

JURNAL MSDA

MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Vol. 5, No. 2/Desember 2017

Gradiana Tefa

KAJIAN TERHADAP PROGRAM PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN BERKALA SUMBER DAYA APARATUR NEGARA
DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK
DI INDONESIA

Hardiyanto Rahman

KINERJA KANTOR PERWAKILAN
PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO DI JAKARTA
DENGAN PENDEKATAN "BALANCED SCORECARD"

Risa Roslana

KINERJA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
DALAM PENGELOLAAN SAMPAH
DI KABUPATEN BANDUNG PROVINSI JAWA BARAT

Rizki Arnalia dan Rini Juniarti

EFEKTIVITAS DINAS KETENAGAKERJAAN
DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN
MELALUI JOB FAIR (BURSA KERJA)
DI KOTA MAKASSAR PROVINSI SULAWESI SELATAN

Yusi Eva Batubara

IMPLEMENTASI JEMBRANA ASN AWARD
DALAM RANGKA MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK
DI KABUPATEN JEMBRANA PROVINSI BALI



Dear Customers

Keberhasilan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat *Ilahi Rabbi* atas terbitnya *Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)* ISSN 2355-0899, yang terbit secara berkala setengah tahunan setiap Juni dan Desember. Pada nomor ini, *Jurnal MSDA* sajikan lima karya ilmiah, yang keseluruhannya merupakan hasil penelitian para penulis di lapangan, yakni kajian tentang program pendidikan dan pelatihan berkala sumber daya aparatur negara. Kemudian berturut-turut lokus penelitian di Provinsi Gorontalo, Jawa Barat, Sulawesi Selatan, dan Bali masing-masing satu tulisan.

Penerbitan jurnal ilmiah ini tidak terlepas dari visi dan misi Program Studi Manajemen Sumber Daya Aparatur Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN, yakni visi terselenggaranya Program Studi Manajemen Sumber Daya Aparatur sebagai penghasil pamong praja muda yang berakhlak mulia, profesional, dan pemersatu bangsa. Di antara tujuh misinya adalah (a) menyelenggarakan tridharma perguruan tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat) di bidang manajemen sumber daya aparatur, dan (b) mengembangkan kurikulum manajemen sumber daya aparatur sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan pemerintah dan pemerintah daerah.

Di samping menjembatani terealisasinya visi dan misi Prodi di atas, kami yakini pula, jurnal ini akan semakin memotivasi dan menumbuhkembangkan semangat menulis, meneliti serta memublikasikannya sehingga tercipta suasana kehidupan ilmiah, khususnya tentang manajemen sumber daya aparatur yang demikian kompleks baik di instansi pemerintah, swasta, maupun kalangan masyarakat luas. Hal ini sejalan pula dengan Surat Edaran Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 152/E/T/2012 Tanggal 27 Januari 2012 yang menekankan tentang persyaratan kelulusan bagi mahasiswa untuk strata satu dengan ketentuan menghasilkan makalah yang diterbitkan pada jurnal ilmiah, strata dua pada jurnal ilmiah nasional yang terakreditasi Dikti, dan strata tiga pada jurnal internasional. Semoga bermanfaat.

Redaksi,

ISSN 2305-4899

JURNAL MSDA

MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Vol. 5, No. 2/Desember 2017

DAFTAR ISI

PENGANTAR REDAKSI	iii
DAFTAR ISI	iv
Gradiana Tefa	
KAJIAN TERHADAP PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BERKALA SUMBER DAYA APARATUR NEGARA DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK DI INDONESIA	153 – 170
Hardiyanto Rahman	
KINERJA KANTOR PERWAKILAN PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO DI JAKARTA DENGAN PENDEKATAN “BALANCED SCORECARD”	171 – 192
Risa Rosiana	
KINERJA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DALAM PENGELOLAAN SAMPAH DI KABUPATEN BANDUNG PROVINSI JAWA BARAT	193 – 220
Rizki Amalia dan Rini Juniarti	
EFEKTIVITAS DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN MELALUI <i>JOB FAIR</i> (BURSA KERJA) DI KOTA MAKASSAR PROVINSI SULAWESI SELATAN	221 – 248
Yusi Eva Batubara	
IMPLEMENTASI <i>JEMBRANA ASN AWARD</i> DALAM RANGKA MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK DI KABUPATEN JEMBRANA PROVINSI BALI	249 – 272
• Indeks Penulis	
• Petunjuk Penulisan Naskah	

**EFEKTIVITAS DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MENGURANGI
ANGKA PENGANGGURAN MELALUI *JOB FAIR* (BURSA KERJA) DI
KOTA MAKASSAR PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Oleh: Rizki Amalia dan Rini Juniarti

ABSTRACT

This research intends to know the effectiveness of Manpower Office in reducing number of unemployment through Job Fair in Makassar City. The research uses descriptive qualitative research method by using inductive approach. In the research, it is done by analyzing Effectiveness of the Manpower Department in looking at the three dimensions, namely (1) achievement of goals, (2) integration and (3) adaptation.

Result of the research shows that Job Fair conducted by Manpower Office of Makassar City has not been able to reduce the number of unemployment in Makassar City. Dimension of goal achievement in time period indicator can be known that it has implemented very well and on time, however target indicator has not been able to meet the objective. Dimension of integration in the procedure indicator has been running well and indicator of socialization process is assessed as lack implemented, while for indicator of human resources, the outline is good enough. Dimension of the adaptation in indicators of facilities and infrastructure in the Job Fair, is good enough and adequate while from indicator of capacity enhancement can not be implemented properly.

Suggestions from the study as follows, (1) The Manpower Office need to require and facilitate some companies that participate in the Job Fair. 2) Technical problems should be addressed immediately, such as the absence of information for job seekers (3) The Manpower Office of Makassar City should provide training based on registered competency for job seekers in the Job Fair.

Keywords: Manpower Office, Job Fair, number of unemployment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi angka pengangguran melalui *Job Fair* (Bursa Kerja) di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan induktif. Dalam penelitian ini dilakukan analisis Efektivitas Dinas Ketenagakerjaan dengan melihat dari ketiga dimensi yaitu (1) pencapaian tujuan, (2) integrasi dan (3) adaptasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Fair* yang dilaksanakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar terbukti belum mampu mengurangi angka pengangguran di Kota Makassar. Dimensi pencapaian tujuan dari indikator kurun waktu dapat diketahui telah terlaksana dengan baik dan tepat waktu namun, dari indikator sasaran/target belum dapat memenuhi target. Dimensi integrasi dari indikator prosedur sudah berjalan dengan cukup baik dan dari indikator proses sosialisasi dinilai masih kurang sedangkan untuk indikator sumber daya/tenaga pelaksana secara garis besar berjalan cukup baik. Dimensi adaptasi dari indikator sarana dan prasarana dalam kegiatan *Job Fair* (Bursa Kerja), sudah cukup baik dan memadai sedangkan dari indikator peningkatan kemampuan belum dapat dilaksanakan dengan baik. Saran dari penelitian (1) Perlunya Dinas Ketenagakerjaan mewajibkan dan memfasilitasi setiap perusahaan yang ikut serta dalam *Job Fair* (Bursa Kerja). 2) Masalah-masalah teknis harus segera diatasi, seperti misalnya masalah tidak adanya informasi bagi pencari kerja (3) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar hendaknya memberikan pelatihan berbasis kompetensi kepada pencari kerja terdaftar dalam *Job Fair*.

Kata Kunci: Dinas Ketenagakerjaan, *Job Fair*, angka pengangguran

PENDAHULUAN

Pengangguran menjadi permasalahan nasional yang sampai saat ini belum mampu diatasi oleh Indonesia. Selama ini ada jurang pemisah antara penyedia kerja dengan pencari kerja dalam penyampaian informasi kesempatan kerja yang mengakibatkan angka pengangguran semakin besar. Hal ini mendorong pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menyediakan *Job Fair* (Bursa Kerja) untuk mempermudah penyampaian informasi terkait dengan lapangan kerja kepada pencari kerja.

Banyaknya tenaga kerja yang tidak terserap mengindikasikan bahwa Dinas Ketenagakerjaan belum optimal dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja (pencari kerja). Menurut *data base* Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2013, jumlah pencari kerja terdaftar sebanyak 11.246 orang yang terdiri dari perempuan sebanyak 5.285 orang dan laki-laki sebanyak 5.961. Dari jumlah tersebut dapat dilihat bahwa pencari kerja menurut tingkat pendidikan Sarjana yang menempati peringkat pertama yaitu sekitar 47,95 persen disusul tingkat pendidikan SMA sekitar 39,19%.

Sementara jumlah pencari kerja yang ditempatkan pada tahun 2016 berdasarkan *data base* Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, sebanyak 3.557 orang

yang terdiri dari perempuan sebanyak 1.764 orang dan laki-laki sebanyak 1.793 orang jauh lebih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah pencari kerja yang belum ditempatkan pada tahun 2016 sebanyak 15.299 orang yang terdiri dari perempuan sebanyak 8.784 orang dan laki-laki sebanyak 6.515 orang. Dari jumlah tersebut tingkat pendidikan sarjana yang menempati peringkat pertama yaitu sekitar 52,8 persen disusul dengan tingkat pendidikan SMA yaitu sekitar 27,1 persen. Ibu Kota Makassar yang terkenal sebagai Kota Metropolitan dimana segala sesuatu mudah diperoleh, namun dilihat dari pencari kerja yang mayoritas lulusan sarjana tidak mampu memenuhi kriteria tenaga kerja yang diinginkan oleh Perusahaan. Para pencari kerja kerap terkendala oleh penguasaan bahasa Inggris dan pengoperasian program komputer yang setiap perusahaan telah menetapkan standarnya masing-masing.

Tahun 2013 di Kota Makassar Sulawesi Selatan sudah dilaksanakan *Job Fair* (Bursa Kerja) sebagai *event* untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan penyedia lapangan pekerjaan. Kebijakan otonomi daerah terkait dengan peran dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Provinsi/Kabupaten/Kota telah mengakibatkan beban dan tanggung jawab yang semakin besar dalam pengelolaan kegiatan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya dalam pemberian informasi mengenai pelayanan penempatan tenaga kerja.

Selama ini pelayanan mengenai informasi lowongan kerja kepada pencari kerja dan pengguna kerja dinilai masih kurang. Informasi mengenai jumlah perusahaan yang mendaftar dan ikut *Job Fair* (Bursa Kerja) serta kualifikasi apa saja yang dibutuhkan pengguna tenaga kerja tidak diinformasikan ke pencari kerja. Sehingga pencari kerja yang datang ke *Job Fair* (Bursa Kerja) kurang persiapan dalam hal dokumen dan kelengkapan lainnya untuk melamar dalam suatu perusahaan yang diinginkan oleh pencari kerja tersebut.

Teknologi informasi saat ini menjadi hal yang tidak terpisahkan dalam kehidupan. Kemudahan akses tanpa batas berkembang seiring dengan perkembangan teknologi informasi. Seiring dengan hal tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kota

Makassar membangun fasilitas pelayanan antar kerja melalui website www.informasikerjamakassar.com sebagai sarana informasi bagi pencari kerja dan penyedia lapangan kerja. Melalui sistem ini diharapkan pelayanan kepada masyarakat baik pencari kerja maupun penyedia lapangan kerja dapat berjalan dengan cepat, praktis dan efisien. Namun dalam pengoperasiannya selama ini dirasa kurang optimal karena kurang memberi informasi secara rinci baik kepada pencari kerja dan penyedia lapangan kerja. Selain itu, informasi lowongan pekerjaan kurang *up date* dalam melakukan pelayanan informasi penempatan tenaga kerja kepada pencari kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang akan diungkapkan penulis melalui penelitian ini, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pemerintah masih belum mampu menyediakan lapangan kerja untuk para pencari kerja;
2. Minimnya lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah angkatan kerja;
3. Masih rendahnya keterampilan yang dimiliki pencari kerja;
4. Masih rendahnya serapan tenaga kerja yang disebabkan oleh kesempatan kerja yang ada tidak sesuai dengan persyaratan dan kompetensi pencari kerja;
5. Masih kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan kepada tenaga kerja (pencari kerja)
6. Kurangnya koordinasi antara Pemerintah dengan pencari kerja dan perusahaan penyedia lapangan kerja;
7. Kurangnya prasarana penunjang untuk penyediaan *Job Fair* (Bursa Kerja).

Dalam penelitian ini, Penulis mengkategorikan ke dalam 3 (tiga) rumusan permasalahan. Ketiga rumusan masalah tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pencapaian tujuan Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi angka pengangguran melalui *Job Fair* (bursa kerja) di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan?

2. Bagaimana integrasi yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi pengangguran melalui *Job Fair* (Bursa Kerja) di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan ?
3. Bagaimana adaptasi yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi angka pengangguran melalui *Job Fair* (Bursa Kerja) di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan ?

Adapun maksud dari penulis melakukan penelitian adalah mencari atau memperoleh data dan informasi di lapangan sehingga dapat menjawab permasalahan yang timbul dari penelitian khususnya dalam masalah efektivitas Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi angka pengangguran melalui *Job Fair* (Bursa Kerja) di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Selanjutnya, yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pencapaian tujuan Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi angka pengangguran melalui *Job Fair* (Bursa Kerja) di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Mengetahui dan menganalisis integrasi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi angka pengangguran melalui *Job Fair* (Bursa Kerja) di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Mengetahui dan menganalisis adaptasi yang dilakukan Dinas Tenaga dalam mengurangi angka pengangguran melalui *Job Fair* (Bursa Kerja) di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

KAJIAN PUSTAKA

1. EFEKTIVITAS ORGANISASI

Efektivitas Organisasi terdiri dari dua konsep yaitu efektivitas dan organisasi. Konsep Efektivitas pada hakekatnya berkaitan dengan tujuan organisasi. Menurut Soetjiono (1997:137), “Efektivitas sering diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai dengan kata lain bahwa istilah efektivitas dimaksud sebagai usaha mewujudkan taraf tercapainya suatu tujuan usaha, ini dikatakan efektif bila usaha mencapai tujuannya”.

Organisasi menurut Siagian dalam Indrajid (2013:12) adalah “Segala bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan telah terikat secara formal dalam suatu ikatan hierarki antara seorang atau sekelompok yang disebut pemimpin dan seorang atau kelompok bawahan”. Organisasi juga dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan anggotanya agar timbul motivasi dari anggota organisasi dan pada organisasi timbul perasaan menjadi bagian dari organisasi.

Stonner dalam Tangkilisan (2005:138), menekankan bahwa “Pentingnya efektivitas dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi”. Efektivitas organisasi menurut Soetjiono (1997:33) dapat diartikan sebagai “Usaha pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang dibuat berdasarkan kebijakan organisasi, efektivitas organisasi dapat dilihat sejauh mana organisasi melaksanakan tugas pokoknya atau mencapai semua sasarannya”.

Konsep efektivitas organisasi dapat diartikan pada tingkat tolak ukur keberhasilan suatu organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi organisasi dengan memanfaatkan secara optimal alat-alat atau sumber daya yang tersedia untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Duncan dalam Steers (1985:53) mengemukakan pengukuran efektivitas terbagi menjadi tiga hal yaitu:

1. Pencapaian tujuan
2. Integrasi
3. Adaptasi

Pertama, pencapaian tujuan menurut Steers (1985:53) mendefinisikan pengertian pencapaian tujuan sebagai berikut: Keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu: (1) Kurun waktu pencapaiannya ditentukan, (2) sasaran merupakan target yang kongkrit, (3) dasar hukum.

Kedua, integrasi menurut Claude dalam Nazaruddin (1994:13) yaitu “Pengukuran terhadap tingkat kemampuan organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya”. Integrasi terdiri dari beberapa faktor yaitu: (1) prosedur (2) proses sosialisasi. Kemudian Steers mengatakan: “sumber daya manusia dan perilaku manusia merupakan fokus primer dalam efektivitas organisasi, dan usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi harus selalu dimulai dengan meneliti perilakunya di tempat kerja”. Jadi dalam menilai efektivitas organisasi tidak lepas dari perilaku dan peran sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana yang mendukung pencapaian sasaran suatu organisasi.

Ketiga, Adaptasi menurut Steers yaitu “proses penyesuaian diri yang dilakukan untuk menyelaraskan suatu individu terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungannya. Adaptasi terdiri dari beberapa faktor, yaitu: (1) peningkatan kemampuan (2) sarana dan prasarana”.

Pengukuran efektivitas dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Duncan dalam Steers (1985: 53) yang terdiri dari (1) pencapaian tujuan, (2) Integrasi dan Adaptasi sebagai tolak ukur untuk melihat bagaimana suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan efektifkah atau tidak efektif.

2. PELAYANAN PUBLIK

Pelayanan merupakan salah satu fungsi dalam rangka penyelenggaraan pemerintah. Wasistiono (2001:51-52) menyatakan “pelayanan adalah pemberian jasa baik oleh pemerintah, pihak swasta atas nama pemerintah ataupun pihak swasta kepada masyarakat, dengan atau tanpa pembayaran guna memenuhi kebutuhan dan atau kepentingan masyarakat”. Lebih lanjut, Taliziduhu Ndraha (2000:57) menjelaskan pelayanan publik sebagai berikut: “Kata publik berasal dari kata *public*, berarti masyarakat yang keseluruhan. *Public* dalam *public policy* yang menjadi dasar dalam pelayanan publik adalah hal yang menyangkut kepentingan masyarakat umum.”

Pemberian pelayanan yang diberikan tidak berdasarkan profit (keuntungan/laba) melainkan hanya untuk kepentingan masyarakat. Dinas Ketenagakerjaan sebagai organisasi perangkat daerah dalam lingkup sektor publik dalam memberikan Pelayanan kepada masyarakat berupa fasilitas maupun informasi pasar kerja kepada masyarakat khususnya para pencari kerja harus dilaksanakan secara maksimal agar tercipta kepuasan masyarakat. Kepuasan masyarakat erat kaitannya dengan kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan dianggap sebagai suatu standar dalam mengukur tingkat kepuasan masyarakat, semakin baik kualitas pelayanan yang diberikan maka otomatis semakin tinggi tingkat kepuasan masyarakat. Begitupun sebaliknya, semakin buruk kualitas pelayanan yang diberikan semakin rendah tingkat kepuasan masyarakat.

Kualitas pelayanan menjadi tolak ukur kepuasan masyarakat dari pemerintah dalam memberikan pelayanan yang bermutu. Dengan adanya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan maka dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan tentunya akan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam setiap program pemerintah dalam penelitian ini yaitu *Job Fair* (Bursa Kerja) yang berjalan optimal.

3. TENAGA KERJA DAN ANGKATAN KERJA

Tenaga kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu; pekerja, pegawai, dan sebagainya atau orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja; sedangkan ketenagakerjaan adalah hal-hal yang terkait dengan tenaga kerja. Undang-undang Nomor 13 tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 2 bahwa: Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Suroto (1992:17) mengemukakan bahwa “Tenaga kerja (*manpower*) adalah kemampuan manusia untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain.” Menurut Simanjuntak (2001), “konsep tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja”. Angkatan kerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang

sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif untuk menghasilkan barang dan jasa. Angkatan kerja terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur. Golongan yang bekerja merupakan sebagian masyarakat yang sudah aktif dalam kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa. Sedangkan sebagian masyarakat lainnya yang tergolong siap bekerja dan sedang mencari pekerjaan termasuk di dalam golongan menganggur.

Bukan angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang tidak bekerja ataupun mencari pekerjaan, atau bisa dikatakan sebagai bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya tidak terlibat dalam kegiatan produksi. Kelompok bukan angkatan kerja ini terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan yang menerima pendapat lain.

4. *JOB FAIR* (BURSA KERJA)

Bursa Kerja dalam penelitian ini merupakan bentuk pelayanan penempatan tenaga kerja dari Dinas Ketenagakerjaan kepada masyarakat pencari kerja guna memberikan informasi lowongan kerja berkaitan dengan tugasnya menangani masalah dibidang ketenagakerjaan untuk mengurangi pengangguran.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER. 07/MEN/IV/2008 Pasal 1 ayat (13) “Bursa kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja”. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER. 07/MEN/IV/2008 Pasal 1 ayat (18), “Pameran kesempatan kerja adalah aktivitas untuk mempertemukan antara sejumlah pencari kerja dengan sejumlah pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan”.

Bursa Kerja berkaitan erat dengan informasi mengenai pasar kerja. Menurut Simanjuntak (2001:101), “Pasar Kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pelaku ini terdiri dari: (1) pengguna tenaga kerja, (2) Pencari Kerja, dan (3) perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan”.

Job fair (bursa kerja) dilihat dari pengertian di atas adalah tempat diadakannya informasi mengenai pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja. Di dalam *job fair* (Bursa Kerja) terdapat kegiatan berupa pameran kesempatan kerja sebagai suatu kegiatan/aktivitas/proses bertemunya pencari kerja yang belum memiliki pekerjaan dengan pemberi kerja/penyedia kerja/pengguna tenaga kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan untuk menempatkan tenaga kerja sesuai dengan kompetensi dan kualifikasinya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Adapun informasi yang dimuat dalam *Job Fair* (Bursa Kerja) tersebut adalah informasi lowongan pekerjaan yang disertai dengan persyaratan/kualifikasi tenaga kerja. Disamping itu juga memuat profil perusahaan pemberi kerja.

Job Fair ini secara umum diselenggarakan atas kerjasama dari beberapa perusahaan dan Dinas Ketenagakerjaan atau Lembaga lain yang bertujuan sama. Sistematika pelaksanaannya cukup sederhana, pencari kerja masuk ke area pameran selanjutnya disana sudah ada pos-pos yang berisi petugas dari perusahaan penyedia lapangan kerja atau pengguna tenaga kerja, kemudian tinggal pencari kerja tersebut memasukkan lamaran yang sesuai dengan kemampuan dan jurusan pencari kerja atau yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan.

Job Fair (Bursa Kerja) oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dilaksanakan berdasarkan pada tugas pokok yang tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebagai penyelenggara penyebarluasan informasi pasar kerja dan pelaksana penempatan tenaga kerja. Tujuan dari pelaksanaan *Job Fair* (Bursa Kerja) tersebut adalah memberikan pelayanan dan informasi kepada pencari kerja baik itu penganggur, setengah penganggur, maupun yang sudah bekerja mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia.

5. PENGANGGURAN

Pengangguran menurut definisi Badan Pusat Statistik adalah (1) mereka yang tidak bekerja dan mencari pekerjaan; (2) mereka yang tidak bekerja dan mempersiapkan usaha; (3) mereka yang tidak bekerja dan tidak mencari pekerjaan

karena merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan; dan (4) mereka yang tidak bekerja dan tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja, tetapi belum bekerja. (lihat pada "An ILO Manual on Concepts and Methods")

Berikut penjelasannya:

- a. **Mencari pekerjaan** adalah kegiatan seseorang yang pada saat survei orang tersebut sedang mencari pekerjaan, seperti mereka:
 - 1) Yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.
 - 2) Yang sudah pernah bekerja, karena sesuatu hal berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan.
 - 3) Yang bekerja atau mempunyai pekerjaan, tetapi karena sesuatu hal masih berusaha untuk mendapatkan pekerjaan lain.
- b. **Mempersiapkan suatu usaha** adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam rangka mempersiapkan suatu usaha/pekerjaan yang "**baru**", yang bertujuan untuk memperoleh penghasilan/keuntungan atas resiko sendiri, baik dengan atau tanpa mempekerjakan buruh/pekerja dibayar maupun tidak dibayar. Mempersiapkan yang dimaksud adalah apabila "**tindakannya nyata**", seperti: mengumpulkan modal atau perlengkapan/alat, mencari lokasi/tempat, mengurus surat izin usaha dan sebagainya, telah/sedang dilakukan.

Usaha mencari pekerjaan ini tidak terbatas pada seminggu sebelum pencacahan, jadi mereka yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan dan yang permohonannya telah dikirim lebih dari satu minggu yang lalu tetap dianggap sebagai mencari pekerjaan asalkan seminggu yang lalu masih mengharapkan pekerjaan yang dicari. Mereka yang sedang bekerja dan berusaha untuk mendapatkan pekerjaan yang lain tidak dapat disebut sebagai penganggur terbuka. Sedangkan dalam mempersiapkan usaha tidak termasuk yang baru merencanakan, berniat, dan baru mengikuti kursus/pelatihan dalam rangka membuka usaha. Mempersiapkan suatu usaha yang nantinya cenderung pada pekerjaan sebagai berusaha sendiri (*own account worker*) atau sebagai berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tak dibayar atau sebagai berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar.

Pengangguran dari definisi di atas adalah kelompok penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang tidak bekerja karena 4 kondisi yang dikatakan di atas. Angkatan

kerja juga tidak mencakup mereka yang bersekolah, mengurus rumah tangga dan melaksanakan kegiatan lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian efektivitas Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi angka pengangguran melalui *Job Fair* (Bursa Kerja) di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggambarkan secara sistematis dan aktual mengenai fakta-fakta khusus yang ditarik suatu generalisasi yang mempunyai sifat umum dari serangkaian usaha untuk menjawab berbagai pertanyaan mengenai permasalahan dalam Efektivitas Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi angka pengangguran melalui *Job Fair* (Bursa Kerja) di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan secara argumentatif dari hasil pemikiran peneliti.

Cresswell (2010:4), berpendapat Penelitian kualitatif adalah sarana untuk menjelajahi dan memahami individu atau kelompok dalam menganggapi masalah sosial atau kemanusiaan. Proses itu meliputi pertanyaan penelitian dan Prosedur dasar, pengumpulan data, analisis data secara induktif dalam membangun dari keterangan dengan tema umum, dan penelitian dengan membuat interpretasi dari makna data yang muncul. Laporan akhir tertulis memiliki struktur yang fleksibel. Mereka yang terlibat dalam bentuk penelitian ini melihat penelitian dengan gaya induktif, fokus pada makna individu, dan pentingnya mengoyak kompleksitas situasi.

Penggunaan metode penelitian ini diharapkan dapat mempermudah peneliti dalam menjawab permasalahan yang ada agar tujuan dalam penelitian ini dapat terwujud yaitu untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana Efektivitas Dinas Ketenagakerjaan dalam Mengurangi Angka Pengangguran Melalui *Job Fair* (Bursa Kerja) di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. PENCAPAIAN TUJUAN

Pencapaian tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan. Hal ini dipandang sebagai suatu proses yang terkait dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebagai aparatur yang menyelenggarakan kegiatan *Job Fair* (Bursa Kerja). Pencapaian tujuan merupakan salah satu dimensi dalam mengukur efektivitas suatu organisasi yang dilihat dari dua indikator yaitu kurun waktu dan sasaran/target. Adapun pencapaian pelaksanaan kegiatan *Job Fair* (Bursa Kerja) yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yakni tercapainya efektivitas Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam mengurangi angka pengangguran melalui *Job Fair* (Bursa Kerja). Sehingga dengan kegiatan tersebut mampu menempatkan pencari kerja sebanyak-banyaknya ke dalam lowongan pekerjaan yang tersedia agar dapat mengurangi angka pengangguran yang ada di Kota Makassar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan terkait pencapaian tujuan pelaksanaan kegiatan *Job Fair* (Bursa Kerja) oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, Peneliti lebih lanjut melihat pencapaian tujuan tersebut dari dua indikator yaitu kurun waktu dan sasaran/target.

a. Kurun Waktu

Pelaksanaan suatu program/kegiatan tentu memiliki target waktu penyelesaian kegiatan, begitu juga dengan kegiatan *Job Fair* (Bursa Kerja) ini mempunyai kurun waktu yang telah ditetapkan. *Job Fair* (Bursa Kerja) ini telah dianggarkan pada Rencana Kinerja Tahun sebelumnya dan merupakan inisiasi dari Pemerintah Pusat. *Job Fair* (Bursa Kerja) ini disesuaikan dengan jadwal yang telah ditentukan sesuai dengan aliran kas karena di DPA ada aliran kas pelaksanaan kegiatan yang sudah direncanakan sebelumnya jika tidak sesuai akan sulit untuk menyesuaikan untuk kegiatan-kegiatan selanjutnya. Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar telah merencanakan dan mempersiapkan sebulan sebelum diselenggarakan kegiatan *Job Fair* (Bursa Kerja) ini agar lebih matang dan optimal dalam pelaksanaan nantinya.

Job Fair (Bursa Kerja) merupakan kegiatan rutin yang dilaksanakan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dua kali dalam setahun dan telah dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dengan jangka waktu persiapan selama sebulan. Namun dari sisi kuantitas dinilai kurang jika hanya dua kali setahun untuk menyerap tenaga kerja yang setiap tahun bertambah. Berdasarkan keadaan pasar kerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tahun 2016 terlihat bahwa pencari kerja mengalami penurunan sebesar 44,77%, lowongan mengalami penurunan sebesar 64,15% dan penempatan juga mengalami penurunan sebesar 66,59%, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1
Informasi Pasar Kerja Kota Makassar

Uraian	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016
Pencari Kerja	10.623	10.326	5703
Lowongan Kerja	5963	15.851	5682
Penempatan Tenaga Kerja	5348	14.789	4940

Sumber: Database Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2016

Menjadi pusat pertumbuhan ekonomi dengan tumpuan aktivitas perdagangan, industri jasa, properti, industri pengolahan dan perkantoran, Kota Makassar juga menjadi salah satu tujuan migrasi tenaga kerja yang cukup besar. Pemerintah menyadari bahwa kuantitas *Job Fair* (Bursa Kerja) yang diselenggarakan dua kali dalam setahun kurang untuk memenuhi jumlah pencari kerja, maka dari itu Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berharap *Job Fair* dapat diadakan setiap tiga bulan atau empat bulan sekali.

Agenda perencanaan tahunan program peningkatan kesempatan kerja secara lengkap disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2
Agenda Perencanaan Tahunan Program Peningkatan Kesempatan Kerja Tahun 2016

No	Kegiatan	Waktu
1	Sosialisasi Perencanaan Tenaga Kerja Mikro di Perusahaan	Februari
2	Padat Karya Produktif Teknologi Tepat Guna	Maret
3	Bursa Kerja/ <i>Job Fair</i>	April dan Agustus
4	Padat Karya Infrastruktur	Agustus
5	Penyuluhan Bimbingan Jabatan Karir	September
6	Sosialisasi Perencanaan Tenaga Kerja Kota Makassar	September
7	Sosialisasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Formal dan Informal	Oktober
8	Sosialisasi Peraturan Perundangan Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kota Makassar	Oktober
9	Pembinaan Kelompok Usaha Mandiri	November

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2016

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa, *Job Fair* (Bursa Kerja) ini sudah dapat dikatakan tepat waktu dari segi jadwal yang telah ditentukan namun dari sisi kuantitas dinilai masih kurang jika hanya diadakan dua kali dalam setahun diharapkan dapat diadakan setidaknya tiga bulan sekali atau empat kali dalam setahun sehingga dapat menempatkan para pencari kerja sebanyak-banyaknya untuk memenuhi lowongan pekerjaan yang tersedia di perusahaan-perusahaan yang terdaftar dalam kegiatan tersebut.

b. Sasaran/Target

Target yang ingin dicapai dalam kegiatan *Job Fair* (Bursa Kerja) ini yaitu terpenuhinya semua lowongan pekerjaan yang tersedia oleh perusahaan penyedia lapangan kerja yang terdaftar atau dapat menempatkan pekerjaan sebanyak mungkin. Hal ini sesuai dengan Rencana Strategis Tahun 2014-2019 sesuai dengan salah satu

visi misi Kota Makassar yaitu: Mengkontruksi nasib rakyat menjadi masyarakat sejahtera standar dunia”. Rekontruksi nasib rakyat menjadi masyarakat sejahtera standar dunia merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan standar hidup masyarakat serta peningkatan daya saing daerah sehingga dapat mewujudkan Kota Makassar sebagai Kota Dunia. Untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat dapat diadakan melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat serta peningkatan daya saing daerah. Dengan adanya proses pelayanan yang baik kepada masyarakat, akan semakin memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk meningkatkan kemampuan berusaha, yang kemudian diharapkan dapat pula meningkatkan standar hidup masyarakat.

Salah satu upaya untuk mengkontruksi nasib rakyat menjadi masyarakat sejahtera standar dunia melalui Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar adalah “Bebas pengangguran, kemiskinan, dan peningkatan kesejahteraan rakyat dengan menciptakan 500 ribu peluang kerja dan bisnis baru dalam kurun waktu 5 tahun”. *Job Fair* (Bursa Kerja) merupakan salah satu upaya dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar untuk mewujudkan misi Pemerintah Kota Makassar tersebut.

Demi mewujudkan 500.000 kesempatan kerja sesuai dengan misi Pemerintah Kota Makassar di samping mengadakan kegiatan *Job Fair* (Bursa Kerja), Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar juga mengadakan berbagai macam upaya untuk mewujudkan peningkatan peluang kesempatan kerja, upaya tersebut antara lain yaitu pembudayaan kewirausahaan, pembinaan padat karya produktif, program lorong bebas pengangguran dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal. *Job Fair* ini bisa membuka kesempatan kerja seluas-luasnya.

Program lorong bebas pengangguran merupakan salah satu upaya untuk memenuhi penempatan tenaga kerja, yakni membangun Kota Makassar melalui lorong dengan mendata jumlah pengangguran yang terdapat di lorong melalui koordinasi antar kecamatan, lurah, hingga ke RW dan RT. Dengan adanya verifikasi data disetiap kecamatan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dapat lebih mudah

mengidentifikasi wilayah mana saja yang diupayakan dalam menekan tingkat pengangguran. Selain itu dalam rangka mendorong perluasan kesempatan kerja, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar melakukan berbagai kegiatan dengan mengedepankan sektor informal melalui pembinaan terhadap Kelompok Usaha Mandiri yang diantaranya yaitu kegiatan Padat Karya Produktif Teknologi Tepat Guna.

Berbagai upaya dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar tersebut telah hampir memenuhi misi walikota yang telah dicanangkan dari tahun 2014 sampai tahun 2016 dari target 500.000 kesempatan kerja Dinas Ketenagakerjaan mengklaim bahwa telah terpenuhi 280.000 kesempatan kerja. Yang artinya bahwa selama 2 tahun telah terpenuhi lebih dari setengah target yang telah ditetapkan yaitu 280.000 kesempatan kerja melalui berbagai upaya yang salah satu upayanya yaitu kegiatan *Job Fair* (Bursa Kerja).

Namun, sedikit berbeda dari data yang penulis peroleh terkait tentang renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2014-2019 yang dijadikan sebagai landasan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam merumuskan kebijakan. Berikut indikator kinerja sasaran RPJMD Kota Makassar berkaitan dengan penempatan tenaga kerja di tahun 2016:

Tabel 3
Capaian Kinerja Sasaran RPJMD Kota Makassar Urusan Ketenagakerjaan

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Renstra SKPD pada tahun 2019	Target Kinerja SKPD Tahun 2015	Realisasi dari tahun 2014-2016	Realisasi Tahun 2016
Terpenuhinya kebutuhan lapangan kerja dan kesempatan berusaha	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan	Orang	124.100*	20.260	25.297	4940

**akhir periode renstra*

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2016

Capaian kinerja “Jumlah pencari kerja yang ditempatkan” pada tahun 2016 dengan target sebesar yaitu 20.260 orang terealisasi sebanyak 4.940 pencari kerja yang ditempatkan. Sementara Dinas Ketenagakerjaan menargetkan “jumlah pencari kerja yang ditempatkan” yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) SKPD tahun 2014-2019 adalah sebesar 124.100 orang. Sementara pencapaian kinerja sampai tahun 2016 sendiri dari target awal yang ditetapkan yaitu sebesar 25.297 pencari kerja yang telah ditempatkan. Yang artinya selama periode 2014-2016, pencari kerja yang berhasil ditempatkan sebesar 25.297. Hal ini tentunya jauh dari target awal jika selama selama periode 2014-2016 hanya mampu menempatkan pencari kerja sebesar 25.297 orang. Karena untuk mencapai target Rencana Strategis (Renstra) SKPD tahun 2014-2019, setiap tahunnya setidaknya jumlah pencari kerja yang ditempatkan harus terealisasi sebesar 20.260 orang. Tidak tercapainya indikator ini merupakan bukti perlunya peningkatan upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota

Makassar dalam melaksanakan kegiatan rutin untuk menempatkan sebanyak-banyaknya pencari kerja dalam lowongan kerja yang tersedia, yang salah satunya melalui kegiatan *Job Fair* (Bursa Kerja) yang bekerja sama dengan perusahaan yang berada di Kota Makassar.

Tabel 4
Data *Job Fair* Tahun 2014-2016

Tahun	Pengunjung (Pencari Kerja)	Lowongan Kerja	Penempatan
2014	4542	2620	2183
2015	5676	5000	3233
2016	5000	1264	1035

Sumber: Database Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Tabel di atas menunjukkan bahwa lowongan kerja yang ada hampir terpenuhi semua. Namun karena semakin pesatnya peningkatan jumlah pengunjung yang ikut kegiatan *Job Fair* tiap tahunnya sementara jumlah lowongan kerja terbatas mengakibatkan tidak semua pencari kerja memiliki kesempatan yang sama untuk ditempatkan dalam lowongan kerja yang tersedia oleh Perusahaan penyedia lapangan kerja.

2. INTEGRASI

Integrasi merupakan salah satu dimensi pengukuran efektivitas Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam mengurangi angka pengangguran melalui *Job Fair* (Bursa Kerja) sehingga peneliti dalam hal ini mengukur tingkat keberhasilan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar terkait kegiatan *Job Fair* (Bursa Kerja) yang diukur dari tiga indikator yaitu prosedur, proses sosialisasi dan sumber daya/tenaga pelaksana.

a. Prosedur

Prosedur atau tahapan yang harus dilalui dalam suatu kegiatan tentu dibutuhkan dalam suatu pelayanan penempatan tenaga kerja. Prosedur yang

dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sendiri sudah dilaksanakan dengan baik. Untuk prosedurnya sendiri sudah sesuai dengan yang ditentukan, misalnya dalam hal perencanaan dan penginformasian untuk mendapatkan lowongan pekerjaan dari perusahaan-perusahaan sampai dengan pelaksanaannya. Tahap demi tahap harus dilaksanakan dengan baik agar mendapat hasil yang maksimal. Untuk prosedurnya sendiri sudah sesuai dengan yang ditentukan, misalnya dalam hal perencanaan dan penginformasian untuk mendapatkan lowongan pekerjaan dari perusahaan-perusahaan sampai dengan pelaksanaannya. Tahap demi tahap harus dilaksanakan dengan baik agar mendapat hasil yang maksimal.

Kegiatan *Job Fair* (Bursa Kerja) dalam pelaksanaannya di lapangan di serahkan kepada tenaga ahli yaitu *Event Organiser* sehingga lebih terarah dan efisien. Syarat bagi perusahaan yang akan mendaftarkan lowongan pekerjaannya yang utama adalah surat ijin pendirian usaha dan bersedia mengisi formulir yang telah disediakan. Perusahaan wajib mengisi WLK berupa formulir wajib lapor ketenagakerjaan jika ingin mendaftar dalam *Job Fair*, berikut prosedurnya:

1. Persyaratan Pelayanan

Formulir Wajib Lapor Ketenagakerjaan

2. Besarnya tarif/biaya pelayanan dan cara membayarnya

Biaya pelayanan adalah gratis

3. Lama waktu penyelesaian pelayanan dan masa berlaku

- a. Jangka waktu proses penyelesaian adalah paling lama 1 (satu) hari kerja

- b. Masa berlaku 1 (satu) tahun

4. Prosedur penyelesaian pelayanan

- a. Pemohon mengambil formulir Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Seksi Penempatan Tenaga Kerja

- b. Formulir WLK yang sudah diisi dan ditandatangani pimpinan perusahaan diserahkan kembali ke Seksi Penempatan Tenaga Kerja

- c. Seksi Penempatan Tenaga Kerja meneliti formulir WLK yang sudah diisi dan ditandatangani perusahaan

- d. Apabila telah lengkap dan benar maka formulir diserahkan ke Kepala Dinas Ketenagakerjaan untuk ditandatangani sebagai pengesahan
 - e. Formulir yang sudah ditandatangani disampaikan pemohon melalui Seksi Penempatan Tenaga Kerja
5. Hasil pelayanan yang diterima oleh pelanggan
- Hasil pelayanan yang diterima oleh pelanggan adalah Wajib Laporan Ketenagakerjaan (WLK) yang telah disahkan
6. Kompetensi petugas yang terlibat dalam proses pemberian/penyelesaian pelayanan
- a. Petugas yang melayani sebanyak 2 (dua) orang staf
 - b. Kompetensi yang harus dimiliki oleh petugas adalah terampil
 - c. Kualifikasi pendidikan yang harus dimiliki petugas minimal SLTA
7. Sarana dan prasarana
- a. Sarana bagi petugas: meja, kursi, komputer, blanko wajib lapor ketenagakerjaan (WLK), dan alat tulis
 - b. Sarana bagi pelanggan: ruang tunggu, WC umum, parkir dan foto copy.

Pengunjung atau pencari kerja wajib memiliki kartu kuning atau kartu pendaftaran pencari kerja (AK 1) untuk dapat mengikuti *Job Fair*. Berikut prosedur pelayanan pembuatan Kartu Pencari Kerja/Kartu Kuning (AK 1).

1. Persyaratan Pelayanan
- a. Kartu Tanda Penduduk (KTP) asli atau foto copy KTP yang dilegalisir
 - b. Ijazah terakhir asli atau foto copy yang dilegalisir
 - c. Pas foto Hitam Putih atau berwarna ukuran 3x4 sebanyak 2 (dua) lembar
 - d. Surat keterangan pengalaman kerja bila ada
2. Besarnya tarif/biaya pelayanan dan cara membayarnya
- Biaya pelayanan adalah gratis
3. Lama waktu penyelesaian pelayanan dan masa berlaku
- a. Lama waktu proses pembuatan adalah selambat-lambatnya 1 (satu) hari kerja
 - b. Masa berlaku AK 1 adalah 2 (dua) tahun, bagi pencari kerja yang belum mendapatkan pekerjaan diwajibkan melaksanakan registrasi ulang setiap 6

(enam) bulan sekali sedangkan bagi Pencari Kerja yang sudah mendapatkan pekerjaan diharapkan melaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan dan kartu kuningnya akan di non aktifkan

4. Prosedur penyelesaian pelayanan

- a. Dengan persyaratan yang lengkap pencari kerja mendaftarkan ke loket pengurusan kartu kuning di Dinas Ketenagakerjaan
- b. Persyaratan yang telah diserahkan oleh pencari kerja, diperiksa oleh pengantar kerja
- c. Jika persyaratan belum lengkap, dikembalikan kepada pencari kerja untuk dilengkapi.
- d. Jika telah lengkap, kemudian Pengantar kerja mewawancarai pencari kerja, dengan mengisi blanko biodata pencari kerja (AK2)
- e. Setelah selesai wawancara dan pengisian blanko AK 2, selanjutnya Kartu kuning (AK1) dapat diterbitkan.

5. Hasil pelayanan yang diterima oleh pelanggan

Hasil pelayanan yang diterima oleh pelanggan adalah berupa kartu kuning

6. Kompetensi petugas yang terlibat dalam proses pemberian/penyelesaian pelayanan

- a. Jumlah petugas yang dibutuhkan adalah 2 orang staff
- b. Kompetensi yang harus dikuasai oleh petugas adalah mengetahui dasar pengantar kerja
- c. Klasifikasi pendidikan formal maupun informal petugas adalah minimal SLTA dan mengikuti bimtek pengantar kerja.

7. Sarana dan prasarana

- a. Sarana bagi petugas: meja, kursi, komputer, blanko wajib lapor ketenagakerjaan (WLK), dan alat tulis
- b. Sarana bagi pelanggan: ruang tunggu, WC umum, parkir dan foto copy.

b. Sosialisasi

Pelaksanaan suatu kegiatan tidak akan berjalan lancar dan optimal jika kegiatan tersebut tidak diketahui atau dipahami secara jelas. Dengan diketahui dan

dipahami secara jelas mengenai kegiatan tersebut tentu akan berpengaruh pada hasilnya. Selain itu juga meminimalisir kesalahan atau pelanggaran yang terjadi, maka diperlukan adanya sosialisasi mengenai program atau kegiatan tersebut kepada masyarakat dan pihak-pihak yang terkait. Sosialisasi dilakukan melalui media cetak maupun media elektronik. Sosialisasi *Job Fair* pertama-tama dilakukan melalui radio, media cetak. Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sendiri sering menginformasikan *Job Fair* ini melalui *talkshow* di media. Sosialisasi *Job Fair* pertama-tama melalui radio, media cetak. Informasi melalui *talkshow* di media, kemudian menyebar baliho. Beberapa kali menyelenggarakan *job fair*, masyarakat sangat antusias. Ada juga pencari kerja yang mendaftar di kegiatan *job fair* untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Sementara untuk menggaet perusahaan-perusahaan, selain sosialisasi melalui media cetak maupun media elektronik, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar juga mendatangi perusahaan-perusahaan untuk mencari lowongan pekerjaan. Bentuk sosialisasi *Job Fair* yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar melalui media cetak dan elektronik Tahun 2016:

1. Live Program Interaktif, *Talkshow* Radio Telstar 102,7 FM tentang Layanan Publik : Program Job Fair dalam mengatasi pengangguran. Disnaker Kota Makassar. Rabu, 30/03/2016
2. *Talk Show* di Celebes TV tentang ”Program Wilayah Bebas Pengangguran”. Narasumber: Kepala Dinas Ketenagakerjaan Bapak A. Bukti DJhufri, .M.Si Kamis, 24/2/2016
3. *Live Talk Show* Radio SCFM 91,7 FM Makassar. Narasumber: Bapak Andi Rahmat,S.STP, M.Si. Rabu, 02/02/2016
4. *Talk Show*, Fajar TV tentang “Strategi Disnaker dalam Menekan Angka Pengangguran di Kota Makassar”. Narasumber: Kepala Dinas Ketenagakerjaan Bapak A. Bukti Jhufri, .M.Si. Senin, 11/01/2016
5. Sosialisasi *Job Fair* melalui berbagai media cetak seperti: Tribunnews.com, rakyat Sulsel.com, Makassar.rakyatku.com, liputan8.com, jurnalpost.com,