
**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM PENANGGULANGAN
PENGANGGURAN TERBUKA DI KOTA BAUBAU**

Oleh

Arsit La Udin¹, Junaid Gazalin², Andy Arya Maulana Wijaya³
^{1,2,3} **Jurusan Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Buton**
Jalan Betoambari No. 36 Telp. (0402)2822913 Fax. (0402) 2822913
Email: ¹arsidlaud@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi Dinas Tenaga Kerja dalam penanggulangan pengangguran terbuka di Kota Baubau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni kualitatif. Hasil penelitian ini adalah Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam penanggulangan pengangguran terbuka di Kota Baubau, dengan mengatasi masalah pengangguran. Disnaker meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar kerja. Disnaker Kota Baubau dalam penempatan tenaga kerja di Kota Baubau diawali dengan menyelenggarakan kegiatan *Job Fair* serta memfasilitasi, menacarikan lowongan pekerjaan guna menekan angka pengangguran terbuka di Kota Baubau, dan menyelenggarakan kegiatan pelatihan pemagangan untuk penanggulangan pengangguran terbuka di Kota Baubau. Disnaker Kota Baubau memberikan informasi bursa kerja pada masyarakat/tenaga kerja terkait lapangan pekerjaan secara online maupun offline, dan menyediakan tenaga kerja siap pakai memiliki keterampilan, ditingkatkan langkah-langkah untuk membina dan mengembangkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja,

Kata Kunci : Strategi, Penanggulangan Pengangguran, Dinas Tenaga Kerja

PENDAHULUAN

Dengan adanya kepadatan penduduk di Indonesia tidak bisa dihindari bahwa negara Indonesia memiliki berbagai persoalan yang dihadapi, mulai dari pengangguran, krisis ekonomi, meningkatnya persaingan dalam menghadapi dunia usaha dan industri, hingga persoalan-persoalan yang lainnya (Indriyani, 2017). Indonesia merupakan negara keempat dengan penduduk besar di dunia (Devi et al., 2016). Dari jumlah penduduk yang besar dan rendahnya kualitas pendidikan, maka semakin besar tugas pemerintah dalam upaya mensejahterakan dan memberdayakan warga negaranya

Saat memasuki usia kerja penduduk di Indonesia membutuhkan lapangan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya setiap hari (Ikhsan, 2016). Dengan jumlah penduduk yang besar, lapangan pekerjaan yang besar juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan

kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia, Peran Pemerintah punya keharusan menjamin lapangan pekerjaan bagi setiap warga negaranya (Mulyadi, 2016). Sesuai dengan konstitusi Negara Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan demikian Pemerintah bertanggung jawab dalam menangani masalah sehubungan dengan pengangguran.

Pengangguran adalah salah satu masalah yang sering terjadi di Indonesia, pengangguran menjadi salahsatu indikator penyebab kemiskinan di Indonesia (Ishak, 2018). Penyerapan tenaga kerja yang minim tentu akan menyebabkan rendahnya penghasilan masyarakat Indonesia (Prihatin & Pratama, 2021).

Orang yang tak bekerja dan tengah yang berupaya memperoleh pekerjaan ialah yang disebut pengangguran. Pengangguran yang saat ini terjadi di Indonesia merupakan persoalan Ketenagakerjaan yang secara terus-menerus menjadi masalah yang sangat panjang (Wijayanto & Ode, 2019). Hal ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan ekonomi serta minimnya pengetahuan keahlian untuk mampu bersaing dan menyerap pertambahan tenaga kerja (Mulyadi, 2016). Sehingga persoalan Ketenagakerjaan khususnya pengangguran ini meningkat secara terus-menerus setiap tahunnya.

Salah satu indikator penting guna melakukan pengukuran kesejahteraan masyarakat pada suatu wilayah ialah tingkat pengangguran (Ishak, 2018). Sebab jika pengangguran masih tinggi maka kesejahteraannya rendah (Permadhy & Sugianto, 2020). Bagi negara yang punya jumlah penduduk banyak seperti Indonesia, indikator ini kemudian menjadi begitu penting. Karena, penyerapan tenaga kerja yang lebih banyak ialah sasaran utama dalam pembangunan daerah supaya sifatnya sangat strategis.

Adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maka pemerintah berkewajiban dalam mengatasi masalah pengangguran ini (Aprilia et al., 2019). Dapat dilihat dalam pasal 1 menyatakan: (1) perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang di jadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. (2) Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. (3) Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai

dengan bakat, minat dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Dan juga pada pasal 39 pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah disetiap sektor diarah untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik diluar maupun didalam hubungan kerja.

Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomer 13 Tahun 2003 telah mengalami perubahan menjadi Undang-Undang Cipta kerja No. 11 Tahun 2020, kewajiban pemerintah akan ketenagakerjaan dalam mengatasi permasalahan pengangguran tetap menjadi fokus pemerintah. Undang-Undang ini dibentuk bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, dalam pasal 3 Undang-Undang Cipta kerja Nomor. 11 Tahun 2020 (Iswaningsih et al., 2021), menjelaskan:

- a) Dalam upaya penyerapan tenaga kerja perlu adanya pemberdayaan, penciptaan dan peningkatan lapangan kerja yang mudah serta perlindungan terhadap UMK-M, koperasi serta industri dan perdagangan nasional;
- b) Perlakuan adil serta layak dalam hubungan kerja, mendapatkan imbalan serta memperoleh pekerjaan merupakan hak yang harus dijamin bagi setiap warga negara.

Hal diatas merupakan 2 poin penting tujuan dibentuknya Undang-Undang Cipta kerja.

Maka sudah menjadi hak bagi setiap warga negara Indonesia untuk bisa memperoleh pekerjaan sesuai dengan lingkungannya dan setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja itu sendiri, maupun kesejahteraan bagi keluarganya (Gwendolyn Ingrid Utama & Vienna Melinda, 2018). Guna mencapai tujuan yang terkandung dalam Pasal 27 ayat (2) UUD

1945 yaitu bekerjasama dengan pemerintah daerah membentuk suatu badan atau dinas yang bertugas untuk membantu pemerintah dalam hal pembangunan maupun sosial melalui kesejahteraan dan pemberdayaan masyarakat (Gwendolyn Ingrid Utama & Vienna Melinda, 2018).

Dinas Tenaga Kerja bertugas untuk mengurus masalah ketenagakerjaan yang ditujukan dalam menyediakan lapangan kerja. Tugas pokok Disnaker adalah membuat kebijakan untuk mengatasi masalah kesempatan kerja (Jeffri Chandra Irvanto et al., 2017). Sebagai implementasi dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dibentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tujuan pembangunan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 (Alfiyani, 2020), yang berbunyi:

- a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum dan manusiawi.
- b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c) Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
- e) Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja dimaksudkan untuk dapat memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia.

Dalam melaksanakan tujuan pembangunan ketenagakerjaan tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja menuangkan dalam bentuk program ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mengurangi jumlah pengangguran (Tompondung, Mac A.M.H. Sampe, Stefanus, Waworundeng, 2023). Masalah pengangguran tidak hanya menjadi masalah bagi pusat saja, tetapi juga bagi pemerintah daerah, seperti halnya yang dialami dan terjadi di Kota Baubau.

Jumlah pengangguran di Kota Baubau semakin meningkat dari tahun ke tahun. Masalah pokok ketenagakerjaan, adanya angka pengangguran dan kemiskinan yang relatif tinggi.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) didefinisikan sebagai persentase antara jumlah angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja. Sedangkan angkatan kerja didefinisikan sebagai penduduk usia kerja yang telah siap untuk bekerja, baik mereka yang sudah bekerja, sementara tidak bekerja (karena sakit, cuti, dan sebagainya) tetapi sebenarnya punya pekerjaan serta mereka yang belum mendapatkan pekerjaan

Tabel 1. Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Baubau Tahun 2017-2021

Tahun				
2017	2018	2019	2020	2021
7.07%	5.75%	5.84%	6.57%	6.87%

Sumber: BPS 2022

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menunjukkan banyaknya angkatan kerja yang tidak terserap pada pasar kerja. Semakin tinggi TPT berarti semakin banyak angkatan kerja yang tidak terserap pada pasar kerja.

Tabel 2. Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Baubau Tahun 2017-2021

Tahun				
2017	2018	2019	2020	2021
62.85	67.89	66.09	65.16	68.95
%	%	%	%	%

Sumber: BPS 2022

Dari observasi peneliti bahwasanya pengangguran terjadi di Kota Baubau disebabkan antara lain, yaitu karena pertumbuhan penduduk yang tinggi sehingga jumlah pencari kerja meningkat, keterbatasan lapangan kerja yang tersedia lebih kecil dari jumlah pencari kerja, kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja, memiliki pendidikan yang tinggi tapi tidak memiliki peluang kerja dikarenakan tidak memiliki akses sehingga berpotensi untuk tidak dapat

tertampungnya lulusan program pendidikan di lapangan kerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan pokok masalah penelitian ini yaitu: Bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja dalam penanggulangan pengangguran terbuka di Kota Baubau ?

LANDASAN TEORI

Konsep Strategi

Strategi secara umum adalah suatu idea tau gagasan maupun perencanaan dalam suatu waktu tertentu untuk pencapaian tujuannya (Kadar Muhammad Gafur, Ovi Hamidah Sari, dkk, 2021).

Menurut R Free. David (Dewi, 2016) menjelaskan strategi adalah seni dan ilmu penyusunan, penetapan dan pengevaluasian keputusan-keputusan lintas fungsional yang dapat memungkinkan suatu perusahaan mencapai sasaran. Strategi mengkombinasikan aktivitas-aktivitas dari berbagai bagian fungsional suatu organisasi untuk mencapai satu tujuan organisasi. Menurut Grant.Robet (Dewi, 2016), strategi sebagai pendukung untuk pengambilan keputusan strategi sebagai suatu elemen untuk mencapai sukses. Strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi. Salah satu peranan penting strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi.

Secara umum kita mendefinisikan strategi itu sebagai sesuatu cara untuk mencapai tujuan. Strategi merupakan suatu rencana jangka panjang untuk mencapai tjuan tertentu. Porter mendefinisikan strategi sebagai suatu penciptaan posisi unik dan berharga yang didapatkan dengan cara melakukan serangkaian aktivitas (Edi, 2016).

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Itulah bunyi Pasal 27 UUD 1945 yang menegaskan bahwa negara menjamin setiap penduduk untuk bisa mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal itu dilakukan oleh pemerintah melalui beberapa programnya.

Strategi yang dihasilkan dalam mengurangi pengangguran (Kautsar, 2016), adalah:

- 1) Meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar kerja.
- 2) Mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja.

Konsep Pengangguran

Pengangguran merupakan salah satu masalah sosial dalam pembangunan. Dalam hal ini lapangan kerja menjadi wahana untuk menempatkan manusia pada posisi sentral pembangunan. Lapangan kerja juga merupakan sumber pendapatan (Mulyadi, 2016).

Menurut (Ishak, 2018) pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Pengangguran adalah keadaan dimana orang ingin bekerja namun tidak mendapat pekerjaan.

Menurut Sukirno dalam penelitian (Prameshti, 2012), pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Murni (2006:197) mengungkapkan pengangguran adalah orang-orang yang usianya berada dalam usia angkatan kerja dan sedang mencari pekerjaan. Murni (2009:191) memberikan penjelasan bahwa istilah pengangguran selalu dikaitkan dengan angkatan kerja (*labor force*). Angkatan kerja adalah bagian dari penduduk yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 65 tahun, yang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja, serta mereka yang sedang mencari pekerjaan.

Pengangguran berkaitan erat dengan tenaga kerja, menurut Payaman J. Simanjuntak dalam (Indayani & Hartono, 2020) menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan dan melakukan kegiatan lainnya, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

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

1) Pengangguran terbuka (*open unemployment*).

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

2) Setengah menganggur (*underemployment*).

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

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

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

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

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

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

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

6) Pengangguran friksional.

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

7) Pengangguran struktural.

Pengangguran yang disebabkan karena ketidakcocokan antara struktur para pencari kerja dengan keterampilan, bidang keahlian, maupun daerah lokasinya dengan struktur permintaan tenaga kerja yang belum terisi

METODE PENELITIAN

Berdasarkan judul penelitian dan rumusan masalah, jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Yang kemudian dijelaskan oleh Nana Syaodih Sukmadinata dalam Moleong (2014:60) bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial, sikap kepercayaan, persepsi, pemikiran secara individual maupun kelompok. Penelitian kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan sesuai dengan keadaan mengenai Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanggulangan Pengangguran Terbuka di Kota Baubau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Tenaga Kerja Kota Baubau

Mempertimbangan segala aspek bidang pembangunan, kemampuan dan kemauan serta visi jangka panjang pemerintah Kota Baubau 2003-2023 adalah terwujudnya Kota Baubau sebagai kota perdagangan dan pelayanan jasa yang nyaman, sejahtera dan budaya pada tahun 2023. Visi dan misi pembangunan Kota Baubau, yaitu:

Visi: mewujudkan Kota Baubau yang maju, sejahtera dan berbudaya.

Misi : mewujudkan Baubau sebagai kota tertib, mewujudkan Baubau sebagai kota aman, mewujudkan Baubau sebagai kota maju, mewujudkan Baubau sebagai kota populer, mewujudkan Baubau sebagai kota indah, dan mewujudkan Baubau sebagai kota lancar.

Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana Urusart Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, Dinas Tenaga Kerja

mempunyai tugas membantu Wali Kota melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan. Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a) Perumusan dan penetapan kebijakan teknis di bidang Ketenagakerjaan;
- b) Pengkoordinasian dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang Ketenagakerjaan;
- c) Pengkoordinasian pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi di lingkungan Dinas;
- d) Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervise atas pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang Tenaga Kerja;
- e) Pengelolaan barang milik/kekayaan daerah yang menjadi tanggungjawabnya Dinas;
- f) Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Dinas;
- g) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja terdiri dari Sekretariat, 2 (dua) Subbag, 2 (dua) Bidang dan masing-masing Bidang 3 (tiga) Seksi serta dibantu Kelompok Jabatan Fungsional umum yaitu :

- 1) Sekretariat terdiri dari :
 - Sekretaris;
 - Bidang Penempatan dan Pembinaan Pelatihan Tenaga Kerja;
 - Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek;
- 2) Sekretaris membawahi :
 - Sub Bagian Umum dan Keuangan;
 - Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan.
- 3) Bidang Penempatan dan Pembinaan Pelatihan Tenaga Kerja membawahi:
 - Seksi Penempatan Pengembangan Kesempatan Kerja dan Pengendalian Tenaga Kerja Asing;
 - Seksi Informasi Kerja dan Bursa Kerja;

- Seksi Pembinaan Pelatihan dan Pemagangan.
- 4) Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek membawahi :
 - Seksi Kelembagaan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - Seksi Syarat Kerja dan Jamsostek
 - Seksi Bina Organisasi dan Tenaga Kerja.

Strategi dalam Penanggulangan Pengangguran Terbuka

Pengangguran merupakan salah satu dari indikator ketenagakerjaan, pengangguran terbuka adalah orang-orang yang tidak memiliki pekerjaan. Penganggur terbuka, terdiri dari Mereka yang sedang mencari pekerjaan, Mereka yang sedang mempersiapkan usaha, Mereka yang tidak mencari pekerjaan/mempersiapkan usaha, karena alasan tidak mungkin mendapatkan pekerjaan tetapi jika ada penawaran mau bekerja

Berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 2021 penduduk Kota Baubau sebanyak 161.354 jiwa yang terdiri atas 80.474 jiwa penduduk laki-laki dan 80.880 jiwa penduduk perempuan. Jika dilihat pada Tabel 1 sekitar 71,18 persen penduduk Kota Baubau merupakan penduduk usia kerja (15 tahun keatas). Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Baubau Tahun 2017-2021, yaitu Tahun 2017 sebesar 7,07%, Tahun 2018 sebesar 5,75%, 2019 sebesar 5,84%, Tahun 2020 sebesar 6,57%, dan Tahun 2021 sebesar 6,87%.

Berdasarkan penjelasan di atas, untuk mengetahui strategi Dinas Tenaga Kerja dalam penanggulangan pengangguran terbuka di Kota Baubau, peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Kautsar (2016) terkait dengan strategi dalam penanggulangan pengangguran terbuka adalah:

1. Meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar kerja.

Pemerintah Kota Baubau melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Baubau memiliki peranan penting dalam mengatasi pengangguran

terbuka. Oleh karena itu sebagai satuan kerja perangkat daerah (SKP) yang berwenang dan bertugas mengatasi masalah pengangguran. Disnaker memiliki strategi untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar kerja.

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

Untuk menjalankan program tersebut, pihaknya rutin setiap tahun memberikan pelayanan administrasi pencari kerja seperti pengurusan Kartu Kuning (AK1), *job fair*, pembinaan Kelompok Usaha Mandiri (KUM), Pemagangan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja produktif.

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

Disnaker Kota Baubau dalam penempatan tenaga kerja dilakukan pada sektor formal setiap orang berhak menduduki pekerjaan. Dengan menduduki pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan, bakat, minat, dan keterampilan. Dalam hal ini peranan Disnaker Kota Baubau dalam penempatan tenaga kerja di Kota Baubau diawali dengan menyelenggarakan kegiatan *Job Fair*. Melaksanakan Kegiatan *Job Fair*, adalah kegiatan yang diadakan oleh pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Baubau untuk mempertemukan antara pengguna kerja dengan pencari kerja dalam suatu tempat yang

diharapkan akan menjadi suatu penempatan bagi si pencari kerja.

Dalam kegiatan *Job Fair* ini ada kerjasama dengan kementerian tenaga kerja, dalam kegiatan *job fair* ini tujuannya untuk memfasilitasi, mencarikan lowongan pekerjaan, guna menekan angka pengangguran. mempertemukan antara pengguna tenaga kerja dalam hal ini perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan pencari kerja dalam suatu tempat yang diharapkan akan terjadi suatu proses penempatan, untuk tahun ini kita mengundang perusahaan pengguna tenaga kerja.

Dinas Tenaga Kerja Kota Baubau tidak menyediakan lapangan kerja tetapi memfasilitasi, menacarikan lowongan pekerjaan guna menekan angka pengangguran terbuka di Kota Baubau. dengan tujuan mempertemukan antara tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai kebutuhannya.

Bursa Kerja atau *Job Fair* merupakan kegiatan yang melibatkan sejumlah perusahaan untuk dapat secara langsung merekrut para kandidat karyawan. Serta memberikan kesempatan bagi pencari kerja untuk bisa mendapatkan pekerjaan.

Kegiatan *Job Fair* sudah menjadi agenda tahunan yang digelar untuk mengurangi pengangguran terbuka di Kota Baubau. Dengan melibatkan perusahaan, mulai dari perbankan, hotel, industri, otomotif, pembiayaan, layanan jasa dan sejumlah perusahaan lainnya.

Dengan diadakannya kegiatan *Job Fair* ini pencari kerja di mudahkan dalam mencari pekerjaan, karena dengan mengikuti kegiatan ini pencari kerja dengan mudah memilih pekerjaan yang mana yang cocok, dan pencari kerja yang bisa ikut kegiatan ini yang hanya memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh pengguna kerja dengan memakai kartu

kuning atau biasa dikatakan kartu tanda pencari kerja.

Dari penjelasan di atas cukup jelas bahwa pencari kerja/pengangguran terbuka sangat terbantu dengan deadakannya kegiatan *job fair* tersebut, karena kegiatan *Job Fair* yang di adakan Dinas Tenaga Kerja Kota Baubau sangat membantu dan mempermudah mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing.

Dinas Tenaga Kerja Kota Baubau melaksanakan pelatihan institusional. Pelatihan institusional adalah salah satu program pelatihan yang dilakukan dengan sistem berbasis kompetensi. Melalui pelatihan institusional Dinas Tenaga Kerja Kota Baubau menciptakan pekerjaan bagi calon pencari kerja untuk membutuhkan lowongan kerja yang tersedia dan terdaftar. Adapun kualifikasi penciptaan kerja yaitu memfasilitasi setiap calon pencari kerja untuk dididik dan dilatih berwirausaha sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan, keahlian dan modal usaha yang dimilikinya. Dinas Tenaga Kerja Kota Baubau menciptakan wirausaha yang mandiri dan memiliki inisiatif untuk membuka berbagai peluang penciptaan lapangan kerja yang di Kota Baubau.

Melalui pelatihan institusional, diharapkan masyarakat yang mengikuti dapat mandiri dan mampu menciptakan pekerjaan sendiri, sehingga tidak lagi menjadi pengangguran.

Salah satu strategi dalam mengurangi pengangguran terbuka di Kota Baubau, dibuka penciptaan lapangan kerja dengan melibatkan pihak masyarakat dan stakeholder serta para pengusaha untuk melakukan pendampingan kepada masyarakat agar bisa menciptakan lapangan kerja sendiri, menjadi wirausaha dan bisa sukses.

Membuktikan bahwa ada keseriusan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Baubau untuk menerapkan strategi dalam penciptaan lapangan kerja untuk mengurangi pengangguran. Kebijakan ini dilakukan dengan

melibatkan masyarakat pencari kerja, stakeholder yang bisa memberikan penyuluhan dan pendampingan serta pengusaha yang memberikan modal usaha, sehingga pencari kerja dapat menciptakan lapangan kerja sesuai dengan kegiatan usaha yang ditekuninya.

Dalam memperluas lapangan kerja di Kota Baubau, penciptaan kerja yang kami tempuh selama ini khususnya yang menangani pelatihan tenaga kerja, kami membuka kesempatan kepada pencari kerja yang mau mandiri dan berwirausaha menciptakan pekerjaan dengan memberikan keterampilan dan modal usaha kepada mereka, di mana kami sebagai fasilitator untuk menghubungkan dengan pihak stakeholder dalam memberikan berbagai masukan dan metode untuk penciptaan lapangan kerja dan memfasilitasi dengan pihak perusahaan yang ingin memberikan modal usaha, sehingga pencari kerja mampu menciptakan lapangan kerja sesuai dengan potensi dan modal yang dimilikinya.

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

Dinas Tenaga Kerja dalam penanggulangan pengangguran terbuka di Kota Baubau, untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Baubau melalui perluasan kerja, setiap tahun rutin dilakukan pemagangan. Pemagangan biasa dilakukan lewat Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) binaan Disnaker. Lama pemagangan disesuaikan dengan penguasaan bidang yang tekuni. Disnaker menyelenggarakan kegiatan pelatihan pemagangan untuk bidang kesehatan.

Setiap tahun dilakukan kegiatan pemagangan untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Baubau, Disnaker

menyelenggarakan kegiatan pelatihan pemagangan untuk bidang Kesehatan dan bekerjasama dengan beberapa Rumah Sakit di Daerah Kota Baubau.

Disnaker menyelenggarakan kegiatan pelatihan pemagangan untuk bidang Kesehatan, ini dilaksanakan untuk penanggulangan pengangguran terbuka di Kota Baubau.

2. Mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja.

Mengurangi pengangguran melalui peningkatan cakupan sasaran kegiatan dengan mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja, dengan memberikan informasi bursa kerja pada masyarakat/tenaga kerja terkait lapangan pekerjaan. Informasi pasar kerja sangat penting untuk mempertemukan pencari kerja dengan pekerjaan yang diinginkan dan antara pengguna tenaga kerja (perusahaan) dengan tenaga kerja yang dibutuhkan.

Disnaker Kota Baubau untuk informasi kerja berbasis online dan offline khususnya pencari kerja untuk dapat melihat lowongan pekerjaan sesuai pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, begitu pun bagi perusahaan/pemberi kerja dapat menemukan tenaga kerja sesuai spesifikasi yang diinginkan. Disnaker mengupdate informasi tenaga kerja secara update, cepat dan tepat melalui peningkatan kesempatan kerja sehingga dapat mengurangi pengangguran.

Untuk mempermudah masyarakat, khusus pencari kerja untuk mengakses informasi kerja secara cepat. Untuk mengaksesnya bisa dengan cara online maka dalam website Disnaker Kota Baubau terdapat info kerja ini sangat memudahkan pencari kerja untuk mengetahui lowongan kerja. Begitupun perusahaan dapat mendapatkan tenaga kerja sesuai kualifikasi yang dibutuhkan, cara lain yang dilakukan oleh Disnaker Kota Baubau dalam menyebarkan informasi kerja kepada masyarakat khususnya pencari kerja yaitu melalui radio, surat kabar atau media massa,

dan pamflet-pamflet juga brosur. Dengan demikian upaya penyebaran informasi kerja dapat lebih maksimal dan benar-benar dapat dijangkau, diketahui oleh semua lapisan masyarakat yang membutuhkan. Perusahaan yang ada di Kota Baubau harus melaporkan adanya lowongan pekerjaan. Setiap perusahaan penyedia lowongan pekerjaan, sebelum diiklankan harus terlebih dahulu melaporkan ke Disnaker Kota Baubau, sehingga Disnaker Kota Baubau memberikan informasi adanya lowongan pekerjaan kepada pencari kerja.

Disnaker Kota Baubau memberikan informasi bursa kerja pada masyarakat/tenaga kerja terkait lapangan pekerjaan secara online maupun offline. Perusahaan yang ada di Kota Baubau harus melaporkan ke Disnaker Kota Baubau adanya lowongan pekerjaan sebelum diiklankan, sehingga Disnaker Kota Baubau memberikan informasi adanya lowongan pekerjaan kepada pencari kerja.

Salah satu masalah tenaga kerja yang masih perlu diselesaikan adalah masalah tenaga kerja tidak produktif karena mereka tidak memiliki keterampilan. Sedangkan di era globalisasi saat ini tenaga kerja yang dibutuhkan tidak hanya berpendidikan tetapi juga memiliki kemampuan untuk mendukung pendidikan mereka dan pekerjaan mereka.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri, perlu terus ditingkatkan langkah-langkah untuk membina dan mengembangkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja, antara lain melalui pendidikan dan latihan kerja yang salah satunya dengan pelaksanaan kegiatan penyiapan tenaga kerja siap pakai.

Calon tenaga kerja digembleng ketrampilan, agar menjadi tenaga kerja trampil yang siap pakai. Mereka dilatih ketrampilan untuk ditempatkan di setiap perusahaan penyedia lowongan pekerjaan.

Disnaker Kota Baubau dalam rangka menyediakan tenaga kerja siap pakai memiliki keterampilan, ditingkatkan langkah-langkah untuk membina dan mengembangkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam penanggulangan pengangguran terbuka di Kota Baubau, dengan mengatasi masalah pengangguran. Disnaker meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar kerja.
2. Disnaker Kota Baubau dalam penempatan tenaga kerja di Kota Baubau diawali dengan menyelenggarakan kegiatan *Job Fair* serta memfasilitasi, menacarikan lowongan pekerjaan guna menekan angka pengangguran terbuka di Kota Baubau, dan menyelenggarakan kegiatan pelatihan pemagangan untuk penanggulangan pengangguran terbuka di Kota Baubau.
3. Disnaker Kota Baubau memberikan informasi bursa kerja pada masyarakat/tenaga kerja terkait lapangan pekerjaan secara online maupun offline, dan menyediakan tenaga kerja siap pakai memiliki keterampilan, ditingkatkan langkah-langkah untuk membina dan mengembangkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja,

Saran

1. Optimalkan media komunikasi untuk mempertemukan penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Peningkatan kerjasama dengan perusahaan yang ada di daerah maupun luar daerah dan luar negeri dalam program antar kerja.
3. Meningkatkan pelatihan Instiusional dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alfiyani, N. (2020). Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Ketengakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja Nur Alfiyani. *Jurnal Hukum Dan Kemasyarakatan*, 14(2), 2020.
- [2] Alfiyati, R. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Duri. *PUBLICNESS: Journal of Public Administration Studies*, 1(2), 124–136. <https://doi.org/10.24036/publicness.v1i2.18>
- [3] Aprilia, Susmiyati, H. R., & Susanti, E. (2019). Implementasi Peraturan Daerah Tentang Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Pertambangan Batubara di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur. *Risalah Hukum*, 15(1), 11–31. <https://e-journal.fh.unmul.ac.id/index.php/risalah/article/download/82/180/>
- [4] Devi, S., Fatchiya, A., & Susanto, D. (2016). Kapasitas Kader dalam Penyuluhan Keluarga Berencana di Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Penyuluhan*, 12(2), 144. <https://doi.org/10.25015/penyuluhan.v12i2.11223>
- [5] Dewi, R. (2016). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Dumai Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kota Dumai. *JOM FISIP*, 7(2), 1–13. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- [6] Edi, Y. (2016). *Manajemen Strategis*. CV Andi Offset, Yogyakarta
- [7] Gwendolyn Ingrid Utama & Vienna Melinda. (2018). Pengaturan Dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia. *ARENA HUKUM*, 11(1), 139–162. <file:///Users/macbook/Downloads/galieh>

- d,+8.+Gwendolyn..pdf
- [8] Ikhsan, M. (2016). Analisis Pengaruh Penduduk USia Kerja, Rata-Rata Lama Sekolah Dan Upah Minimum Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten/Kota Di Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 1–12. <http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/630075>
- [9] Indayani, S., & Hartono, B. (2020). Analisis Pengangguran dan Pertumbuhan Ekonomi sebagai Akibat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2), 201–208. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/8581>
- [10] Indriyani, S. N. (2017). Peran Wirausahaan Dan Ukm Untuk Mengatasi Pengangguran Dan Kemiskinan Ditinjau Dari Geografi Ekonomi Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis (SNEBIS)*, 406–416.
- [11] Ishak, K. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGANGGURAN DAN INFLIKASINYATERHADAP INDEK PEMBANGUNAN DI INDONESIA. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 7(1), 213–221. <https://ejournal.stiesyariahbangkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/view/121>
- [12] Iswaningsih, M. L., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 478–484. <https://doi.org/10.22225/jph.2.3.3986.478-484>
- [13] Jeffri Chandra Irvanto, Adam Idris, & Melati Dama. (2017). Peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Dalam Mengurangi Tingkat Pengngangguran Kota Samarinda. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 5(3), 1243–1256.
- [14] J.Moleong, Lexy.2014. *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [15] Kadar Muhammad Gafur, Ovi Hamidah Sari, hengki magiring panulian simarmata, darwin lie, mohammad sugiarto, rahman tanjung, delyana r pulungan, bonaventura agus triharjono, sony kuswandi, andriasan sudarso, dyah gandasari, ince weya. (2021). *Manajemen Strategik dan Kepemimpinan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- [16] Kautsar, K. (2016). Analisis Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Dalam Mengurangi Pengangguran (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman Tahun 2016). 1–17.
- [17] Mulyadi, M. (2016). Peran Pemerintah dalam Mengatasi Pengangguran dan Kemiskinan dalam Masyarakat. *Jurnal Kajian*, 21(3), 221–236.
- [18] Mulyadi Subri, 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Perspektif Pembangunan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [19] Murni, Asfia. 2009. *Ekonomika makro*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- [20] Permadhy, Y. T., & Sugianto. (2020). Faktor Penyebab Pengangguran Dan Strategi Penanganan Permasalahan Pengangguran Pada Desa Bojongcae, Cibadak Lebak Provinsi Banten. *Ikra-Ith Ekonomika*, 2(3), 54–63. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/583>
- [21] Pramesti, R. N. (2012). Pengaruh pengangguran dan inflasi terhadap pertumbuhan ekonomi di kabupaten trenggalek. *Universitas Negeri Surabaya*, 1–20.
- [22] Prihatin, H. T., & Pratama, I. N. (2021). Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kabupaten Lombok Barat Nusa Tenggara Barat. *Journal of Government and Politics*

- (JGOP), 1(2), 125.
<https://doi.org/10.31764/jgop.v1i2.3962>
- [23] Tompodung, Mac A.M.H. Sampe, Stefanus, Waworundeng, W. (2023). Kinerja Pemerintah Dalam Bidang Pelatihan Dan Produktivitas Guna Mengatasi Pengangguran Pada Dinas Tenaga Kerja Di Kota Manado. EKSEKUTIF, 3(1), 248–253.
<file:///Users/macbook/Downloads/Mac+Tompodung.pdf>
- [24] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- [25] Wijayanto, H., & Ode, S. (2019). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan, 10(1), 1–8.