneliti memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Analisa telah dilakukan sejak merumuskan dan menjelaskan masalah. Sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Namun, Analisa data lebih difokusnkan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data (Djam'an Satori 2009).

Analisa data kualitatif adalah Upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah untuk dikelolah, mensintesiskan, mencari dan menemukan pla, menemukan apa yang

penting dan apa yang dipelajari serta memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data reduction (reduksi data), Penyajian data (display data) dan *conclusion drawing/verification* (Nasution dalam Satori, 2009:217-220).

1. Reduksi Data

Penulis melakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang inti, focus pada hal-hal yang penting, sehingga data yang diperoleh menjadi lebih jelas dan mudah dipahami.

2. Penyajian Data (Display Data)

Peneliti melakukan penyajian informasi melalui bentuk teks naratif terlebih dahulu, dengan cara mendeskripsikan dan memaparkan hasil temuan wawancara secara mendalam terhadap informan dengan berpedoman pada interview-guidances yang telah disusun sebelumnya. Data yang telah didapat kemudian diklasifikasikan menjadi sebuah bagian bagian dari data yang akan disusun secara sistematis sesuai dengan kajian penelitian.

3. Penarikan Kesimpulan (Verifikasi)

Penulis melakukan kekerabatan setiap makna yang muncul dalam data. Disamping menyandar pada klasifikasi data, peneliti juga

memfokuskan pada abstraksi data yang tertuang dalam bagan. Setiap bagan yang menunjang bagan diklasifikasi kembali, apabila hasil klasifikasi memperkuat kesimpulan atas data maka pengumpulan untuk komponen tersebut siap dihentikan dan di buat kesimpulan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara

a) Tugas Dan Fungsi Organisasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Nomor 01 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Penajam Paser Utara Nomor 45 Tahun 2017 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara.

Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan peran dan fungsinya, yaitu :

Visi : Membangun Penajam Paser Utara Maju, Modern dan Religius.

Misi :

1. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pendapatan masyarakat serta mengurangi angka pengangguran
2. Pengurangan angka pengangguran
3. Hubungan industrial yang harmonis dan kondusif

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai

tugas pokok melaksanakan kegiatan operasional dan merumuskan kebijaksanaan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan otonomi dan tugas pembantuan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan pemerintah daerah
- b. Perencanaan, pembinaan, dan pengendalian kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- c. Perumusan perencanaan, pembinaan, dan pengendalian kebijakan teknis di bidang penempatan dan pelatihan tenaga kerja
- d. Perumusan perencanaan, pembinaan, dan pengendalian kebijakan teknis di bidang hubungan industrial
- e. Perumusan perencanaan, pembinaan, dan pengendalian kebijakan teknis di bidang transmigrasi
- f. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan
- g. Pembinaan kelompok jabatan fungsional
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya

Tugas dan fungsi masing-masing unit kerja adalah sebagai berikut :

1) Kepala Dinas

Tugas :

Tugas Pokok Memimpin, Merumuskan, Mengatur, Membina, Mengendalikan, Mengkoordinasikan, Mengevaluasi dan Mempertanggung Jawabkan Pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Fungsi :

- a. Perumusan dan penetapan rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan RPJMD Pemerintah Daerah, tugas permasalahan dan kebijaksanaan yang ada.
- b. Perumusan Upaya peningkatan dan pengembangan kebijaksanaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
Perumusan pedoman kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas.
- c. Pendistribusian tugas kepada sekretaris, kepala bidang hubungan industrial dan kepala bidang penempatan, pelatihan tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan peraturan Bupati tentang tugas pokok dan fungsi organisasi Perangkat Daerah sebagai pedoman;
- d. Penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan program dengan organisasi perangkat daerah
lain untuk mewujudkan keterpaduan dan keserasian kerja;
- e. Pengendalian pelaksanaan tugas administratif dan teknis operasion Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dengan

- membimbing, mengarahkan, dan mengawasi untuk optimalisasi tugas yang berhubungan dengan teknis urusan Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi;
- f. Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Organisasi Perangkat Daerah lain;
 - g. Penandatanganan naskah dinas berdasarkan kewenangannya sebagai kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk keabsahan naskah dinas;
 - h. Penjalinan kerja sama dengan instansi lain atau mitra kerja untuk keberhasilan program kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
 - i. Pemberian petunjuk, penilaian dan pembinaan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Kepala Bidang Penempatan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan bawahan lain pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai peraturan dan pedoman yang ada;
 - j. Pengevaluasian pelaksanaan program Bidang Hubungan Industrial dan Bidang Penempatan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan rencana dan realisasinya untuk mengetahui tingkat pencapaian program dan permasalahan yang dihadapi, serta pemecahan masalahnya;

- k. Pelaporan hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati secara lisan maupun tertulis untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan;
- l. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan secara tertulis.

2) Sekretaris

Tugas :

Tugas pokok mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas dibidang pengelolaan pelayanan kesekretariatan yang meliputi pengkoordinasian penyusunan program, pengelolaan administrasin keuangan, administrasi umum dan kepegawaian;

Fungsi :

- a. Penyusunan dan penyiapan rencana strategis organisasi perangkat daerah Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan usulan Bidanh Hubungan Industrial dan bidang penempatan, pelatihan tenaga kerja dan transmigrasi serta kesekretariatan dan skala prioritas untuk kemudian ditetapkan oleh Kepala Dinas;
- b. Penyusunan dan penyiapan rencana kerja tahunan yang berisikan Upaya peningkatan dan pengembangan kebijaksanaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

- c. Penyusunan dan penyiapan pedoman kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas.
- d. Pendistribusian tugas kepada Sub. Bagian Umum dan Sub. Bagian perencanaan program dan keuangan berdasarkan peraturan bupati tentang tugas pokok dan fungsi organisasi Perangkat Daerah sebagai pedoman;
- e. Penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan program dengan Sekretariat Organisasi Perangkat Daerah lain untuk mewujudkan keterpaduan dan keserasian kerja;
- f. Pengendalian pelaksanaan tugas administratif dan teknis operasional Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan membimbing, mengarahkan dan mengawasi untuk optimalisasi tugas yang berhubungan dengan Sub Bagian Umum dan Sub Bagian Perencanaan Program dan Keuangan;
- g. Pemberian petunjuk, penilaian, dan pembinaan Kepala Sub Bagian Umum dan Sub Bagian Perencanaan Program dan Keuangan sesuai peraturan dan pedoman yang ada;
- h. Pengevaluasian pelaksanaan program pada kesekretariatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan rencana dan realisasinya untuk mengetahui tingkat pencapaian program dan permasalahan yang dihadapi, serta pemecahan masalahnya;

- i. Pelaporan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas secara lisan maupun tertulis untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan;
- j. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan secara tertulis.

3) Sub Bagian Umum

Tugas :

Tugas pokok merencanakan, melaksanakan, dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi umum dan administrasi kepegawaian.

Fungsi :

- a. Penyiapan rencana kegiatan berdasarkan tugas, permasalahan, kebutuhan dan kebijaksanaan pada Sub. bagian umum sebagai bahan penyusunan DPA.
- b. Penyiapan rencana kegiatan berdasarkan tugas, permasalahan, kebutuhan dan kebijaksanaan pada Sub. bagian umum sebagai bahan penyusunan rencana strategis organisasi perangkat daerah.
- c. Penyusunan rencana pelaksanaan kegiatan pada Sub. Bagian umum.
- d. Perumusan Upaya peningkatan dan pengembangan program sub. Bagian umum

- e. Pembagian tugas kepada bawahan sesuai jabatan pada sub. Bagian umum.
- f. Pembimbingan, pengarahan, dan pengawasan pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan administrasi umum, perkantoran dan kepegawaian.
- g. Pemberian petunjuk, penilaian dan pembinaan bawahan pada sub. Bagian umum sesuai [eraturan dan pedoman yang ada.
- h. Pengevaluasian pelaksanaan kegiatan pada sub. Bagian umum berdasarkan rencana dan realisasinya untuk mengetahui Tingkat pencapaian program dan permasalahan Yang Dihadapi, Serta Pemecahan Masalahnya;
- i. Pelaporan Pelaksanaan Tugas Sub Bagian Umum Baik Secara Lisan Maupun Tertulis Sebagai Pertanggungjawaban Kepada Sekretaris;
- j. Pelaksanaan Tugas Kedinasan Lain Yang Diperintahkan Pimpinan Secara Tertulis

4) Sub Bagian Perencanaan Program dan Keuangan

Tugas :

Tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan rencana program dinas dan pertanggungjawaban keuangan dinas

Fungsi :

- a. Penyapan rencana kegiatan berdasarkan tugas, permasalahan, kebutuhan dan kebijaksanaan pada seksi perencanaan program dan keuangan sebagai bahan penyusunan DPA.
- b. Penyiapa rencana kegiatan berdasarkan tugas, permasalahan, kebutuhan dan kebijaksanaan pada seksi perencanaan program dan keuangan sebagai bahan penyusunan rencana strategis organisasi perangkat daerah.
- c. Penyusunan rencana pelaksanaan kegiatan pada seksi perencanaan program dan keuangan
- d. Perumusan Upaya peningkatan dan pengmebangan program seksi perencanaan program dan keuangan
- e. Pembagian tugas kepada bawahan sesuai jabatan pada seksi perencanaan program dan keuangan
- f. Pembimbingan, pengarahan, dan pengawasan pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan adminstrasi umum, perkantoran dan kepegawaian.
- g. Pemberian petunjuk, penilaian dan pembinaan bawahan pada seksi perencanaan program dan keuangan sesuai [eraturan dan pedoman yang ada.
- h. Pengevaluasian pelaksanaan kegiatan pada seksi perencanaan program dan keuangan berdasarkan rencana dan realisasinya untuk mengetahui Tingkat pencapaian program dan pesmasalahan Yang Dihadapi, Serta Pemecahan Masalahnya;

- i. Pelaporan Pelaksanaan Tugas seksi perencanaan program dan keuangan Baik Secara Lisan Maupun Tertulis Sebagai Pertanggungjawaban Kepada Sekretaris;
- j. Pelaksanaan Tugas Kedinasan Lain Yang Diperintahkan Pimpinan Secara Tertulis

5) Bidang Hubungan Industrial

Tugas :

Mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas di bidang hubungan industrial Fungsi :

- a. Penyiapan rencana kegiatan berdasarkan tugas, permasalahan, kebutuhan dan kebijaksanaan pada bidang hubungan industrial sebagai bahan penyusunan DPA.
- b. Penyiapan rencana kegiatan berdasarkan tugas, permasalahan, kebutuhan dan kebijaksanaan pada pada bidang hubungan industrial sebagai bahan penyusunan rencana strategis organisasi perangkat daerah.
- c. Penyusunan rencana pelaksanaan kegiatan pada bidang hubungan industrial
- d. Perumusan Upaya peningkatan dan pengembangan program bidang hubungan industrial
- e. Pembagian tugas kepada bawahan sesuai jabatan pada bidang hubungan industrial

- f. Pembimbingan, pengarahan, dan pengawasan pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan administrasi umum, perkantoran dan kepegawaian.
- g. Pemberian petunjuk, penilaian dan pembinaan bawahan pada bidang hubungan industrial sesuai peraturan dan pedoman yang ada.
- h. Pengevaluasian pelaksanaan kegiatan pada bidang hubungan industrial berdasarkan rencana dan realisasinya untuk mengetahui Tingkat pencapaian program dan permasalahan Yang Dihadapi, Serta Pemecahan Masalahnya;
- i. Pelaporan Pelaksanaan Tugas bidang hubungan industrial Baik Secara Lisan Maupun Tertulis Sebagai Pertanggungjawaban Kepada Sekretaris;
- j. Pelaksanaan Tugas Kedinasan Lain Yang Diperintahkan Pimpinan Secara Tertulis

6) Sub Koordinator Penyelesaian Perselisihan

Tugas :

Merencanakan, melaksanakan mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan seksi penyelesaian Perselisihan.

Fungsi :

- a. Penyiapan rencana kegiatan berdasarkan tugas, permasalahan, kebutuhan dan kebijaksanaan pada seksi koordinator penyelesaian perselisihan sebagai bahan penyusunan DPA.

- b. Penyiapan rencana kegiatan berdasarkan tugas, permasalahan, kebutuhan dan kebijaksanaan pada koordinator penyelesaian perselisihan sebagai bahan penyusunan rencana strategis organisasi perangkat daerah.
- c. Penyusunan rencana pelaksanaan kegiatan pada koordinator penyelesaian perselisihan
- d. Perumusan Upaya peningkatan dan pengembangan program koordinator penyelesaian perselisihan
- e. Pembagian tugas kepada bawahan sesuai jabatan pada koordinator penyelesaian perselisihan
- f. Pembimbingan, pengarahan, dan pengawasan pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan administrasi umum, perkantoran dan kepegawaian.
- g. Pemberian petunjuk, penilaian dan pembinaan bawahan pada koordinator penyelesaian perselisihan sesuai peraturan dan pedoman yang ada.
- h. Pengevaluasian pelaksanaan kegiatan pada koordinator penyelesaian perselisihan berdasarkan rencana dan realisasinya untuk mengetahui Tingkat pencapaian program dan permasalahan Yang Dihadapi, Serta Pemecahan Masalahnya;

- i. Pelaporan Pelaksanaan Tugas koordinator penyelesaian perselisihan Baik Secara Lisan Maupun Tertulis Sebagai Pertanggungjawaban Kepada Sekretaris;
 - j. Pelaksanaan Tugas Kedinasan Lain Yang Diperintahkan Pimpinan Secara Tertulis
- 7) Sub Koordinator Kelembagaan, Kesejahteraan Pekerja dan Purna Kerja

Tugas :

Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan seksi Kelembagaan, Kesejahteraan Pekerja dan Purna Kerja.

Fungsi :

- a. Penyiapan rencana kegiatan berdasarkan tugas, permasalahan, kebutuhan dan kebijaksanaan pada Koordinator Kelembagaan, Kesejahteraan Pekerja dan Purna Kerja sebagai bahan penyusunan DPA.
- b. Penyiapan rencana kegiatan berdasarkan tugas, permasalahan, kebutuhan dan kebijaksanaan pada Kelembagaan, Kesejahteraan Pekerja dan Purna Kerja sebagai bahan penyusunan rencana strategis organisasi perangkat daerah.
- c. Penyusunan rencana pelaksanaan kegiatan pada Kelembagaan, Kesejahteraan Pekerja dan Purna Kerja

- d. Perumusan Upaya peningkatan dan pengembangan program Kelembagaan, Kesejahteraan Pekerja dan Purna Kerja
- e. Pembagian tugas kepada bawahan sesuai jabatan pada Kelembagaan, Kesejahteraan Pekerja dan Purna Kerja
- f. Pembimbingan, pengarahan, dan pengawasan pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan administrasi umum, perkantoran dan kepegawaian.
- g. Pemberian petunjuk, penilaian dan pembinaan bawahan pada Kelembagaan, Kesejahteraan Pekerja dan Purna Kerja sesuai [eraturan dan pedoman yang ada.
- h. Pengevaluasian pelaksanaan kegiatan pada sub. Bagian umum berdasarkan rencana dan realisasinya untuk mengetahui Tingkat pencapaian program dan permasalahan Yang Dihadapi, Serta Pemecahan Masalahnya;
- i. Pelaporan Pelaksanaan Tugas Sub Bagian Umum Baik Secara Lisan Maupun Tertulis Sebagai Pertanggungjawaban Kepada Sekretaris;
- j. Pelaksanaan Tugas Kedinasan Lain Yang Diperintahkan Pimpinan Secara Tertulis

8) Sub Koordinator Persyaratan Kerja dan Pengupahan

Tugas :

Merencanakan,melaksanakan mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan.

Fungsi :

- a. Penyiapan rencana kegiatan berdasarkan tugas, permasalahan, kebutuhan dan kebijaksanaan pada seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan sebagai bahan penyusunan DPA.
- b. Penyiapan rencana kegiatan berdasarkan tugas, permasalahan, kebutuhan dan kebijaksanaan pada seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan sebagai bahan penyusunan rencana strategis organisasi perangkat daerah.
- c. Penyusunan rencana pelaksanaan kegiatan pada seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan
- d. Perumusan Upaya peningkatan dan pengembangan program seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan
- e. Pembagian tugas kepada bawahan sesuai jabatan pada seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan
- f. Pembimbingan, pengarahan, dan pengawasan pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan administrasi umum, perkantoran dan kepegawaian.
- g. Pemberian petunjuk, penilaian dan pembinaan bawahan pada seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan sesuai peraturan dan pedoman yang ada.
- h. Pengevaluasian pelaksanaan kegiatan pada sub. Bagian umum berdasarkan rencana dan realisasinya untuk

mengetahui Tingkat pencapaian program dan permasalahan Yang Dihadapi, Serta Pemecahan Masalahnya;

- i. Pelaporan Pelaksanaan Tugas seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan Baik Secara Lisan Maupun Tertulis Sebagai Pertanggungjawaban Kepada Sekretaris;
- j. Pelaksanaan Tugas Kedinasan Lain Yang Diperintahkan Pimpinan Secara Tertulis.

9) Bidang Penempatan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Tugas :

Mengkoordinasikan dan mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas di bidang penempatan, pelatihan tenaga kerja dan transmigrasi.

Fungsi :

- a. Pengarahan penyusunan rencana kegiatan Bidang Penempatan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Berdasarkan tugas, permasalahan dan kebijakan yang ada pada Bidang Penempatan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk bahan perumusan DPA;
- b. Penyusunan rencana program Bidang Penempatan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan usulan Seksi Penempatan Tenaga Kerja, Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja, dan Seksi Transmigrasi dan skala prioritas untuk

bahan perumusan Renstra Organisasi Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

- c. Perumusan upaya peningkatan dan pengembangan program Bidang Penempatan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- d. Pendistribusian tugas kepada Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja, Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja, dan Kepala Seksi Transmigrasi berdasarkan peraturan Bupati tentang Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Perangkat Daerah sebagai pedoman;
- e. Penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan program dengan bidang lain untuk mewujudkan keterpaduan dan keserasian kerja;
- f. Pengendalian pelaksanaan tugas administratif dan teknis operasional Bidang Penempatan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan membimbing, mengarahkan dan mengawasi untuk optimalisasi tugas yang berhubungan dengan bidang penempatan, pelatihan tenaga kerja dan dan transmigrasi;
- g. Pemberian petunjuk, penilaian dan pembinaan Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja, Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja, dan Kepala Seksi Transmigrasi sesuai peraturan dan pedoman yang ada;

- h. Pengevaluasian pelaksanaan program kegiatan pada Bidang Penempatan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan rencana dan realisasinya untuk mengetahui tingkat pencapaian program dan permasalahan yang dihadapi, serta pemecahan masalahnya;
- i. Pelaporan pelaksanaan tugas Bidang Pembedayaan dan Penanganan Fakir Miskin berdasarkan laporan dari Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja, Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja, dan Kepala Seksi Transmigrasi sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Dinas;
- j. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan secara tertulis.

10) Sub Koordinator Penempatan Tenaga Kerja

Tugas :

Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas seksi Penempatan Tenaga Kerja.

Fungsi :

- a. Penyiapan rencana kegiatan berdasarkan tugas, permasalahan, kebutuhan dan kebijaksanaan pada seksi penempatan kerja sebagai bahan penyusunan DPA.
- b. Penyiapan rencana kegiatan berdasarkan tugas, permasalahan dan kebijaksanaan pada sebagai bahan penyusunan rencana strategis organisasi perangkat daerah.

- c. Penyusunan rencana pelaksanaan kegiatan pada penempatan tenaga kerja.
- d. Perumusan Upaya peningkatan dan pengembangan program penempatan tenaga kerja
- e. Pembagian tugas kepada bawahan sesuai jabatan pada penempatan tenaga kerja
- f. Pembimbingan, pengarahan, dan pengawasan pelaksanaan kegiatan penyaluran tenaga kerja siap pakai dan penyusunan informasi bursa tenaga kerja.
- g. Pemberian petunjuk, penilaian dan pembinaan bawahan pada penempatan tenaga kerja sesuai peraturan dan pedoman yang ada.
- h. Pengevaluasian pelaksanaan kegiatan pada penempatan tenaga kerja berdasarkan rencana dan realisasinya untuk mengetahui Tingkat pencapaian program dan permasalahan Yang Dihadapi, Serta Pemecahan Masalahnya;
- i. Pelaporan Pelaksanaan Tugas penempatan tenaga kerja Baik Secara Lisan Maupun Tertulis Sebagai Pertanggungjawaban Kepada Sekretaris;
- j. Pelaksanaan Tugas Kedinasan Lain Yang Diperintahkan Pimpinan Secara Tertulis

11) Sub Koordinator Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Tugas :

Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Fungsi :

- a. Penyiapan rencana kegiatan berdasarkan tugas, permasalahan, kebutuhan dan kebijaksanaan pada seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja sebagai bahan penyusunan DPA.
- b. Penyiapan rencana kegiatan berdasarkan tugas, permasalahan, kebutuhan dan kebijaksanaan pada seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja sebagai bahan penyusunan rencana strategis organisasi perangkat daerah.
- c. Penyusunan rencana pelaksanaan kegiatan seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
- d. Perumusan Upaya peningkatan dan pengembangan program seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
- e. Pembagian tugas kepada bawahan sesuai jabatan seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
- f. Pembimbingan, pengarahan, dan pengawasan pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan administrasi umum, perkantoran dan kepegawaian.

- g. Pemberian petunjuk, penilaian dan pembinaan bawahan pada seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja sesuai peraturan dan pedoman yang ada.
- h. Pengevaluasian pelaksanaan kegiatan pada seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja berdasarkan rencana dan realisasinya untuk mengetahui Tingkat pencapaian program dan permasalahan Yang Dihadapi, Serta Pemecahan Masalahnya;
- i. Pelaporan Pelaksanaan Tugas seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Baik Secara Lisan Maupun Tertulis Sebagai Pertanggungjawaban Kepada Sekretaris;
- j. Pelaksanaan Tugas Kedinasan Lain Yang Diperintahkan Pimpinan Secara Tertulis

12) Sub Koordinator Transmigrasi

Tugas :

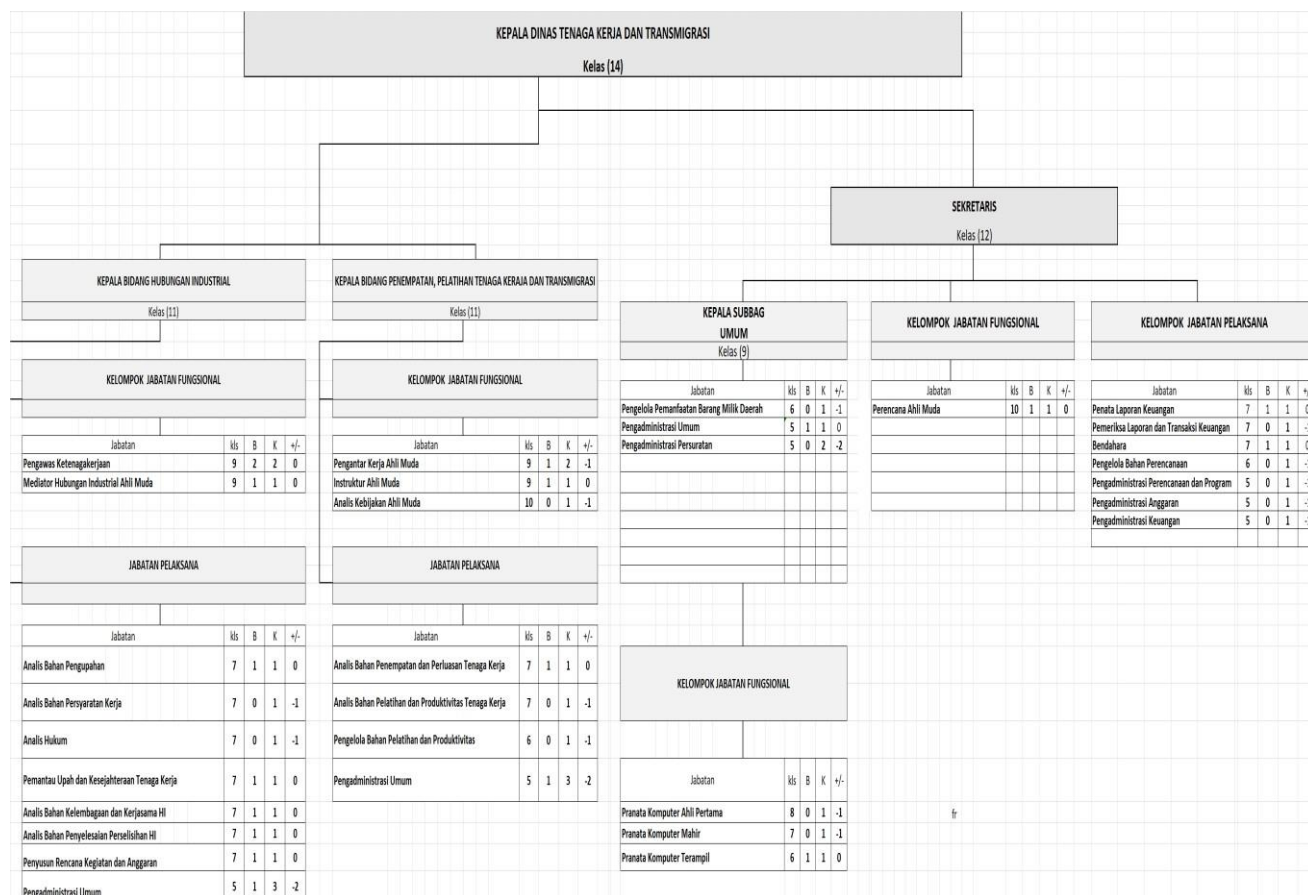
Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas seksi Transmigrasi.

Fungsi :

- a. Melakukan penyusunan program kerja pada seksi Transmigrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;.
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengkoordinir tugas bawahan pada seksi Transmigrasi;

- c. Mengumpulkan bahan dan informasi berbagai peraturan untuk menyusun pedoman pelaksanaan, norma, standar prosedur kerja dan bimbingan teknis sebagai dasar pelaksanaan kegiatan di seksi transmigrasi;
 - d. Menyelenggarakan dan melaksanakan penyuluhan kepada masyarakat untuk bertransmigrasi dan menghimpun animo calon transmigrasi;
 - e. Membina dan memantau hasil seleksi calon transmigrasi dari Kab/Kecamatan;
 - f. Menyelenggarakan bimbingan mental melalui ceramah-ceramah dari instansi terkait;
 - g. Memberikan pembekalan dan bimbingan paracalon transmigrasi.
- b) Peta Jabatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara

**Gambar 3. Peta Jabatan Disnakertrans Kabupaten Penajam
Paser Utara**



Sumber : Renstra Disnaker Kabupaten Penajam paser Utara 2018 SD 2023

Dalam Rencana Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Penajam Paser Utara telah ditetapkan program indikator dari tiap-tiap kegiatan pada Bidang Hubungan Industrial dan Bidang Penempatan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sesuai Peraturan Kementerian Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah.

Adapun program yang dimaksud antara lain :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
2. Program Perencanaan Tenaga Kerja
3. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja
4. Program Penempatan Tenaga Kerja
5. Program Hubungan Industrial
6. Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi

Tabel 4.1 Hasil Capaian Program Kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Program Kegiatan	Tahun Realisasi			
			2020	2021	2022	2023
Menurunnya Angka Pengangguran	Jumlah tenaga Kerja teratih	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas tenaga Kerja	11	24	380	117
	Jumlah AK1	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	1185	897	1149	1159
	Jumlah Tenaga Kerja yang di tempatkan	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	275	368	447	262
	Jumlah Lowongan Kerja	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	40	118	38	913

Sumber : Renstra Disnaker Kabupaten Penajam paser Utara 2018 SD 2023

**Tabel 4.2 Jenis Pelatihan yang telah dilaksanakan Dinas
Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser
Utara dari Tahun 2020-2023**

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta Pelatihan	Keterangan
1	Operator Excavator	56	Kompetensi
2	Menjahit Pakaian Wanita Dewasa	52	Wirausaha
3	Pembuatan Roti dan Kue	32	Wirausaha
4	Pembudidayaan Sayuran Hidroponik	32	Wirausaha
5	Pembuatan Sablon/Digital Printing	32	Wirausaha
6	Barista	45	Kompetensi
7	Pengecatan	16	Kompetensi
8	Pembuatan Batik Tulis	32	Kompetensi
9	Operator Dump Truck	16	Kompetensi
10	Pengoperasian Forklift	17	Kompetensi
11	Fotografer Junior	1	Kompetensi
12	Plate Welder GMAW 3G-UP PF	10	Kompetensi
13	Junior Mobile Programmer	1	Kompetensi
14	Teknisi Pemasangan Refrigerasi& AC (RAC)	5	Kompetensi
15	Juru Ukur	9	Kompetensi
16	Cabinet Maker	10	Kompetensi
17	Junior Administrative Assisstant	4	Kompetensi
18	Reka Bahan Tekstil	2	Kompetensi
19	Public Speaking	4	Kompetensi
20	Peternakan Ayam Pedaging	2	Wirausaha
21	Pembudidayaan Jamur	2	Wirausaha
22	Pembudidayaan Ikan Mas	2	Wirausaha
23	Operator Listrik Industri	13	Kompetensi
24	Plate Welder SMAW 2G	5	Kompetensi
25	Pengoperasian Mesin Bubut	3	Kompetensi
26	Salon Kecantikan	10	Wirausaha
27	Housekeeping	20	Kompetensi
28	Scaffolding Level Operator	1	Kompetensi
29	Operator Forklift	16	Kompetensi
30	Security	11	Kompetensi
31	Mebel Kayu Rotan	40	Wirausaha
32	Operator Welder	24	Kompetensi
33	Food And Beferage	10	Kompetensi
Sumber : Laporan Dokumen Kinerja Dinas			

b. Gambaran Informan

Identitas Informan

Untuk mendapatkan Informasi secara mendalam Penulis berupaya mewawancarai pejabat Struktural dan pejabat Fungsional yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten penajam Paser Utara, Adapaun identitas Informan dapat di lihat pada Tabel Berikut :

Tabel 4.3 Identtitas Informan

No	Nama Informan	Umur	Jabatan
1	MSK	53	Kepala Dinas
2	AW	45	Sekretaris
3	AM	52	Kabid. Penempatan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
4	S	50	Pengantar Kerja Ahli Muda
5	WHR	55	Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda

B. Hasil penelitian

1) Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan seluruh informan, diperoleh informasi bahwa peran Disnakertrans dalam menekan angka pengangguran sudah sesuai dengan Perumusan dan penetapan rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah berdasarkan RPJMD Pemerintah Daerah dengan berjalannya beberapa program yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja agar siap menghadapi dunia kerja dan persiapan IKN seperti peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui program

pelatihan, percepatan sertifikasi tenaga kerja, dan perluasan kesempatan kerja, di mana Disnakertrans melakukan Kerjasama dengan beberapa industri dan kedinasan lain yang terkait serta melakukan program pemagangan dan *jobfair* untuk menambah peluang lapangan kerja bagi pencari kerja. Semua Upaya tersebut berdasarkan RTK sebagai pijakan serta dengan adanya bantuan dana dari pemerintah. Berikut petikan hasil wawancara mendalam dengan seluruh informan:

“...ehmm RTKD saat ini kami sedang dalam proses untuk pembuatan SK Bupati..” “...setelah melakukan pelatihan semua teman teman atau masyarakat PPU yang mengikuti akan mendapatkan sertifikat, baik sertifikat nasional maupun Internasional..” “...kami juga sudah melakukan koordinasi dengan teman teman Dinas Perindagkop Kabupaten penajam Paser Utara terkait dengan bagaimana kita bisa mendorong agar mereka bisa berwirausaha..” (MSK, 53 tahun)

“...Kalau secara implementasi sebenarnya ee Sudah berjalan di tiap tiap OPD tetapi mungkin secara konsep baru kita atau baru dibuatkan dalam bentuk dokumen RTK makro ini ee untuk RTK makro ini berguna juga untuk ee perencanaan ee jangka panjang yang sifatnya jangka panjang jadi ada prediksi-prediksi yang dibuat untuk potensi tenaga kerja dan potensi kesempatan kerja di masa depan..” “..pelatihan pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan ee kompetensi dari para tenaga kerja, yaitu dilakukan pelatihan-pelatihan ya tentu saja dengan berbagai keterbatasan anggaran yang ada mungkin dalam satu tahun itu bisa diberikan pelatihan kepada masyarakat sekitar antara 60 sampai 75 orang setiap tahun..” ‘..ee tenaga kerja yang Memiliki sertifikat kompetensi di Penajam pasar utara ini baru sekitar satu setengah persenlah sepertinya 1,5 persen dari seluruh pencari kerja yang terdaftar..” “..perluasan kesempatan kerja harus dikerjakan secara Sinergis oleh semua pihak yang terkait ee mungkin disnaker ya melakukan ee langkah langkah dengan melakukan berbagai kegiatan seperti jobfair atau program pemagangan nah itu salah satu apa yang dikerjakan oleh

dinas tenaga kerja dalam rangka ee perluasan lapangan kerja formal". (AW, 45 tahun)

"...dari 2019 kita sudah mempunyai anggaran melatih beberapa pekerja untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja kita khususnya SDM masyarakat lokal.." "...selanjutnya di tahun 2023 Alhamdulillah kita sampai 600 lebih anggaran yang dialokasikan untuk pelatihan, jadi apalagi di tahun 2024 ini pemerintah daerah kita sangat meningkatkan anggaran untuk pelatihan sangat signifikan hampir milyaran rupiah". "...ya kita pemerintah daerah kalau ada perusahaan - perusahaan yang menerima rekrutmen kerja ya jadi kita berdasarkan pada Perda yang ada Perdata nomor 8 tahun 2017 bahwa setiap perusahaan itu wajib mengupayakan tenaga kerja lokal , yaitu 80 berbanding 20%." (AM, 52 tahun)

"..terkait dengan apa ee peningkatan kompetensi tenaga kerja ee salah satu apa program pemerintah, khususnya untuk peningkatan kompetensi untuk menuju ee tenaga kerja persiapan tenaga kerja untuk IKN itu itu salah satu program pemerintah salah satunya itu apa Bupati kita memberikan ee anggaran yang luar biasa terkait dengan peningkatan kompetensi karena salah satu ee ini agar ee tenaga kerja yang ada di daerah ini bisa bersaing dengan tenaga kerja dari luar.." "...ini memang anggaran tidak terlalu besar tapi ee mencukupi untuk ee pelatihan-pelatihan untuk peningkatan kompetensi bagi anak-anak pencari kerja.." "...a terkait dengan perluasan kesempatan kerja Pak Yan memang ee Dinas kita untuk tahun 2023 kemarin kita memang bekerjasama dengan pemerintah provinsi artinya yang sudah dilatih itu ditingkatkan lagi itu diberikan apa e motivasi agar dia bisa bekerja lebih efektif dan ee lebih ee maju lagi dan sekaligus diberikan bantuan kepada yang sudah dilatih.." "...Eee terkait dengan job fair ee Alhamdulillah di tahun 2023 kita sudah melaksanakan.." (S, 50 tahun)

Berdasarkan hasil observasi lapangan Disnakertrans sudah menjalankan tugasnya dengan baik, antara lain dengan memberikan Pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja untuk mempersiapkan tenaga kerja yang mampu bersaing terutama dalam menghadapi IKN ke depannya,

membentuk kerjasama dengan kedinasan terkait dan juga industri-industri, melakukan jobfair untuk perluasan lapangan kerja, serta memberi pelayanan yang baik kepada masyarakat yang berhubungan dengan Disnakertrans, namun dari segi sarana dan prasarana masih ada kekurangan, yaitu tidak ada mobil operasional lapangan.

Berdasarkan telaah dokumen di lokasi terkait dengan dokumen RTK yang merupakan salah satu kewajiban dari kementerian, yaitu setiap kabupaten kota wajib memiliki Dokumen Rencana Tenaga Makro sedangkan penyusunan dokumen RTK makro yang baru dilakukan di akhir tahun 2023, namun secara implementasinya setiap perencanaan selalu didasari dengan RTK menjadi acuannya.

2) Tupoksi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diperoleh informasi bahwa dalam mendorong masyarakat untuk berwirausaha Disnakertrans bekerjasama dengan Dinas lain dalam hal pendanaan agar masyarakat lebih produktif atau bahkan dapat memberi lapangan kerja untuk tenaga kerja lainnya. Disnakertrans memfasilitasi segala bentuk pelatihan, seperti menjahit, membuat roti (kue), budidaya perikanan dan lain-lain, serta membantu dalam pemasaran. Disnakertrans berupaya untuk menciptakan

hubungan yang sehat dan produktif dengan industri-industri. Dalam menciptakan hubungan industrial yang sehat dan produktif Disnakertrans fokus melakukan monitoring kepada tenaga kerja dan industri tersebut untuk melihat apa saja yang mereka butuhkan demi kesejahteraan tenaga kerja.

“..jadi artinya begini eh kami juga sudah melakukan koordinasi dengan teman teman Dinas Perindagkop Kabupaten penajam Paser Utara terkait dengan bagaimana kita bisa mendorong agar mereka bisa berwirausaha , satu contoh misalkan si A ini kekurangan dana, di Pemerintah Daerah melalui Perindagkop itu menyiapkan eh dana..” “..Uhu uhu Jadi kami juga kemarin sudah memerintahkan kepada Kabid hubungan Industri untuk melakukan monitoring ,monitoring di perusahaan perusahaan yang mempekerjakan ,baik itu perusahaan yang eh swasta maupun eh swasta nasional, karena dengan adanya IKN ini sekitar 15 san ribu orang yang ada bekerja di IKN sekarang artinya ini betul betul butuh eh power atau butuh tenaga dalam rangka bagaimana kita bisa mengayomi mereka..” (MSK, 53 tahun)

“..ee beberapa pelatihan yang dilaksanakan oleh Disnaker ee bekerja sama dengan balai-balai pelatihan kerja yang ada atau balai atau lembaga lembaga pelatihan komunitas ee diantaranya memang ditujukan untuk masyarakat supaya berwirausaha, seperti pelatihan untuk menjahit ee pembuatan roti atau kue kue ini termasuk di antaranya latihan untuk pengemasan latihan untuk pemasaran kemudian ee diantara berikutnya yaitu budi daya perikanan dan budidaya-budidaya lainnya selanjutnya Disnaker akan menghubungkan masyarakat yang dilatih dengan OPD lain atau atau lembaga lain agar bisa mendapatkan bantuan peralatan dan Permodalan”. (AW,45 tahun)

“..jadi kami dinas tenaga kerja akan melatih sedangkan untuk peralatan nanti disediakan oleh dinas Perindagkop ee jadi dana juga kalau dana kami tidak bisa mengcover semua itu bekerjasama dengan dinas pemberdayaan masyarakat desa dengan malalui dana ADD desa mungkin itu jadi antar dinas terkait kami akan berkolaborasi untuk meningkatkan agara

masyarakat bisa berwirausaha dan bisa meningkatkan produktifitasnya..” (AM, 52 tahun)

Berdasarkan hasil observasi lapangan dalam menciptakan wirausaha yang produktif Disnakertrans melakukan Kerjasama dengan industri dan Lembaga-lembaga lain, namun dari segi SDM kurangnya personal pengantar kerja, yang ada hanya 1 orang dan belum bersertifikasi.

Berdasarkan telaah dokumen di lokasi terkait dengan alokasi anggaran dari tahun 2020 – 2023 tidak bisa dibuktikan dengan data yang ada.

3) Kebijakan Disnakertrans Penajam Paser Utara

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diperoleh informasi bahwa Pkeputusann yang memiliki tenaga kerja 50+1 orang maka wajib memiliki PKB atau Perjanjian Kerja Bersama, selain itu dalam hal rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan atau industri yang ada di daerah wajib memprioritaskan tenaga kerja lokal.

“..terkait dengan arti dari pada PKB yaitu Perjanjian Kerja Bersama sesuai dengan KEPMEN nomor 38 tahun 2014 bahwa disitu dikatakan apabila dalam suatu Perusahaan memiliki serikat pekerja maka wajib memiliki PKB nah dan syarat untuk mengusul PKB apabila karyawan itu atau serikat kerja itu memiliki anggota 50 plus 1 dan serikat pekerja itu akan membuat surat ke manajemen untuk pengurusan untuk melakukan pembuatan PKB itu sendiri. (WHR, 55 tahun)

“..ya kita pemerintah daerah kalau ada perusahaan - perusahaan yang menerima rekrutmen kerja ya jadi kita

berdasarkan pada Perda yang ada PERDA nomor 8 tahun 2017 bahwa setiap perusahaan itu wajib mengupayakan tenaga kerja lokal , yaitu 80 berbanding 20%” “..PERBUPnya diperkuat dengan PERBUP nomor 33 tahun 2019 , yaitu tiap perusahaan itu wajib melaporakn ke dinas pekerjaan ke dinas tenaga kerja setempat kabupaten Panajam Paser Utara dalam hal rekrutmen tenaga kerja..” (AM, 52 tahun).

Berdasarkan hasil observasi lapangan masih banyak perusahaan yang merekrut tenaga kerja dari luar karena SDM lokal kurang dan bahkan ada yang tidak bisa memenuhi kriteria yang perusahaan butuhkan.

Berdasarkan telaah dokumen di lokasi terkait dengan kebijakan yang ada , yaitu Perdata nomor 8 tahun 2017 bahwa setiap perusahaan wajib mengupayakan tenaga kerja lokal, yaitu 80 berbanding 20%, namun yang ada perekrutan tenaga kerja dari luar lebih dari 20%.

4) Matriks Intisari Temuan

Tabel 4.4 Matriks Intisari Temuan

Variabel	Hasil Kualitatif	Interpretasi Peneliti
Peran Disnakertrans	Disnakertrans melakukan pelatihan kepada tenaga kerja, dan bekerjasama dengan dinas lain, Lembaga dan Pkeputusann-perusahan yang ada untuk memperluas lapangan kerja, serta melakukan sertifikasi kepada peserta pelatihan agar lebih mudah dan cepat	Dari hasil wawancara mendalam disimpulkan bahwa Disnakertrans rutin melakukan pelatihan dan strategi lain untuk memperluas peluang kerja, seperti <i>job fair</i> , pemagangan serta bekerjasama dengan pihak-pihak lain terkait dengan ketenagakerjaan.

	mendapatkan pekerjaan.	
Tupoksi Disnakertrans	Menjalin Kerjasama dengan <i>Perindagkop</i> dan dinas DPMD dinas pemberdayaan masyarakat desa untuk melakukan pelatihan kewirausahaan, dan membantu masyarakat yang butuh pendanaan untuk usaha mereka.	Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Disnakertrans berupaya untuk melakukan pelatihan dan membantu dari segi pendanaan untuk mengembangkan usaha masyarakat yang ikut pelatihan, guna mengurangi angka pengangguran.
Kebijakan Disnakertrans	Perusahaan yang memiliki anggota sebanyak 50+1 wajib memiliki PKB, Perusahaan yang ada di daerah wajib memprioritaskan tenaga kerja lokal dalam perekrutan.	Berdasarkan hasil wawancara mendalam didapatkan hasil bahwa Disnakertrans memiliki peran yang besar dalam hal ketenagakerjaan baik dari segi PKB maupun perekrutan, sehingga setiap perusahaan wajib melakukan pelaporan kepada Disnakertrans.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa peran Disnakertrans dalam menekan angka pengangguran sudah cukup baik dengan berjalannya beberapa program yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja agar siap menghadapi dunia kerja dan persiapan IKN seperti peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan, percepatan sertifikasi tenaga kerja, pemberdayaan masyarakat untuk berwirausaha dan perluasan kesempatan kerja, di mana Disnakertrans melakukan kerjasama dengan beberapa industri dan kedinasan lain yang terkait

serta sesekali melakukan program pemagangan dan *jobfair* untuk menambah peluang lapangan kerja bagi pencari kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sitompul, 2023) menyatakan bahwa dalam upaya mengurangi angka pengangguran, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi dengan giat melakukan sosialisasi untuk mengedukasi masyarakat terkait ketenagakerjaan, meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan infrastuktur pendukung, serta memaksimalkan program dan kegiatan ketenagakerjaan.

Salah satu Upaya Disnakertrans untuk menekan angka pengangguran, yaitu melakukan program pemagangan dan *jobfair* untuk membantu tenaga kerja mendapatkan pekerjaan lebih cepat sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki. Namun, berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh menyatakan bahwa kegiatan *jobfair* sejak tahun 2019 hanya dilakukan sebanyak 1 kali berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zevita, 2024) menyatakan bahwa peran Disnakertrans sangat penting dalam pelaksanaan *jobfair*, termasuk perencanaan, organisasi, dan evaluasi setelah acara berlangsung dan menegaskan bahwa *jobfair* efektif dalam mengurangi angka pengangguran karena memberikan kesempatan langsung kepada pencari kerja untuk berinteraksi dengan Perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suhandi, 2021) menyatakan bahwa aspek kelembagaan adalah elemen kunci yang perlu diperbaiki dalam upaya menurunkan pengangguran. Hal tersebut berbanding lurus dengan hasil penelitian ini, berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa dalam upaya mendorong masyarakat untuk berwirausaha Disnakertrans bekerjasama dengan Dinas lain dalam hal pendanaan agar masyarakat lebih produktif atau bahkan dapat memberi lapangan kerja untuk tenaga kerja lainnya. Disnakertrans memfasilitasi segala bentuk pelatihan, seperti menjahit, membuat roti (kue), budidaya perikanan dan lain-lain, serta membantu dalam pemasaran. Disnakertrans berupaya untuk menciptakan hubungan yang sehat dan produktif dengan industri-industri. Dalam menciptakan hubungan industrial yang sehat dan produktif Disnakertrans fokus melakukan monitoring kepada tenaga kerja dan industri tersebut untuk melihat apa saja yang mereka butuhkan demi kesejahteraan tenaga kerja.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan studi yang dilakukan (Rivaldi,2023) yang menyatakan bahwa Upaya yang dilakukan pemerintah untuk menurunkan Tingkat pengangguran adalah dengan mendorong pengembangan wirausaha sehingga dapat memperluas kesempatan kerja. Penelitian lain yang sejalan,yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Fitri, 2022) yang menyatakan bahwa penanggulangan pengangguran melalui program Kartu Prakerja

dengan dilaksanakan dalam bentuk pelatihan serta pemberian insentif.

Tenaga kerja yang mengikuti pelatihan dari tahun 2022 ke 2023 jumlahnya menurun, yaitu sebanyak 380 orang pada tahun 2022 dan 117 orang pada tahun 2023. Namun, walaupun mengalami penurunan dari tahun 2022 ke tahun 2023 jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya sangat jauh berbeda perbandingannya, di mana pada tahun 2020 hanya 11 orang dan di tahun 2021 hanya 24 orang yang mengikuti pelatihan. Hal tersebut menjadi salah satu bukti nyata bahwa implementasi strategi Disnakertrans semakin baik setiap tahunnya.

Namun, berdasarkan data BPS pada tahun 2022-2023 diketahui bahwa Tingkat pertumbuhan pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara mengalami kenaikan, yaitu 1.755 pada tahun 2022 dan 2.128 pada tahun 2023. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mariono, 2017) di Kabupaten Minahasa yang menyatakan bahwa penanggulangan pengangguran oleh Pemerintah Kabupaten Minahasa khususnya Dinas Tenaga Kerja sudah baik berdasarkan penelitiandi Dinas Tenaga Kerja maupun kepada masyarakat, walaupun dilihat dari data BPS bahwa tingkat pertumbuhan pengangguran di Kabupaten Minahasa setiap tahun mengalami peningkatan dimana tahun 2014 sebanyak 13.584 dan tahun 2015 sebanyak 14.513. Faktor kenaikan angka

pengangguran tiap tahun dapat terjadi karena pertambahan jumlah penduduk Angkatan kerja, baik penduduk lokal maupun penduduk yang berpindah domisili.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), tupoksi adalah singkatan dari tugas pokok dan fungsi. Mengutip melalui buku berjudul Analisis Standar Biaya (2022) Tupoksi adalah pekerjaan atau tanggung jawab yang dibebankan kepada organisasi atau perusahaan untuk dilakukan dan dicapai. Berdasarkan observasi yang dilakukan, Disnakertrans Penajam Paser Utara dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok sudah sesuai dengan Peraturan Bupati Penajam Paser Utara Nomor 45 tahun 2017 tentang susunan organisasi, tata kerja, tugas pokok dan fungsi diuraikan tugas dan fungsi Disnakertrans, yaitu setiap jabatan dan jabarannya memiliki tupoksinya masing-masing, namun dari segi SDM kurangnya personal pengantar kerja, yang ada hanya 1 orang dan belum bersertifikasi.

Berdasarkan Peraturan Bupati Penajam Paser Utara Nomor 45 tahun 2017 tentang susunan organisasi, tata kerja, tugas pokok dan fungsi diuraikan tugas dan fungsi Disnakertrans, yaitu salah satunya melakukan koordinasi program dengan organisasi perangkat daerah lain. Dalam hal ini berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa salah satu cara untuk menciptakan lapangan kerja, yaitu mengajak masyarakat untuk berwirausaha dan

hal ini tidak lepas dari Kerjasama dengan dinas terkait ataupun perangkat daerah lain yang bisa diajak bekerjasama untuk menjalankan program. Salah satu tugas pokok dan fungsi dari Disnakertrans adalah melakukan pembinaan, pengawasan monitoring dan evaluasi usaha industri, berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa Disnakertrans berupaya menciptakan hubungan yang sehat dan produktif dengan industri yang ada dengan cara memonitoring tenaga kerja dan industri tersebut untuk menjamin kesejahteraan kedua belah pihak. Hal tersebut merupakan salah satu perwujudan dari misi Disnakertrans Penajam Paser Utara, yaitu membangun hubungan industrial yang harmonis dan kondusif.

Berdasarkan pembahasan di atas, disarankan agar Disnakertrans memberikan inovasi terbaru dalam upaya meningkatkan wirausaha yang produktif sesuai dengan keadaan atau kondisi saat ini. Dari segi SDM Disnakertrans sebaiknya jumlah dan kompetensinya disesuaikan dengan Tupoksi yang ada agar tidak kewalahan dalam menjalankan program yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi perusahaan yang memiliki pekerja sebanyak 50+1 wajib membuat PKB (Perjanjian Kerja Bersama) sesuai dengan KEPMEN nomor 38 tahun 2014 dan dalam hal perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Penajam Paser Utara wajib

memprioritaskan tenaga kerja lokal dari pada tenaga kerja dari luar dengan perbandingan 80% banding 20%, hal ini diatur dalam PERDA nomor 8 tahun 2017 dan diperkuat dengan Peraturan Bupati Penajam Paser Utara Nomor 21 tahun 2022 , yaitu tiap perusahaan di Kabupaten Penajam Paser Utara wajib lapor ke dinas tenaga kerja setempat kabupaten Panajam Paser Utara dalam hal rekrutmen tenaga kerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanifah Indri, 2018) yang menyatakan bahwa pelaksanaan program Disnakertrans untuk menekan angka pengangguran mengacu pada beberapa peraturan pemerintah atau kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dan sudah dijalankan sebagaimana mestinya.

Hasil penelitian di atas tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulna, 2013) yang menyatakan bahwa pemerintah seharusnya bisa mengeluarkan kebijakan yang bisa terciptanya lapangan pekerjaan, serta menjalankan kebijakan tersebut dengan sungguh-sungguh sampai terlihat hasil yang maksimal. Peran dan Tupoksi yang dijalankan oleh Disnakertrans Kabupaten Penajam Paser Utara, jelas tercantum dalam Peraturan Bupati Penajam Paser Utara Nomor 45 tahun 2017 tentang susunan organisasi, tata kerja, tugas pokok dan fungsi diuraikan tugas dan fungsi Disnakertrans.

kebijakan merupakan serangkaian tindakan atau langkah-langkah yang diambil oleh suatu pihak untuk mencapai tujuan

tertentu. Kebijakan dapat berupa aturan, norma, atau keputusan yang diambil berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu.

Tujuan dari kebijakan ini dapat beragam, seperti meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mengatasi masalah sosial, atau memperbaiki kinerja suatu organisasi. Kebijakan terkait perekrutan yang tercantum dalam PERDA nomor 8 tahun 2017 menekankan bahwa perusahaan dalam merekrut tenaga kerja harus memprioritaskan tenaga kerja lokal, yaitu 80% bending 20% dengan tenaga kerja dari luar Kabupaten Penajam Paser Utara, namun dalam prakteknya perda tersebut tidak terlaksana dengan baik karena masih banyak tenaga kerja dari luar daerah yang dipekerjakan oleh perusahaan, alasannya, yaitu tenaga kerja lokal tidak sesuai dengan kebutuhan Perusahaan atau tidak memenuhi kriteria yang Perusahaan butuhkan.

Disnakertrans Kabupaten Penajam Paser Utara, dalam penyelenggaraan program masih terhambat di dokumen RTK yang secara implementasi selama ini RTK ada dan merupakan pijakan utama Disnakertrans dalam menjalankan setiap perencanaan, namun untuk penyusunan dokumennya sendiri baru dilakukan akhir tahun 2023 dan baru akan disahkan oleh pemerintah setempat.

Hal yang hampir sama juga diperoleh oleh (Heluth, 2022), yaitu Peran Disnakertrans Ambon sebagai suatu kebijakan, dinilai belum efektif karena kebijakan-kebijakan yang mengatur khusus

tentang pengangguran belum ada, sehingga Dinas Tenaga Kerja masih berpedoman kepada kebijakan-kebijakan yang lebih umum yang membutuhkan pendalaman terlebih dahulu, yang menyebabkan peran yang dilakukan dalam mengurangi angka pengangguran belum dapat berjalan dengan maksimal. Heluth, 2022 juga menyatakan bahwa Disnakertrans kota Ambon dalam menjalankan Peran Sebagai Strategi, belum mencapai kata efektif karena dalam pelaksanaan strategi belum dapat berjalan dengan lancar, masih banyak faktor pendukung yang kurang seperti sarana dan prasarana pendukung, tingkat pendidikan rendah, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, keterbatasan lapangan kerja.

Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afriani, 2014), yang menyatakan bahwa kebijakan menekan angka pengangguran telah berjalan optimal di mana Peran Disnakertrans Kota Magelang ialah sebagai stabilisator, innovator, modernisator, pelopor, dan pelaksana program pelatihan kerja

Berdasarkan uraian di atas, disarankan agar Disnakertrans dalam melakukan pelatihan kerja, sebaiknya disesuaikan dengan perusahaan atau industri yang ada di Kabupaten Penajam Paser Utara, agar alumni pelatihan kerja tersebut punya bekal yang sesuai dengan kriteria yang perusahaan butuhkan dan lebih siap untuk menjalani pekerjaannya nanti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan telaah dokumen perencanaan (Renstra) serta dokumen laporan kinerja peneliti menyimpulkan bahwa, Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menekan angka pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara telah berjalan sesuai Tupoksi dan berpedoman pada RPJMD Pemerintah Daerah, yaitu dengan menyusun perencanaan dan strategi, untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan, pemberdayaan masyarakat, menciptakan wirausaha yang produktif melalui pendanaan dan pelatihan, melakukan program pemagangan dan *jobfair*, melakukan kerjasama dengan Dinas terkait serta perangkat daerah lainnya, serta membangun hubungan yang produktif dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Penajam Paser Utara.

B. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan, berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada Pimpinan Disnakertrans disarankan agar melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka perluasan lapangan kerja serta untuk menciptakan wirausaha yang produktif

dan mengupayakan penambahan aparatur khususnya pengantar kerja

2. Kepada para pekerja dan calon pekerja agar memanfaatkan wadah yang disiapkan oleh Disnakertrans untuk meningkatkan potensi dan kreatifitas.
3. Kepada Peneliti Selanjutnya diharapkan untuk meneliti faktor lain yang lebih luas yang berkaitan dengan peran Disnakertrans dalam menanggulangi angka pengangguran.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani.2014. *Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Sosial Kota Magelang*. Universitas Negeri Yogyakarta.Yogyakarta.
- Akdon, 2011.*Strategic Management For Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta
- Andi Hamzah.1986. *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dayen Iqwana Silangit (2022) *Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jurnal Dinamika Pemerintahan* Vol.1, No. 1 (September 2022)
- Djam'an, Satori 2009. *Metodology Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Fitri, Indah Tarina Rizki Nuzul. 2022. *Penanggulangan Pengangguran melalui Program Kartu Prakerja di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.Aceh
- Hanifah, Indri.dkk. 2018. *Kinerja Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Melaksanakan Program Pengurangan Angka Pengangguran*. Jurnal GOVERNANSI p-ISSN 2442-3971; e-ISSN 2549-7138 Volume 4 Nomor 1
- Hasmilah (2020). *"Strategi Pemerintah Kota Dalam Menurunkan Angka Pengangguran Melalui Program BULO"* (Studi Tentang Badan Usaha Lorong di Kelurahan Bontomakkio Kecamatan Rappocini Kota Makassar.
- J. Salusu. 2006. *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Grasindo.
- Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Edisi kedua belas. Jilid 1. Jakarta: PT Index. Kelompok Gramedia.
- Kurniawan, Heru. 2012. *Teori, Metode, dan Aplikasi Sosiologi Sastra*. Yogyakarta: Graham Ilmu
- Mankiw, N. Gregory. 2003. *Teori Makro Ekonomi*, Jakarta : Erlangga
- Mariono, Bayu Prasetyo,dkk. 2017.*Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Penganggurandi Kabupaten Minahasa*. Jurnal Jurusan Ilmu PemerintahanVolome 2No. 2Tahun 2017

Mohammad Mulyadi Kajian Vol. 21 No. 3 September 2016 hal. 221 – 236
“Peran Pemerintah dalam Mengatasi Pengangguran dan Kemiskinan dalam Masyarakat”.

Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mudrajad Kuncoro. 2005. *Strategi: Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Pito, Andrianus, Toni dkk. 2006. *Mengenal Teori-teori Politik*. Bandung: Nuansa.

Purhantara, Wahyu. 2010. *Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Rangkuti, Freddy. 2013. *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan, Bobot, Rating, dan OCAI*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.

Renstra Disnaker Kabupaten Penajam paser Utara 2018 SD 2023

Rindi Yuliyanti, Nida Handayani, Program Studi Administrasi Publik, FISIP, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Tangerang Selatan Jurnal Kebijakan Publik, Vol.13, No.3, 2022 p-ISSN 1978-0680, e-ISSN 2655-5204

Rivaldhi Muhammad Alfaritdizi, Ananta Prathama Jurnal Kebijakan Publik, Vol.14, No.1, 2023 p-ISSN 1978-0680, e-ISSN 2655-5204

Simamora. 2001. *“Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel”*, Edisi Pertama. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Sitompul,Nada Meita. 2023. *Peran Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kota Jambi Provinsi Jambi*. Asdaf Kota Jambi, Provinsi Jambi

Sudrajad, 2008. *“Kiat Mengentas Pengangguran Melalui Wirausaha”*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugianto, Yul Tito Permadhy Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol 2 No 3 Bulan Juli 2020 *“Faktor Penyebab Pengangguran dan Strategi Penanganan Permasalahan Pengangguran Pada Desa Bojongcae, Cibadak Lebak Provinsi Banten”*

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono.2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.

Suhandi, dkk. 2021. *Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Volume 1 Nomor

Sumarsono, Hadi, 2009. *Analisis kemandirian Otonomi Daerah*. Jurnal Akuntansi Pemerintah Vol.1 No.1, 2009

Sukirno, S. 2000. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Todaro, M.P. 2000. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga (H.Munandar, Trans. Edisi Ketujuh ed.)*. Jakarta: Erlangga

Usman Nurdin. 2002. Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum, PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta

Yulna Dewita Hia. *Journal of Economic and Economic Education Vol.1 No.2* (208- 213) ISSN : 2302 – 1590 E-ISSN: 2460 – 190X.

Zevita, Zea Zelia. 2024. *Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau Dalam Mengurangi Pengangguran Melalui Job Fair*. Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara

No.	Daftar Pertanyaan
1.	Penguatan Peencanaan Tenaga Kerja Nasional dengan arah kebijakan dan strategi. Menurut Anda, apakah RTK makro itu penting dan apakah sudah dapat diimplementasikan di Kabupaten Penajam?
2.	Percepatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja. • Apa yang telah dilakukan oleh Disnakertrans dalam Upaya meningkatkan Kompetensi tenaga kerja? • Apakah anggaran yang dialokasikan pemerintah daerah sudah cukup memadai dalam mendukung peningkatan SDM tenaga kerja?
3.	Percepatan Sertifikasi Profesi. • Sudah berapa persen tenaga kerja yang ada di PPU yang telah mendapatkan sertifikasi profesi? • Bagaimana dengan tenaga kerja yang telah dilatih apakah sudah bekerja semua?
4.	Penguatan wirausaha produktif • Peningkatan spirit wirausaha sangat diperlukan agar kualitas pertumbuhan ekonomi meningkat. Apakah

	ada program khusus yang dilakukan Disnakertrans untuk mendorong Masyarakat dalam berwirausaha?
5.	Penciptaan hubungan industrial yang sehat dan Produktif • Strategi apa yang dilakukan untuk menciptakan hubungan industrial yang sehat di Kabupaten Penajam Paser Utara?
6.	Penegakan hukum ketenagakerjaan. • Perjanjian kerja sama (PKB), Lembaga bipartit, tripartite, serikat pekerja, organisasi pengusaha serta mediasi.
7.	Peningkatan perlindungan pekerja migran. • Apakah tenaga kerja migran di PU? • Apakah ada Perda terkait dengan pekerja migran?
8.	Pelayanan ketenagakerjaan sederhana, transparan dan akuntabel.

Lampiran 2. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Penajam Paser Utara

Visi : Membangun Penajam Paser Utara Maju, Modern, dan Religius			
Misi 1 : Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi dan Pendapatan Masyarakat serta Mengurangi Angka Pengangguran			
Tujuan	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
2. Pengurangan Angka Pengangguran	2. Menurunnya angka Pengangguran	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi, Antara lain :
			1. Pelatihan Teknik Las
			2. Pelatihan Teknik Listrik
			3. Pelatihan Teknik Elektronik
			4. Pelatihan Teknik Bangunan
			5. Pelatihan Teknik Pendingin (AC)
			6. Pelatihan Satpam (Securiti)
			Melaksanakan Pendidikan pelatihan kewirausahaan Sebagai Berikut :
			1. Pelatihan Ketrampilan Menjahit
			2. Pelatihan Ketrampilan Tata Boga
			3. Pelatihan Ketrampilan Tata Busana

		Peningkatan kesempatan kerja	4. Pelatihan Ketrampilan Desain Batik Daerah
			5. Pelatihan Ketrampilan Pemanfaatan Sumber Daya Lokal
			Penyusunan informasi bursa tenaga kerja (Penerbitan AK-1)
			Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja
			Pelayanan Antar Kerja
			Sosialisasi Penempatan Tenaga Kerja Lokal
			Penyelenggaraan JOB FAIR
			Perluasan Kesempatan Kerja
			Monitoring dan Pembinaan Tenaga Kerja Asing (TKA)
3. Hubungan Industrial yang harmonis dan kondusif	3. Terwujudnya Penurunan Jumlah Kasus Ketenagakerjaan	Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Fasilitasi penyelesaian prosedur PPHI
			Sosialisasi kelembagaan ketenagakerjaan di Perusahaan
			Pembinaan dan Monitoring Perjanjian Kerja,PP,PKB,Syarat Kerja dan outsourcing
			Fasilitasi Dewan Pengupahan Kab.PPU
			Pembinaan dan Monitoring pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial /PHK

			Kampanye Hari Buruh Internasional (Mayday)
			Satgas Tunjangan Hari Raya (THR),
			Pembinaan dan Verifikasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh di Perusahaan

			Pembinaan dan Monitoring LKS Bipartit Perusahaan
			Sosialisasi dan Monitoring UMK Kab. Penajam Paser Utara
			Penyuluhan Mekanisme PHK dan Perhitungan Pesangon
			Penyuluhan Perjanjian Kerja, PP, PKB, Syarat Kerja dan outsourcing
			Sosialisasi dan Monitoring kepesertaan BPJS
			Operasional Lembaga LKS Tripartit

Sumber : Renstra Disnaker Kabupaten Penajam paser Utara 2018 SD 2023

Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian Kualitatif

Peneliti Bersama Kepala Dinas dan staff



Penelitian data kualitatif (wawancara mendalam)







Lampiran 4. Dokumentasi Kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa
Di Bpvp Samarinda



Pelaksanaan Pelatihan Operator Excavator
Di Bpvp Samarinda



Monitoring Pelaksanaan Pelatihan Pembuatan Roti Dan Kue



Monitoring Pelaksanaan Pelatihan Housekeeping



Monitoring Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa



Pelaksanaan Kegiatan Program Padat Karya Bagi Pekerja Informal



Monitoring Keberadaan Tenaga Kerja Asing



Peresmian Dan Koordinasi Anjungan Siapkerja
(Sistem Informasi Dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan)



Sosialisasi Pembentukan Bursa Kerja Khusus



Pembinaan Dan Monitoring Hubungan Industrial Di Perusahaan (Pt. Wkp) Tahun



Pembinaan Dan Monitoring Hubungan Industrial Di Perusahaan
(Eastkal)



Pembinaan Dan Monitoring Hubungan Industrial Di Perusahaan
(Pt. Kms)



Kegiatan Verifikasi Data Karyawan Peserta
Bpjs Ketenagakerjaan

