

LAPORAN AKHIR  
KEGIATAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PEMBANGUNAN  
DAERAH  
UNTUK PEMBANGUNAN DAERAH KOTA MAKASSAR

LITBANG KOTA MAKASSAR

JUDUL  
TINGKAT PENYERAPAN TENAGA KERJA  
DI KOTA MAKASSAR

Ketua Tim	: Prof. Dr. Muh. Yahya, M.Kes, M.Eng.
Peneliti	: Dr. Yasdin, S.Pd., M.Pd.
Pendamping	: Andi Suliana, SP.

LEMBAGA PENELITIAN UNM  
KAMPUS UNM GUNUNG SARAI MAKASSAR  
TAHUN ANGGARAN 2018

## HALAMAN PENGESAHAN

**Judul Penelitian** : Tingkat Penyerapan Tenaga kerja di Kota Makassar

**Ketua Peneliti**

- a. Nama Lengkap : Prof. Dr. Muh. Yahya, M.Kes, M.Eng
- b. NIP/NIDN : 196306231991031002 /0023066303
- c. Jabatan Fungsional : Guru Besar
- d. Program Studi : Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
- e. Nomor HP : 081355239393
- f. Alamat surel (e-mail) : m.yahya@unm.ac.id

**Anggota Peneliti 1** :

- a. Nama Lengkap : Dr. Yasdin, M.Pd
- b. NIP/NIDN : 19870202215041003/0002028701
- c. Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Makassar

**Anggota Peneliti 2**

- a. Nama Lengkap : Andi Suliana, SP
- b. NIP/NIDN :
- c. Instansi : Balitbangda Kota Makassar

**Lama Penelitian** : 8 (delapan) bulan

**Dana Penelitian diusulkan** : Rp.

Makassar, Oktober 2018

Mengetahui

Ketua Lembaga Penelitian UNM;

Ketua Peneliti,

Prof. Dr. Usman Mulbar, M.Pd  
NIP. 196308181988031004

Prof. Dr. Muh. Yahya, M.Kes, M.Eng  
NIP. 196306231991031002

### Ringkasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tingkat serapan tenaga kerja pada sektor ketenagakerjaan, (2) kondisi sebaran kompetensi pencari kerja di kota Makassar, dilihat dari tingkat pendidikan, (3) respon Dudi terhadap kondisi tenaga kerja di kota Makassar. Menggunakan metode penelitian ekspos pakto dengan pendekatan deskriptif. Sampel penelitian melibatkan dinas tenaga kerja, instansi terkait, Dudi yang ada di kota Makassar. Instrumen penelitian digunakan dokumentasi, pedoman wawancara dan angket. Data yang terkumpul di analisis dengan menggunakan statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan tingkat serapan tenaga kerja SMA dan SMK di Kota Makassar mendominasi pada sektor usaha jasa dan penjualan dengan presentase 11,26%, lulusan SMA dan SMK dalam dua tahun terakhir mendominasi pencari kerja, pencari kerja di Kota Makassar dalam tiga tahun terakhir mengalami fluaktuasi, Dudi mengeluhkan keterampilan dan keinginan para pencari kerja, dan bidang pekerjaan yang paling dibutuhkan di Kota Makassar menurut data wawancara adalah kasir, *front office*, dan *information technology*.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Indonesia dihadapkan pada empat tantangan di sektor ketenagakerjaan, yaitu (1) masalah kualifikasi dan kompetensi angkatan kerja Indonesia (Qommarria Rostanti, 2015), (2) kedua, pertumbuhan ekonomi Indonesia pada kuartal II 2015 sebesar 4,67 persen, sedangkan target pertumbuhan ekonomi tahun 2016 diharapkan mencapai 5,1 persen yang berimplikasi terhadap penciptaan lowongan kerja (BPS, 2017), (3) yakni dilaksanakannya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), yang berarti akan terjadi perpindahan manusia untuk bekerja dari suatu negara ke negara lain akan terbuka lebar. Jika tenaga kerja kompeten akan menjadi kesempatan emas bagi tenaga kerja untuk berkompetisi dengan tenaga kerja dari negara lain (Hanif Dhakiri, 2015) dan (4) adalah bonus demografi yang terjadi di Indonesia pada tahun 2020 hingga 2030, di mana jumlah penduduk Indonesia akan didominasi oleh penduduk usia produktif. Sedangkan jumlah penduduk pada usia di bawah 15 tahun dan di atas 65 tahun hanya sekitar 30 persen, bonus demografi akan menjadi dua sisi mata pisau yang sangat tajam, apabila kita bisa memanfaatkannya, maka akan menjadi salah satu jendela kesempatan penggerak kemajuan ekonomi Indonesia, tetapi jika tidak dapat memanfaatkannya, akan menjadi bumerang terhadap ekonomi Indonesia ke depan. Kondisi tersebut tentu dialami juga oleh tenaga kerja kota Makassar.

Kondisi tenaga kerja yang tidak memiliki sertifikat kompetensi dianggap tidak memenuhi syarat memasuki lapangan kerja. Ini bisa membuat tenaga kerja kita kalah saing dengan yang lain. Sertifikasi diperlukan agar tenaga kerja dari negara Asean lain tidak berbondong-bondong masuk ke Indonesia. Dyah Winarni Poedjiwati (2015) mengatakan ada 12 sektor yang akan diprioritaskan untuk diintegrasikan dalam MEA. Dua belas sektor tersebut terdiri atas tujuh sektor barang dan lima sektor jasa. Tujuh sektor barang tersebut antara lain industri agro, industri perikanan dan produk perikanan, industri tekstil, furnitur, makanan dan minuman, logam dasar, serta baja dan

besi. Sementara itu, lima sektor jasa yang akan berintegrasi dalam MEA adalah layanan jasa, turisme, perjalanan udara, layanan logistik, dan elektronik. "Kalau industri-industri ini sudah saling terintegrasi, tenaga kerja Indonesia akan berhadapan langsung dengan tenaga kerja asing lainnya. Oleh sebab itu, tenaga kerja Indonesia harus memiliki standar kompeten.

Selain itu, pengangguran juga masih menjadi tantangan bahkan cenderung menjadi ancaman. Tingkat pengangguran terbuka Indonesia pada Februari 2017 sebesar 5,33% atau 7,01 juta jiwa dari total 131,55 juta orang angkatan kerja (Sumber: BPS 2017). Permasalahan pengangguran dan daya saing sumber daya manusia menjadi tantangan yang nyata bagi Indonesia. Tantangan yang dihadapi Indonesia juga ditambah oleh tuntutan perusahaan dan industri. Bank Dunia (2017) melansir bahwa pasar kerja membutuhkan *multi-skills* lulusan yang ditempa oleh satuan dan sistem pendidikan, baik pendidikan menengah maupun pendidikan tinggi.

Masalah-masalah ketenagakerjaan bersifat multidimensi, mempengaruhi, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor dengan pola hubungan yang kompleks, sehingga penyelesaiannya menuntut arah kebijakan dan pendekatan yang multidimensi pula. Berdasarkan pembahasan tersebut, maka perlu pemetaan untuk sektor produktif. Penulis tertarik untuk mengidentifikasi sektor yang dapat menyerap tenaga kerja dan tidak menyerap tenaga kerja, memerlukan penelitian lanjut.

## **1.2. Pernyataan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, dapat dikemukakan pernyataan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1.2.1. Bagaimana tingkat serapan tenaga kerja pada sektor ketenagakerjaan?
- 1.2.2. Bagaimana kondisi sebaran kompetensi pencari kerja di kota Makassar, dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki?
- 1.2.3. Bagaimana respon Dudi terhadap kondisi tenaga kerja di kota Makassar?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan:

- 1.3.1. Tingkat serapan tenaga kerja pada sektor ketenagakerjaan.
- 1.3.2. Kondisi sebaran kompetensi pencari kerja di kota makassar, dilihat dari tingkat pendidikan, asal daerah, dan pengalaman kerja yang dimiliki.
- 1.3.3. Respon Dudi terhadap kondisi tenaga kerja di kota Makassar?

### **1.4.Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap:

- 1.4.1. Pemda Kota Makassar dalam perencanaan ketenaga kerjaan dalam kaitannya dengan pembinaan bagi dunis kerja, pembukaan lapangan kerja baru, program pembinaan calon tenaga kerja.
- 1.4.2. Sebagai bahan masukan bagi Dudi dan praktisi bidang ketenaga kerjaan dalam pengembangan ketenaga kerjaan.
- 1.4.3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji masalah ketenagakerjaan.

### **1.5. Batasan Penelitian**

Penelitian ini hanya membahas; (1) tingkat serapan tenaga kerja pada sektor ketenagakerjaan, (2) kondisi sebaran kompetensi pencari kerja di kota makassar, dilihat dari tingkat pendidikan, asal daerah, dan pengalaman kerja yang dimiliki, dan (3) respon Dudi terhadap kondisi tenaga kerja di kota Makassar.

### **1.6. Indikator keberhasilan**

#### **1.6.1. Keluaran (Ouput) Penelitian**

Luaran yang dihasilkan dari penelitian ini adalah:

- 1.6.1. Laporan penelitian
- 1.6.2. Artikel yang dimuat dalam jurnal

### **1.6.2. Dampak (outcome) Penelitian**

Dampak yang diharapkan dari penelitian ini adalah: dapat menjadi sumber rujukan dalam perencanaan ketenagakerjaan khususnya Dinas ketenagakerjaan Kota Makassar, dan pada masyarakat lain pada umumnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN LITERATUR**

#### **2.1. Kajian Literatur dan Kajian Terdahulu**

Hasil penelitian Balibangda tahun 2017 menemukan bahwa, salah satu permasalahan utama yang dihadapi tenaga kerja di Kota Makassar adalah sulitnya mencari lapangan kerja. Data bulai Mei 2017 sebesar 14,5% dan Nopember 14,3% (BalitBangda Kota Makassar, 2017). Kondisi yang demikian berpotensi menimbulkan permasalahan perkotaan menjadi permasalahan sosial yang memprihatinkan (Ermida, 2010).

Hasil penelitian Sunartono (2008) menunjukkan bahwa (1) permintaan tenaga kerja terdidik lebih cepat daripada permintaan tenaga kerja secara keseluruhan, (2) permintaan tenaga kerja terdidik lebih cepat dibandingkan penawaran tenaga kerja terdidik, dan (3) kedua hal tersebut berimplikasi terhadap meningkatnya ketimpangan upah, permintaan dan kelangkaan tenaga kerja tidak terpenuhi, dan yang mengherankan adalah angka penganggur terdidik relatif tinggi, terutama di daerah perkotaan.

##### **2.1.1. Kesempatan Kerja**

Ada banyak faktor yang berpengaruh terhadap keterserapan tenaga kerja salah satunya adalah kesempatan kerja. Menurut Esmara (1986:134), kesempatan kerja dapat diartikan sebagai jumlah penduduk yang bekerja atau orang yang sudah memperoleh pekerjaan, semakin banyak orang yang bekerja semakin luas kesempatan kerja. Sagir (1994:52) menambahkan, kesempatan kerja sebagai lapangan usaha atau kesempatan kerja yang sudah tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi, dengan demikian kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai partisipasi dalam pembangunan.

Sukirno (2000:68) memberikan pengertian kesempatan kerja sebagai suatu keadaan dimana semua pekerja yang ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu



akan dengan mudah mendapat pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kesempatan kerja adalah penduduk yang berusia produktif yang sedang memiliki pekerjaan atau tidak memiliki pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan.

### **2.1.2. Kompetensi tenaga kerja**

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:5) kompetensi sebagai “pengetahuan, keterampilan atau kemampuan dari setiap individu yang diperagakan disebut sebagai kompetensi. Kompetensi merupakan pola pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku dan karakteristik lain dapat diukur sesuai dengan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan peran pekerjaan atau fungsi pekerjaan dengan baik (Jackson et. al, 2010:205).

Kompetensi merupakan syarat penting yang harus dimiliki tenaga kerja untuk bersaing dengan tenaga kerja lainnya. Kondisi tenaga kerja Indonesia saat ini masih di bawah kompetensi tenaga kerja asing. Syarat penting yang harus dimiliki tenaga kerja Indonesia dalam bersaing adalah sebagai berikut; (1) tingkat pendidikan yang setara dengan tenaga kerja asing, (2) keterampilan yang setara dengan tenaga kerja asing, dan (3) lama kerja yang sama dengan tenaga kerja asing (Randang, 2011).

## **2.2. Kerangka konsep/Peta jalan (Road map) Penelitian**

Penelusuran penelitian terkait ketenaga kerjaan telah banyak dilakukan, namun permasalahan ketersediaan lapangan kerja tetap menjadi persoalan yang berujung pada terjadinya pengangguran. Tingkat kompetensi pencari kerja kerap menjadi penyebab rendahnya daya serap pencari kerja pada Dudi. Kondisi ini akan menjadi fokus penelitian untuk melihat sejauhmana kondisi pencari kerja dan daya serap sektor lapangan kerja yang ada di kota Makassar.

## BAB III

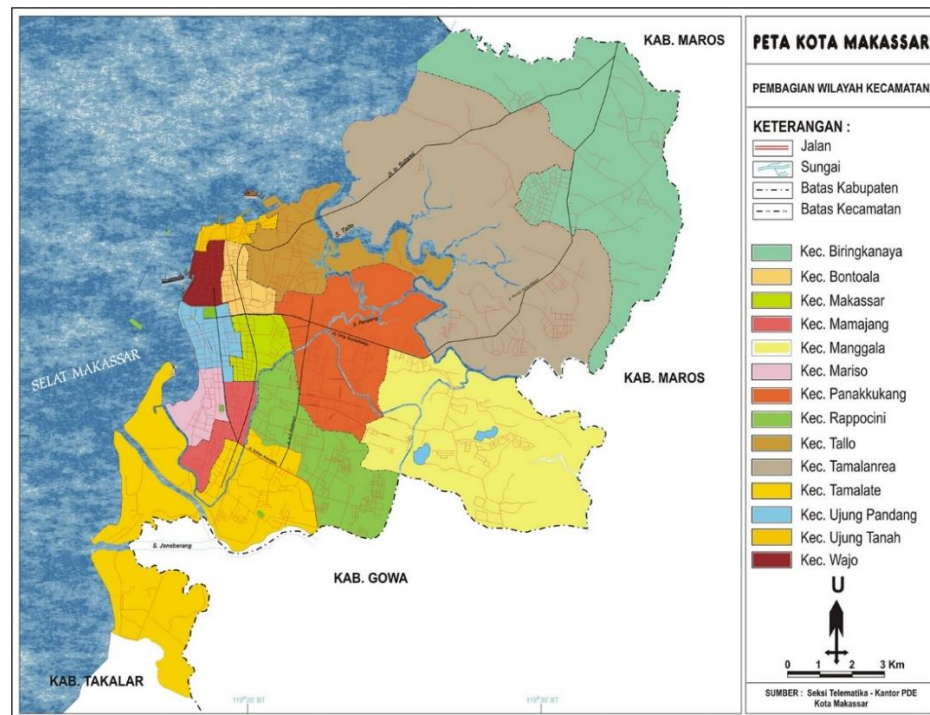
### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian *ex post facto* dengan pendekatan deskriptif yang mencoba memberikan gambaran dan deskripsi permasalahan ketenagakerjaan di kota Makassar.

#### 3.2. Populasi, Sampel dan Lokasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini melibatkan semua dinas dalam lingkup Kota Makassar, sektor ketenagakerjaan, dan Dudi. Sampel penelitian melibatkan dinas terkait, 5 sektor ketenagakerjaan, dan 3 Dudi yang diambil secara teknik purposive. Penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar, dari bulan Mei sampai Oktober 2018.



Gambar 1. Peta Kota Makassar (Lokasi Penelitian)

### **3.3. Instrumen yang digunakan**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah; dokumentasi, wawancara, dan angket.

### **3.4. Metode analisis Data**

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif, yang meliputi rerata, persentasi, table distribusi frekuensi yang disertai narasi.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Analisa Data

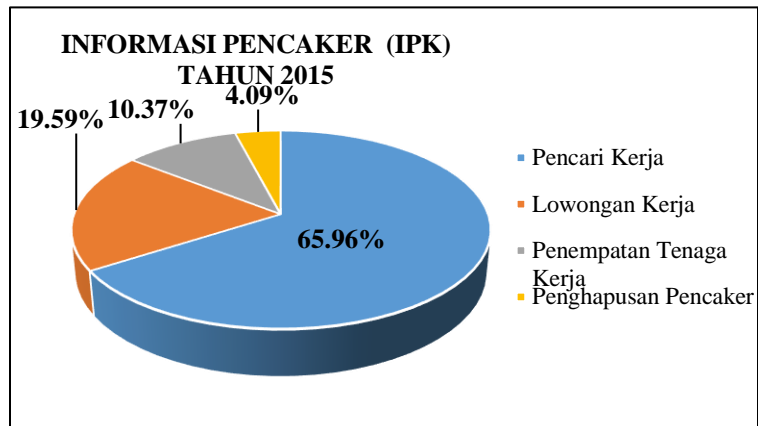
##### 4.1.1. Tingkat Serapan Tenaga Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Makassar dalam tiga tahun terakhir (2015-2017) dapat dipetakan berdasarkan informasi pencari kerja. Informasi Pasar Kerja menunjukkan beberapa informasi seperti pencari kerja, lowongan kerja, penempatan tenaga kerja, penghapusan pencari kerja, pencari kerja yang ditempatkan, dan pencari kerja yang belum ditempatkan. Informasi tersebut dapat disajikan dalam tabel 1 berikut ini.

Tabel 1  
Rekapitulasi Informasi Pasar Kerja (IPK) Disnaker (Persen), Tahun 2015-2017

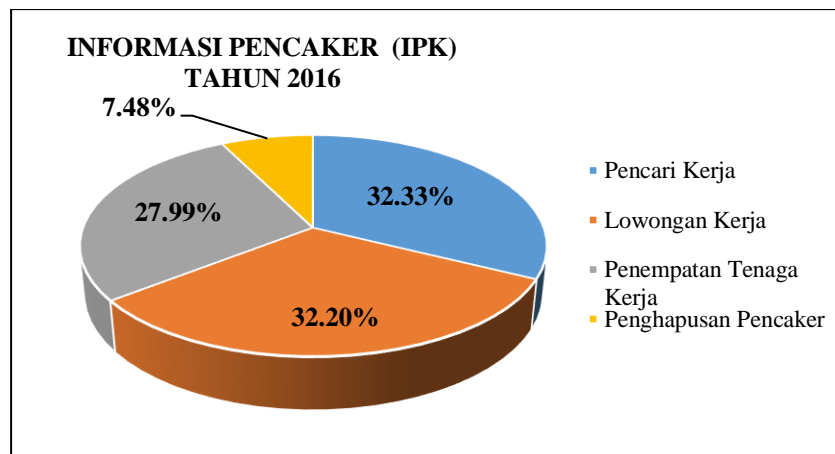
No	Kelompok IPK	Tahun-Bulan						Total 3 Thn Terakhir (%)
		2015 (Jan-Des)		2016 (Jan-Des)		2017 (Jan-Des)		
		L	W	L	W	L	W	
1	Pencari Kerja	39.52	38.60	30.27	26.78	43.34	40.42	45.11
2	Lowongan Kerja	10.46	12.74	29.09	27.73	24.21	23.60	26.34
3	Penempatan Tenaga Kerja	6.07	6.21	25.04	24.36	19.78	21.21	21.15
4	Penghapusan Pencaker	2.88	1.96	5.78	7.42	7.89	9.99	7.40
Jumlah		58.93	59.51	90.18	86.29	95.22	95.22	100
Jumlah Pencaker		78.12		57.07		83.76		23.02
Pencaker yang ditempatkan		14.74		49.40		40.99		11.05
Pencaker yang dihapuskan		22.28		13.20		17.88		5.61
Pencaker yang belum di tempatkan		83.15		77.60		102.49		27.68
Sisa Pencaker		Thn 2014 (149.66)		Thn 2015 (83.15)		Thn 2016 (77.60)		32.64
Jumlah		347.95		280.42		32.72		100

Sumber: Disnaker Kota Makassar 2018



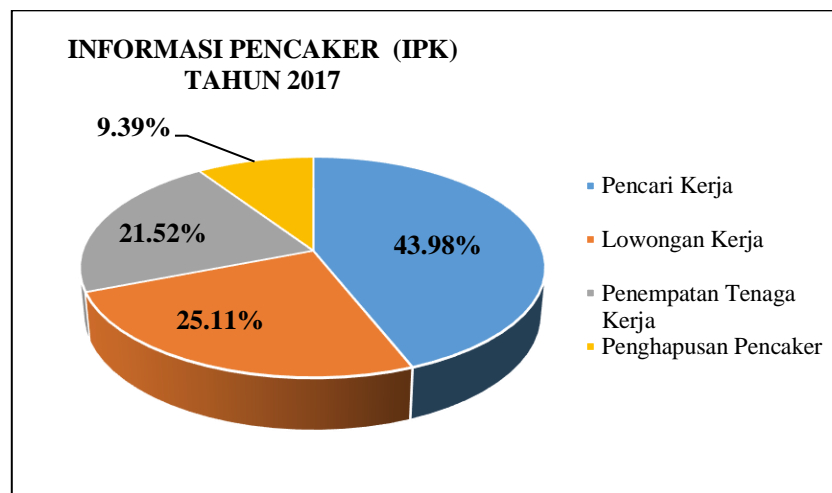
Gambar. 2 Informasi Pencaker 2015

Berdasarkan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar menggambarkan mengenai informasi pencaker (IPK) pada tahun 2015, bahwa jumlah pencari kerja 7812 atau 65,96% yang terdiri dari pencaker laki-laki 3952 dan wanita 3860. Sedangkan lowongan kerja adalah 2320 atau 19,59% yang terdiri dari pencaker laki-laki 1046 dan wanita 1274. Begitupun dengan penempatan tenaga kerja sebanyak 1228 atau 10,37% yang terdiri dari pencaker laki-laki 607 dan wanita 621, sementara itu penghapusan pencaker sebanyak 484 atau 4,09% yang terdiri dari pencaker laki-laki 288 dan wanita 196 dari jumlah total keseluruhan informasi pencari kerja (IPK) adalah 11844 pencaker.



Gambar 3. Informasi Pencaker 2016

Pada tahun 2016 Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar menggambarkan informasi pencaker (IPK), bahwa jumlah pencari kerja 5705 atau 32,33% yang terdiri dari pencaker laki-laki 3027 dan wanita 2678. Sedangkan lowongan kerja adalah 5682 atau 32,30% yang terdiri dari pencaker laki-laki 2909 dan wanita 2773. Begitupun dengan penempatan tenaga kerja sebanyak 4940 atau 27,99% yang terdiri dari pencaker laki-laki 2504 dan wanita 2436, sementara itu penghapusan pencaker sebanyak 1320 atau 7,84% yang terdiri dari pencaker laki-laki 578 dan wanita 742 dari jumlah total keseluruhan informasi pencari kerja (IPK) adalah 17647 pencaker.



Gambar 4. Informasi Pencaker 2017

Pada tahun 2017 Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar mengungkapkan informasi pencaker (IPK), tentang jumlah pencari kerja 8376 atau 43,98% yang terdiri dari pencaker laki-laki 4334 dan wanita 4042. Sedangkan lowongan kerja adalah 4781 atau 25,11% yang terdiri dari pencaker laki-laki 2421 dan wanita 2360. Begitupun dengan penempatan tenaga kerja sebanyak 4099 atau 21,52% yang terdiri dari pencaker laki-laki 1978 dan wanita 2121, sementara itu penghapusan pencaker sebanyak 1788 atau 9,39% yang terdiri dari pencaker laki-laki 789 dan wanita

999 dari jumlah total keseluruhan informasi pencari kerja (IPK) adalah 19044 pencaker.

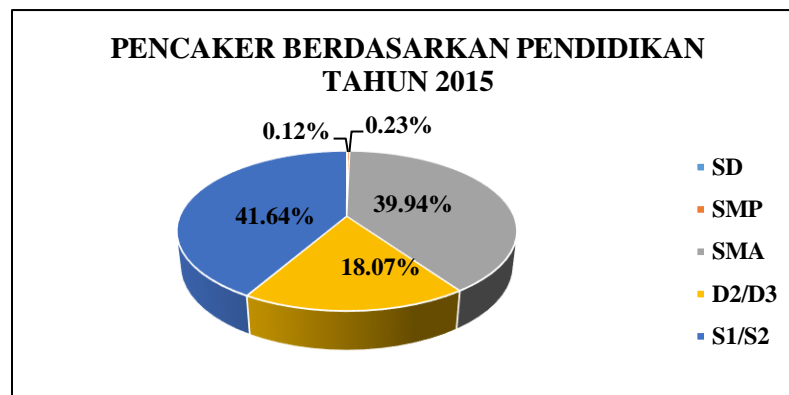
#### 4.1.2. Sebaran Pencari Kerja Berdasarkan Pendidikan

Tenaga kerja Kota Makassar dapat dipetakan dalam beberapa tingkatan. Informasi pasar tenaga kerja Kota Makasar menunjukkan sebaran berdasarkan jenis dan tingkatan pendidikan, jenis kelamin, kelompok umur, dan jabatan pokok. Secara sederhana informasi tersebut dapat dilihat dalam tabel 2, tabel 3, dan tabel 4 berikut ini.

Tabel 2.  
Data Tingkat Pencari Kerja berdasarkan pendidikan dan jenis kelamin (Persen),  
Tahun 2015-2017.

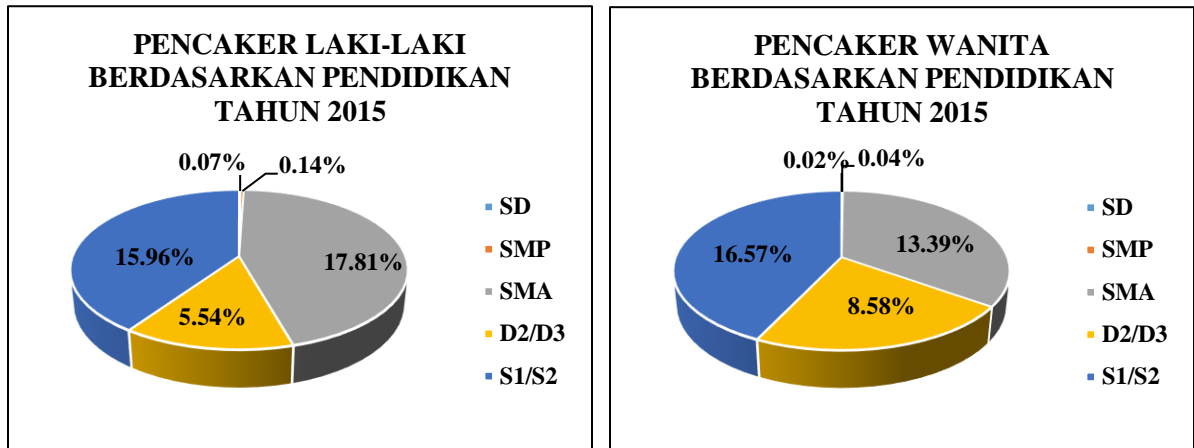
No	Pendidikan	Tahun-Bulan						Total 3 Tahun Terakhir (%)
		2015 (Jan-Des)		2016 (Jan-Des)		2017 (Jan-Des)		
		L	W	L	W	L	W	
1	SD	0.07	0.02	0.04	0.01	0.02	0.00	0.07
2	SMP	0.14	0.04	0.28	0.11	0.12	0.11	0.37
3	SMA	17.81	13.39	15.39	11.70	18.11	19.09	43.62
4	D2/D3	5.54	8.58	5.04	6.64	7.87	7.27	18.70
5	S1/S2	15.96	16.57	9.52	8.32	17.22	13.95	37.24
Jumlah		39.52	38.60	30.27	26.78	43.34	40.42	100
Total (%)		78.12		57.05		83.76		

Sumber: Disnaker Kota Makassar, 2018



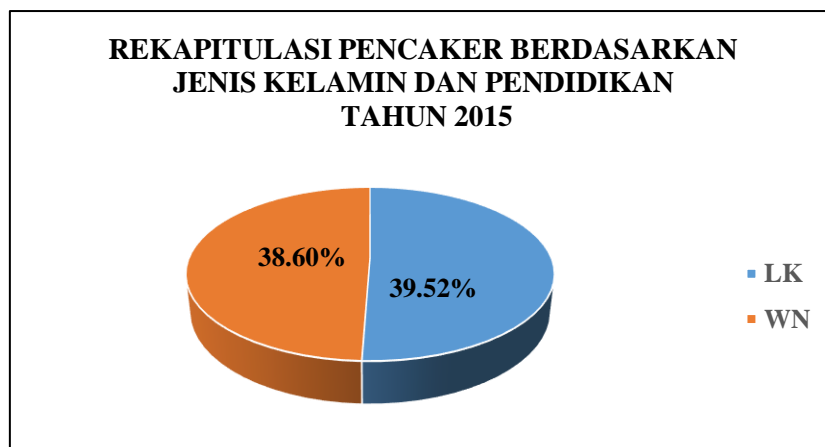
Gambar 6. Informasi Pencaker Berdasarkan Pendidikan 2015

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar, mencatat bahwa pada tahun 2015, pencaker berdasarkan pendidikan menyatakan bahwa lulusan S1/S2 menempati urutan pertama sebagai pencari kerja (pencaker) dengan jumlah 3253 atau (41,64%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 1596 dan wanita 1657 pencaker.



Gambar 7. Informasi pencaker Berdasarkan Jenis Kelamin 2015

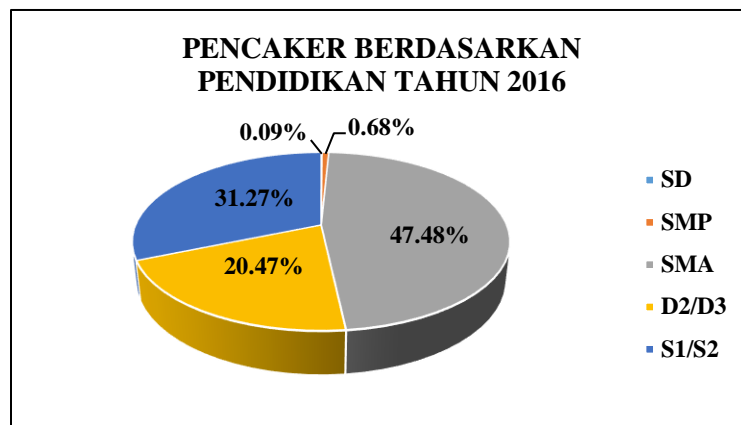
Lulusan SMA dengan jumlah 3120 atau (39,94%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 1781 dan wanita 1339 pencaker. D2/D3, 1412 pencaker atau (18,07%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 554 dan wanita 858 pencaker; SMP, 18 atau (0,23%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 14 dan wanita 4 pencaker dan SD dengan jumlah 9 atau (0,12%) dari dari jumlah total keseluruhan yakni 7812 pencaker.



Gambar 8. Informasi Pencaker

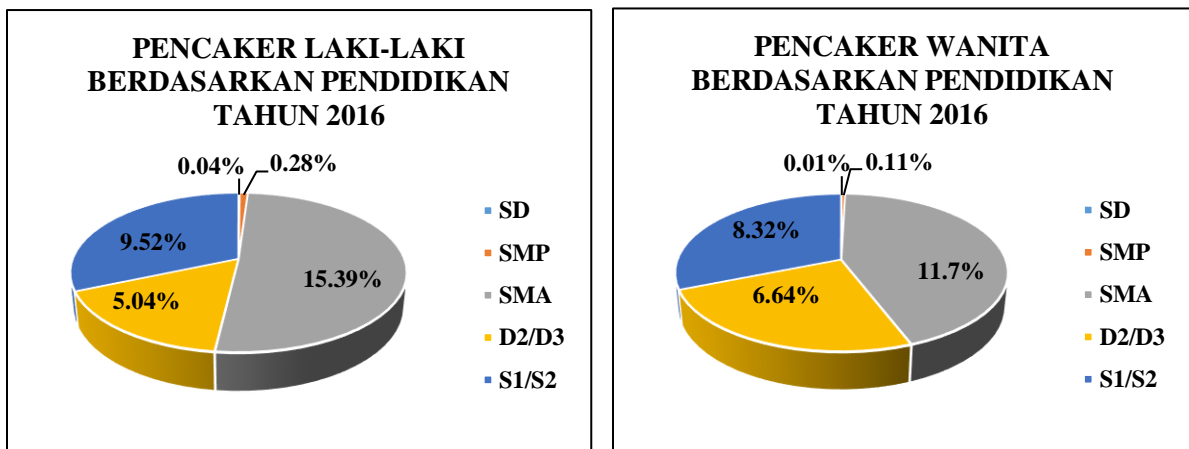


Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa pencaker berdasarkan jenis kelamin dari jenjang pendidikan mencatat bahwa pencaker laki-laki lebih dominan dengan jumlah 3952 (39,52%) dibandingkan dengan wanita sebesar 3860 atau (38,60%) dari jumlah total keseluruhan yakni 7812 pencaker.



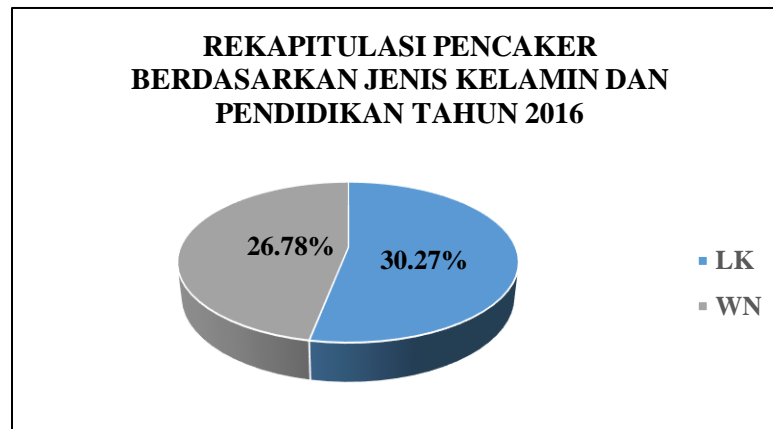
Gambar 9. Informasi Pencaker Berdasarkan Pendidikan Tahun 2016

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar, mencatat bahwa pada tahun 2016, pencaker berdasarkan pendidikan menyatakan bahwa lulusan SMA menempati urutan pertama sebagai pencari kerja (pencaker) dengan jumlah 2709 atau (47,48%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 1539 dan wanita 117 pencaker.



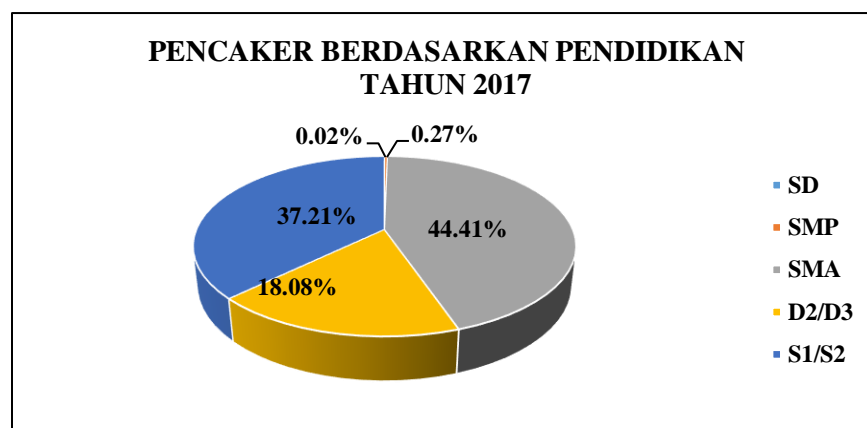
Gambar 10. Informasi Pencaker

Lulusan S1/S2 dengan jumlah 1784 atau (31,27%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 952 dan wanita 832 pencaker. D2/D3, 1168 pencaker atau (20,47%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 504 dan wanita 664 pencaker. SMP, 39 atau (0,68%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 28 dan wanita 11 pencaker dan SD dengan jumlah 5 atau (0,09%) dari dari jumlah total keseluruhan yakni 5705 pencaker.



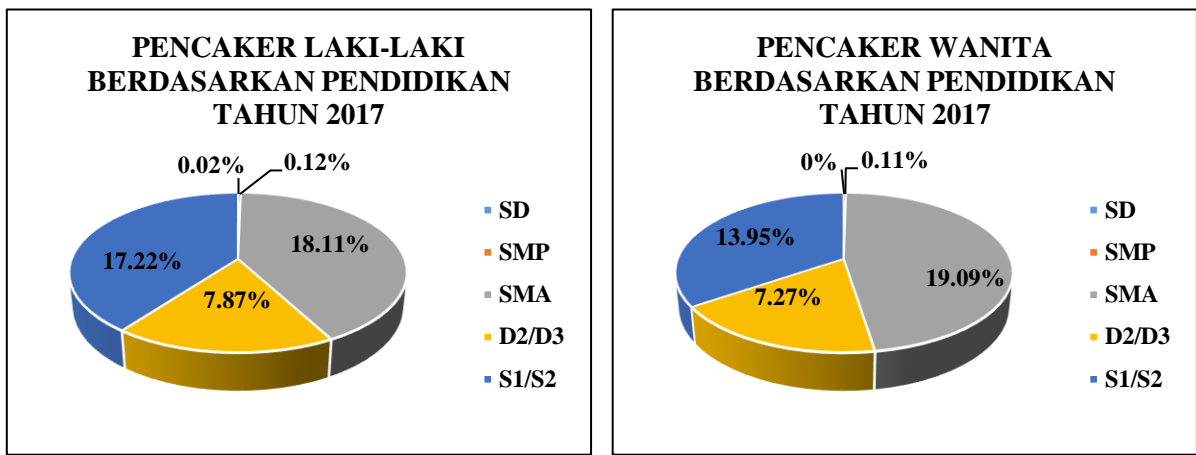
Gambar 11. Informasi Pencaker Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2016

Berdasarkan data di atas, menunjukan bahwa pencaker berdasarkan jenis kelamin dari jenjang pendidikan mencatat bahwa pencaker laki-laki lebih dominan dengan jumlah 3027 (53,05%) dibandingkan dengan wanita sebesar 3678 atau (46,94%) dari jumlah total keseluruhan yakni 5705 pencaker.



Gambar 12. Informasi Pencaker Berdasarkan Pendidikan Tahun 2017

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar, mencatat bahwa pada tahun 2017, pencari kerja berdasarkan pendidikan menyatakan bahwa lulusan SMA menempati urutan pertama sebagai pencari kerja (pencaker) dengan jumlah 3720 atau (44,41%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 1811 dan wanita 1909 pencaker.



Gambar 13. Informasi Pencaker

Lulusan S1/S2 dengan jumlah 3117 atau (37,21%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 1722 dan wanita 1395 pencaker. D2/D3, 1514 pencaker atau (18,08%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 787 dan wanita 727 pencaker; SMP, 23 atau (0,27%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 12 dan wanita 11 pencaker dan SD dengan jumlah 2 atau (0,02%) dari dari jumlah total keseluruhan yakni 8376 pencaker.



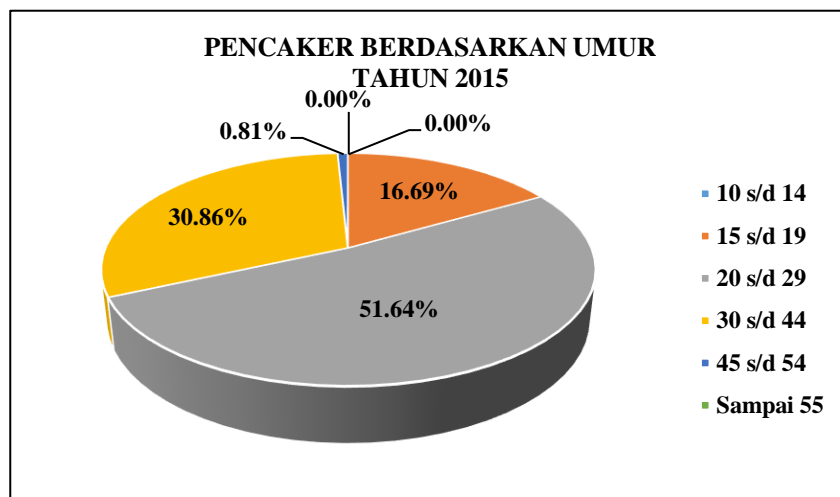
Gambar 14. Informasi Pencaker 2017

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa pencaker berdasarkan jenis kelamin dari jenjang pendidikan mencatat bahwa pencaker laki-laki lebih dominan dengan jumlah 4334 (51,74%) dibandingkan dengan wanita sebesar 4042 atau (48,25%) dari jumlah total keseluruhan yakni 8376 pencaker.

Tabel 3.  
Data Tingkat Pencari Kerja berdasarkan kelompok umur dan jenis kelamin (Persen), Tahun 2015-2017.

No	Kelompok Umur (Tahun)	Tahun-Bulan						Total 3 Tahun Terakhir (%)
		2015 (Jan-Des)		2016 (Jan-Des)		2017 (Jan-Des)		
		L	W	L	W	L	W	
1	10-14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2	15-19	6.61	6.43	6.70	5.70	9.81	8.34	19.91
3	20-29	20.36	19.98	16.78	14.68	25.83	26.62	56.75
4	30-44	12.17	11.94	6.31	5.80	7.48	5.33	22.40
5	45-54	0.38	0.25	0.48	0.60	0.22	0.13	0.94
6	Sampai 55	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Jumlah		39.52	38.60	30.27	26.78	43.34	40.42	100

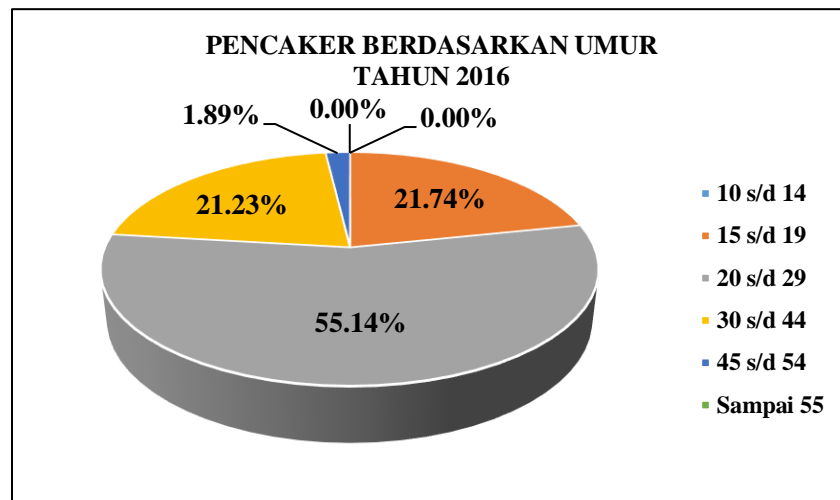
Sumber: Disnaker Kota Makassar, 2018



Gambar 15. Informasi Pencaker 2015 Berdasarkan Umur

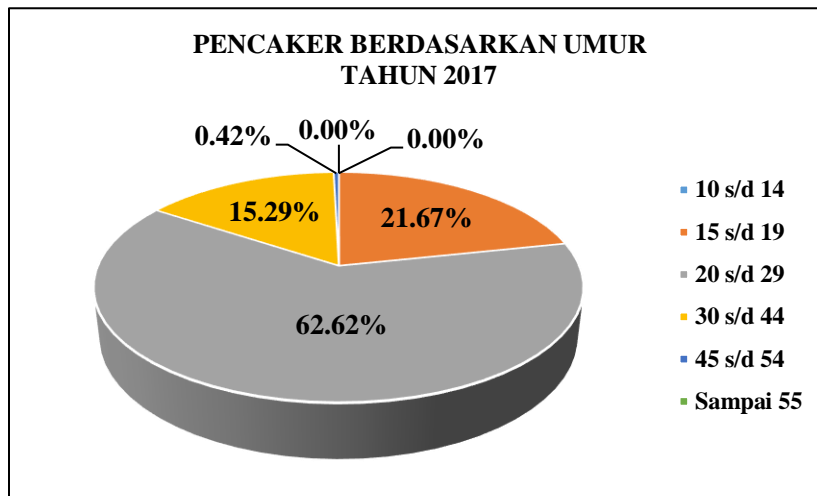
Pada tahun 2015 Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar, mencatat pencaker berdasarkan umur, yang menyatakan bahwa pelamar sebagai pencaker dominan berusia 20 s/d 29 yang berasal dari lulusan SMA dan S1/S2 dengan jumlah

4034 atau (51,64%) yang terdiri dari laki-laki sebanyak 2036 dan wanita 1998. Selanjutnya usia 30 s/d 44 dengan jumlah 2411 atau (30,86%) yang terdiri dari laki-laki 1217 dan wanita 1194. Umur 15 s/d 19 dengan jumlah 1304 atau (16,69%) yang terdiri dari laki-laki sebanyak 661 dan wanita 643; dan umur 45 s/d 54 sebesar 63 atau (0,81%) yang terdiri dari 38 dan wanita 25 dari jumlah total keseluruhan yakni 7812 pencaker.



Gambar 16. Informasi Pencaker 2016 Berdasarkan Umur

Pada tahun 2016 Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar, mencatat pencaker berdasarkan umur, yang menyatakan bahwa pelamar sebagai pencaker dominan berusia 20 s/d 29 yang berasal dari lulusan SMA dan S1/S2 dengan jumlah 3146 atau (55,14%) yang terdiri dari laki-laki sebanyak 1678 dan wanita 1468. Selanjutnya usia 15 s/d 19 dengan jumlah 1240 atau (21,74%) yang terdiri dari laki-laki 670 dan wanita 570. Umur 30 s/d 44 dengan jumlah 1211 atau (21,23%) yang terdiri dari laki-laki sebanyak 631 dan wanita 580; dan umur 45 s/d 54 sebesar 108 atau (1,89%) yang terdiri dari 48 dan wanita 6 dari jumlah total keseluruhan yakni 5705 pencaker.



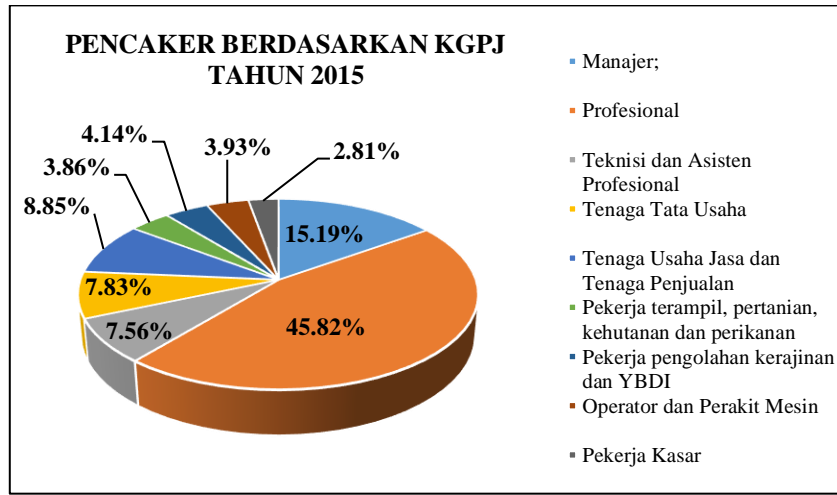
Gambar 17. Informasi Pencaker 2017 Berdasarkan Umur

Pada tahun 2017 Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar, mencatat pencaker berdasarkan umur, yang menyatakan bahwa pelamar sebagai pencaker dominan berusia 20 s/d 29 yang berasal dari lulusan SMA dan S1/S2 dengan jumlah 5245 atau (62,62%) yang terdiri dari laki-laki sebanyak 2583 dan wanita 2662. Selanjutnya usia 15 s/d 19 dengan jumlah 1815 atau (21,67%) yang terdiri dari laki-laki 981 dan wanita 834. Umur 30 s/d 44 dengan jumlah 1281 atau (15,29%) yang terdiri dari laki-laki sebanyak 748 dan wanita 533; dan umur 45 s/d 54 sebesar 35 atau (0,42%) yang terdiri dari 22 dan wanita 13 dari jumlah total keseluruhan yakni 8376 pencaker.

Tabel 3.  
Data Tingkat Pencari Kerja berdasarkan kelompok golongan pokok jabatan  
(KBJI;2014) dan jenis kelamin (Persen), Tahun 2015-2017.

No	Kelompok Golongan Pokok Jabatan	Tahun-Bulan						Total 3 Thn Terakhir (%)
		2015 (Jan-Des)		2016 (Jan-Des)		2017 (Jan-Des)		
		L	W	L	W	L	W	
1	Manajer;	10.17	12.23	2.24	2.39	4.70	4.11	12.43
2	Profesional	33.79	33.79	11.78	10.96	12.10	11.95	39.67
3	Teknisi dan Asisten Profesional	5.87	5.28	2.60	2.12	5.83	3.44	8.72
4	Tenaga Tata Usaha	6.01	5.54	3.91	3.67	6.85	8.34	11.90
5	Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan	6.07	6.99	2.91	2.73	5.65	8.12	11.26
6	Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	2.67	3.03	3.17	2.09	2.89	1.81	5.43
7	Pekerja Pengolahan, Kerajinan dan YBDI	3.56	2.54	1.43	1.19	2.17	1.17	4.18
8	Operator dan Perakit Mesin	2.71	3.09	1.34	0.87	1.78	1.17	3.80
9	Pekerja Kasar	2.02	2.13	0.89	0.76	1.37	0.31	2.59
Jumlah		72.87	74.62	30.27	26.78	43.34	40.42	100

Sumber: Disnaker Kota Makassar, 2018

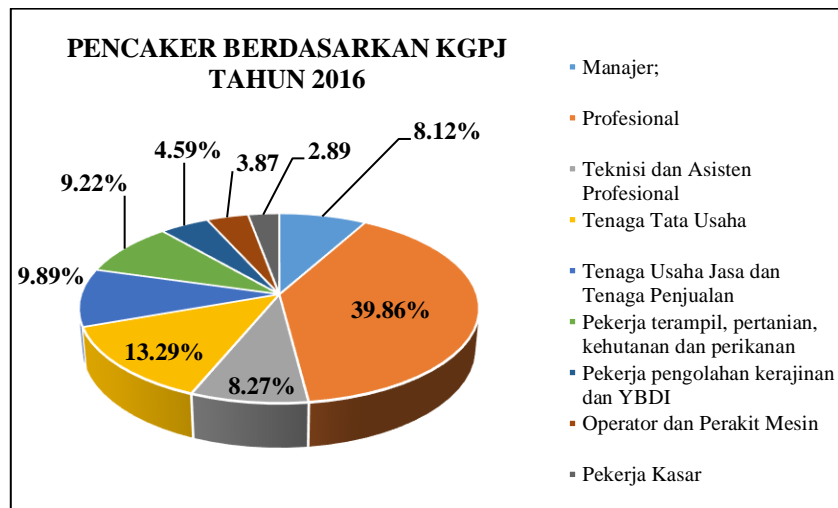


Gambar 18. Informasi Pencaker 2015 Berdasarkan KGPJ

Berdasarkan data hasil pencaker menurut kelompok golongan pokok jabatan, kelompok Profesional yang dominan diminati pelamar dan menempati pada urutan pertama dari kelompok golongan pokok jabatan, dengan jumlah pencaker sebanyak 6758 atau 45,82% yang terdiri dari laki-laki sebesar 3379 dan wanita 3379. Selanjutnya menyusul kelompok Manajer dengan jumlah pencaker 2240 atau 15,19% yang terdiri dari laki-laki 1017 dan wanita 1223. Sementara kelompok tenaga jasa dan usaha penjualan, jumlah pencaker 1306 atau 8,85% yang terdiri dari laki-laki 607 dan wanita 699. Begitupula kelompok tata usaha, dengan jumlah pencaker 1155 atau 7,83% yang terdiri dari laki-laki 601 dan wanita 554 dan kelompok teknisi dan asisten profesional dengan jumlah pencaker 1115 atau 7,56% yang terdiri dari laki-laki 587 dan wanita 528.

Untuk kelompok pekerja pengolahan kerajinan dan YBDI, jumlah pencakernya sebesar 610 atau 4,14% yang terdiri dari laki-laki 356 dan wanita 254, Operator dan perakit mesin sebesar 580 atau 3,93%, yang terdiri dari laki-laki 271 dan wanita 309, Pekerja terampil, pertanian, kehutanan dan perikanan sebesar 570 atau 3,86% yang terdiri dari laki-laki 267 dan wanita 303, dan Pekerja kasar sebesar 415 atau 2,81% yang terdiri dari laki-laki 202 dan wanita 213 dari jumlah total keseluruhan yakni 14749 pencaker.

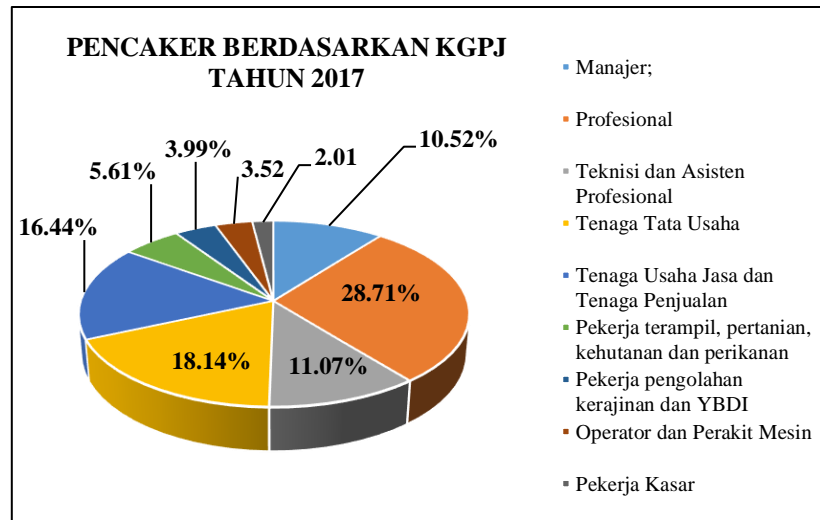




Gambar 19. Informasi Pencaker 2016 Berdasarkan KGPIJ

Berdasarkan data tahun 2016 tentang hasil pencaker menurut kelompok golongan pokok jabatan, kelompok Profesional yang dominan diminati pelamar dan menempati pada urutan pertama dari kelompok golongan pokok jabatan, dengan jumlah pencaker sebanyak 2274 atau 39,86% yang terdiri dari laki-laki sebesar 1178 dan wanita 1096. Selanjutnya menyusul kelompok tenaga tata usaha dengan jumlah pencaker 758 atau 13,29% yang terdiri dari laki-laki 391 dan wanita 367. Sementara kelompok tenaga jasa dan usaha penjualan, jumlah pencaker 564 atau 9,89% yang terdiri dari laki-laki 291 dan wanita 273. Begitupula kelompok pekerja terampil, pertanian, kehutanan dan perikanan, dengan jumlah pencaker 526 atau 9,22% yang terdiri dari laki-laki 317 dan wanita 209, kelompok teknisi dan asisten profesional dengan jumlah pencaker 472 atau 8,27 % yang terdiri dari laki-laki 260 dan wanita 212.

Sedangkan kelompok manajer dengan jumlah pencaker 463 atau 8,12 % yang terdiri dari laki-laki 224 dan wanita 239. kelompok pekerja pengolahan kerajinan dan YBDI, jumlah pencakernya sebesar 262 atau 4,59% yang terdiri dari laki-laki 143 dan wanita 119, Operator dan perakitan mesin sebesar 221 atau 3,87%, yang terdiri dari laki-laki 134 dan wanita 187, pekerja kasar sebesar 165 atau 2,89% yang terdiri dari laki-laki 89 dan wanita 76 dari jumlah total keseluruhan yakni 5705 pencaker.



Gambar 19. Informasi Pencaker Tahun 2017 Berdasarkan KGPJ

Tahun 2017 data hasil pencaker menurut kelompok golongan pokok jabatan menunjukkan kelompok Profesional yang dominan diminati dan menempati pada urutan pertama dari pelamar pencaker, dengan jumlah pencaker sebanyak 2405 atau 28,71% yang terdiri dari laki-laki sebesar 1210 dan wanita 1195. Selanjutnya menyusul kelompok tenaga tata usaha dengan jumlah pencaker 1519 atau 18,14% yang terdiri dari laki-laki 685 dan wanita 834. Sementara kelompok tenaga jasa dan usaha penjualan, jumlah pencaker 1377 atau 16,44% yang terdiri dari laki-laki 565 dan wanita 812. Begitupula kelompok teknisi dan asisten profesional, dengan jumlah pencaker 927 atau 11,07% yang terdiri dari laki-laki 583 dan wanita 344, kelompok manajer dengan jumlah pencaker 881 atau 10,52 % yang terdiri dari laki-laki 47 dan wanita 411. .

Selanjutnya kelompok pekerja terampil dengan jumlah pencaker 470 atau 5,61 % yang terdiri dari laki-laki 289 dan wanita 181. kelompok pekerja pengolahan kerajinan dan YBDI, jumlah pencakernya sebesar 334 atau 3,99% yang terdiri dari laki-laki 217 dan wanita 117, Operator dan perakitan mesin sebesar 295 atau 3,52%, yang terdiri dari laki-laki 178 dan wanita 117, pekerja kasar sebesar 168 atau 2,01% yang terdiri dari laki-laki 137 dan wanita 31 dari jumlah total keseluruhan yakni 8376 pencaker.

#### 4.1.3. Respon Dudi

Informasi pencari kerja di Kota Makassar juga menggambarkan kondisi para pencari kerja. Hasil wawancara yang dilakukan menggambarkan respon Dudi terhadap para pencari kerja. *Human Resource Development* (HRD) menjelaskan beberapa kendala yang dihadapi para pencari kerja. Kondisi itu tersebut dapat digambarkan secara sederhana pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5.  
Realitas Pencari Kerja

No	Realitas Pencari Kerja
1.	Kemampuan pencari kerja kurang
2.	Pencari kerja mengandalkan ijazah
3.	Masih membutuhkan pelatihan lanjut
4.	Keinginan bekerja sedikit
5.	Lebih mengutamakan gaji
6.	Kurang mampu bekerja sesuai target
7.	Kurang mampu bekerja di bawah tekanan
8.	Cepat bosan dalam pekerjaan

Sumber: Disnaker Kota Makassar, 2018

Data yang didapatkan juga menunjukkan bahwa Dudi membutuhkan mental yang kuat dan baik dari para pencari kerja. “Jadi di sana sebenarnya gabungan antara *soft skill* dan *hard skillnya*” (R).

#### 4.2. Rumusan Hasil Penelitian

Sebaran pencari kerja di Kota Makassar dalam kurun waktu tiga tahun terakhir (2015-2017) mengalami fluktuasi. Pada tahun 2015, jumlah pencari kerja 7812 atau 65,96% yang terdiri dari pencari laki-laki 3952 dan wanita 3860. Pada tahun 2016 Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar menggambarkan informasi pencari (IPK), bahwa jumlah pencari kerja 5705 atau 32,33% yang terdiri dari pencari laki-laki 3027 dan wanita 2678. Pada tahun 2017 Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota

Makassar mengungkapkan informasi pencaker (IPK), tentang jumlah pencari kerja 8376 atau 43,98% yang terdiri dari pencaker laki-laki 4334 dan wanita 4042.

Pencari kerja di Kota Makassar, juga menjadikan kondisi lowongan kerja yang tersedia juga mengalami fluktuasi. Pada tahun 2015 lowongan kerja adalah 2320 atau 19,59% yang terdiri dari pencaker laki-laki 1046 dan wanita 1274. Pada tahun 2016, lowongan kerja adalah 5682 atau 32,30% yang terdiri dari pencaker laki-laki 2909 dan wanita 2773. Pada tahun 2017, lowongan kerja adalah 4781 atau 25,11% yang terdiri dari pencaker laki-laki 2421 dan wanita 2360.

Meski lowongan kerja yang tersedia mengalami fluaktuasi, namun penempatan kerja di Kota Makassar memmberikan gambaran yang menggembirakan. Pada tahun 2015, penempatan tenaga kerja sebanyak 1228 atau 10,37% yang terdiri dari pencaker laki-laki 607 dan wanita 621. Pada tahun 2016, penempatan tenaga kerja sebanyak 4940 atau 27,99% yang terdiri dari pencaker laki-laki 2504 dan wanita 2436. Pada tahun 2017, penempatan tenaga kerja sebanyak 4099 atau 21,52% yang terdiri dari pencaker laki-laki 1978 dan wanita 2121.

Data yang ada juga menunjukkan tantangan bagi Disnaker Kota Makassar. Informasi pencari kerja (IPK) dalam kurun waktu tiga tahun terakhir (2015-2017) menunjukkan peningkatan. Pada tahun 2015 IPK Kota Makassar adalah 11844 pencaker. Pada tahun 2016, IPK Kota Makassar adalah 17647 pencaker. Pada tahun 2017 IPK Kota Makassar adalah 19044 pencaker.

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar, mencatat bahwa pada tahun 2015, pencaker berdasarkan pendidikan menyatakan bahwa lulusan S1/S2 menempati urutan pertama sebagai pencari kerja (pencaker) dengan jumlah 3253 atau (41,64%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 1596 dan wanita 1657 pencaker.

Lulusan SMA dengan jumlah 3120 atau (39,94%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 1781 dan wanita 1339 pencaker. D2/D3, 1412 pencaker atau (18,07%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 554 dan wanita 858 pencaker.; SMP, 18 atau (0,23%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 14 dan wanita 4 pencaker dan SD dengan jumlah 9 atau (0,12%) dari dari jumlah total keseluruhan yakni 7812 pencaker.

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar, mencatat bahwa pada tahun 2016, pencaker berdasarkan pendidikan menyatakan bahwa lulusan SMA menempati urutan pertama sebagai pencari kerja (pencaker) dengan jumlah 2709 atau (47,48%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 1539 dan wanita 117 pencaker.

Lulusan S1/S2 dengan jumlah 1784 atau (31,27%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 952 dan wanita 832 pencaker. D2/D3, 1168 pencaker atau (20,47%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 504 dan wanita 664 pencaker.; SMP, 39 atau (0,68%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 28 dan wanita 11 pencaker dan SD dengan jumlah 5 atau (0,09%) dari dari jumlah total keseluruhan yakni 5705 pencaker.

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar, mencatat bahwa pada tahun 2017, pencaker berdasarkan pendidikan menyatakan bahwa lulusan SMA menempati urutan pertama sebagai pencari kerja (pencaker) dengan jumlah 3720 atau (44,41%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 1811 dan wanita 1909 pencaker.

Lulusan S1/S2 dengan jumlah 3117 atau (37,21%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 1722 dan wanita 1395 pencaker. D2/D3, 1514 pencaker atau (18,08%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 787 dan wanita 727 pencaker.; SMP, 23 atau (0,27%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 12 dan wanita 11 pencaker dan SD dengan jumlah 2 atau (0,02%) dari dari jumlah total keseluruhan yakni 8376 pencaker.

Dari informasi pencaker yang ada, juga diperoleh informasi terkait dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh Dunia Usaha Dunia Industri yang dibutuhkan. Dudi menginginkan keseimbangan antara *soft skill* dan *hard skill* dari para pencaker dalam berbagai jenis pekerjaan yang dibutuhkan. *Soft Skill* yang dimaksudkan berkaitan dengan mentalitas pencaker seperti kebosanan, kerja keras, pengambilan keputusan, dan kemampuan bekerja dalam tekanan. Kompetensi ini dibutuhkan untuk beberapa pekerjaan yang paling banyak tersedia seperti SPG, admin dan ahli teknologi informasi.

### **4.3. Implikasi Hasil Penelitian**

#### **4.3.1. Pemetaan Kompetensi Masa Depan**

Ketersediaan informasi pencari kerja menjadi pijakan untuk menentukan keterserapan tenaga kerja. Informasi itu juga dibutuhkan untuk memetakan kompetensi yang dibutuhkan saat ini dan pada masa yang akan datang. Sejauh ini, data yang tersedia baru menyediakan informasi pencari kerja berdasarkan kelompok umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan secara komprehensif. Pemetaan kompetensi belum disajikan secara komprehensif sehingga belum mampu memprediksi kompetensi yang dibutuhkan di masa yang akan datang. Pemetaan kompetensi masa depan diperlukan untuk memperkirakan keterserapan tenaga kerja dan menyediakan kompetensi yang benar-benar dibutuhkan. Hal ini juga berimplikasi pada penurunan dan pencegahan pengangguran.

#### **4.3.2. Penguatan Lembaga Pendidikan dalam Pembentukan Karakter Kerja**

Berdasarkan informasi pencari kerja yang ada, ditemukan kondisi bahwa mayoritas pencari kerja belum memiliki *employ ability skill* yang kuat untuk terjun ke dunia kerja. *Employ ability skill* itu menyangkut *soft skill* dan *hard skill*. Hal ini dibutuhkan untuk membentuk karakter kerja dari para lulusan. Situasi ini membutuhkan dukungan lembaga pendidikan dalam menempa mental dan sikap kerja dari para lulusan. Dibutuhkan kurikulum yang mampu mengembangkan *employ ability skill* tersebut. Selain itu, pelaksanaan pendidikan baik formal maupun nonformal membutuhkan regulasi dari pemangku kepentingan terutama pemerintah dalam menjamin pelaksanaan pendidikan.

#### **4.3.3. Konektivitas Lembaga Pendidikan, Lulusan, dan Pengguna**

Konektivitas Lembaga Pendidikan dan Pengguna Lulusan harus memperhatikan prinsip *deman driven*, bukan lagi *supply driven*. Prinsip itu juga harus dikuatkan dengan *link and match* yang memperhatikan keterampilan, ruang, waktu,

dan biaya. Prinsip ini akan mudah terealisasi jika lembaga pendidikan dengan pengguna lulusan memiliki konektivitas.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5. 1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Tingkat serapan tenaga kerja tiga tahun terakhir dilihat dari tingkat pendidikan dan jenis kelamin dengan sektor ketenagakerjaan:
  - a. Tingkat serapan tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan SD, pada sektor pekerja kasar dengan presentase 2,59%;
  - b. Tingkat serapan tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan SMP pada, sektor Pekerja Pengolahan, Kerajinan dan YBDI dengan presentase 4,18% dan sektor tenaga tata usaha dengan presentase 11,90%;
  - c. Tingkat serapan tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan SMA/SMK, pada tenaga usaha jasa dan tenaga penjualan dengan presentase 11,26% dan sektor operator dan perakitan mesin dengan presentase 3.80%;
  - d. Tingkat serapan tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan D2/D3 pada, sektor teknisi dan asisten profesional dengan presentase 8,72% dan pekerja terampil pertanian, kehutanan dan perikanan dengan presentase 5,43%;



- e. Tingkat serapan tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan S1/S2, pada sektor manajer dengan presentase 12,43% dan sektor professional dengan presentase 39,67%
- f. Pada Tahun 2015, data hasil pencaker menunjukkan bahwa kelompok golongan pokok jabatan Profesional yang dominan diminati pelamar dan menempati pada urutan pertama dari kelompok golongan pokok jabatan, dengan jumlah pencaker sebanyak 6758 atau 45,82% yang terdiri dari laki-laki sebesar 3379 dan wanita 3379. Selanjutnya menyusul kelompok Manajer dengan jumlah pencaker 2240 atau 15,19% yang terdiri dari laki-laki 1017 dan wanita 1223. Sementara kelompok tenaga jasa dan usaha penjualan, jumlah pencaker 1306 atau 8,85% yang terdiri dari laki-laki 607 dan wanita 699. Begitupula kelompok tata usaha, dengan jumlah pencaker 1155 atau 7,83% yang terdiri dari laki-laki 601 dan wanita 554 dan kelompok teknisi dan asisten profesional dengan jumlah pencaker 1115 atau 7,56% yang terdiri dari laki-laki 587 dan wanita 528. Untuk kelompok pekerja pengolahan kerajinan dan YBDI, jumlah pencakernya sebesar 610 atau 4,14% yang terdiri dari laki-laki 356 dan wanita 254, Operator dan perakit mesin sebesar 580 atau 3,93%, yang terdiri dari laki-laki 271 dan wanita 309, Pekerja terampil, pertanian, kehutanan dan perikanan sebesar 570 atau 3,86% yang terdiri dari laki-laki 267 dan wanita 303,

dan Pekerja kasar sebesar 415 atau 2,81% yang terdiri dari laki-laki 202 dan wanita 213 dari jumlah total keseluruhan yakni 14749 pencaker.

- g. Pada tahun 2016 data hasil pencaker menunjukkan bahwa kelompok golongan pokok jabatan Profesional yang dominan diminati pelamar dan menempati pada urutan pertama dari kelompok golongan pokok jabatan, dengan jumlah pencaker sebanyak 2274 atau 39,86% yang terdiri dari laki-laki sebesar 1178 dan wanita 1096. Selanjutnya menyusul kelompok tenaga tata usaha dengan jumlah pencaker 758 atau 13,29% yang terdiri dari laki-laki 391 dan wanita 367. Sementara kelompok tenaga jasa dan usaha penjualan, jumlah pencaker 564 atau 9,89% yang terdiri dari laki-laki 291 dan wanita 273. Begitupula kelompok pekerja terampil, pertanian, kehutanan dan perikanan, dengan jumlah pencaker 526 atau 9,22% yang terdiri dari laki-laki 317 dan wanita 209, kelompok teknisi dan asisten profesional dengan jumlah pencaker 472 atau 8,27 % yang terdiri dari laki-laki 260 dan wanita 212. Sedangkan kelompok manajer dengan jumlah pencaker 463 atau 8,12 % yang terdiri dari laki-laki 224 dan wanita 239. kelompok pekerja pengolahan kerajinan dan YBDI, jumlah pencakernya sebesar 262 atau 4,59% yang terdiri dari laki-laki 143 dan wanita 119, Operator dan perakitan mesin sebesar 221 atau 3,87%, yang terdiri dari laki-laki 134 dan wanita 187, pekerja kasar sebesar 165 atau 2,89% yang terdiri dari laki-laki 89 dan wanita 76 dari jumlah total keseluruhan yakni 5705 pencaker.
- h. Pada Tahun 2017 data hasil pencaker menunjukkan bahwa kelompok golongan pokok jabatan Profesional yang dominan diminati dan menempati pada urutan pertama dari pelamar pencaker, dengan jumlah pencaker sebanyak 2405 atau 28,71% yang terdiri dari laki-laki sebesar 1210 dan wanita 1195. Selanjutnya menyusul kelompok tenaga tata

usaha dengan jumlah pencaker 1519 atau 18,14% yang terdiri dari laki-laki 685 dan wanita 834. Sementara kelompok tenaga jasa dan usaha penjualan, jumlah pencaker 1377 atau 16,44% yang terdiri dari laki-laki 565 dan wanita 812. Begitupula kelompok teknisi dan asisten profesional, dengan jumlah pencaker 927 atau 11,07% yang terdiri dari laki-laki 583 dan wanita 344, kelompok manajer dengan jumlah pencaker 881 atau 10,52 % yang terdiri dari laki-laki 47 dan wanita 411. Selanjutnya kelompok pekerja terampil dengan jumlah pencaker 470 atau 5,61 % yang terdiri dari laki-laki 289 dan wanita 181. kelompok pekerja pengolahan kerajinan dan YBDI, jumlah pencakernya sebesar 334 atau 3,99% yang terdiri dari laki-laki 217 dan wanita 117, Operator dan perakitan mesin sebesar 295 atau 3,52%, yang terdiri dari laki-laki 178 dan wanita 117, pekerja kasar sebesar 168 atau 2,01% yang terdiri dari laki-laki 137 dan wanita 31 dari jumlah total keseluruhan yakni 8376 pencaker.

2. Kondisi sebaran pencaker dalam 3 tahun terakhir 2015-2017 berdasarkan tingkat pendidikan, umur dan jenis kelamin:

#### **Pada Tahun 2015**

- a. Tingkat sebaran pencaker berdasarkan pendidikan; (1) SD dengan presentase (0,12%); (2) SMP presentase (0,23%); (3) SMA/SMK dengan prosentase (39,94%); (4) D2/D3 dengan presentase (18,07%); dan (5) S1/S2 dengan presentase (41,64%).
- b. Sesuai dengan tingkat sebaran tersebut, menunjukkan bahwa lulusan S1/S2 menempati urutan pertama sebagai pencari kerja (pencaker)

dengan jumlah 3253 atau (41,64%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 1596 dan wanita 1657 pencaker.

- c. Berdasarkan umur, menunjukkan bahwa pelamar sebagai pencaker dominan berusia 20 s/d 29 yang berasal dari lulusan SMA dan S1/S2 dengan jumlah 4034 atau (51,64%) yang terdiri dari laki-laki sebanyak 2036 dan wanita 1998. Selanjutnya usia 30 s/d 44 dengan jumlah 2411 atau (30,86%) yang terdiri dari laki-laki 1217 dan wanita 1194. Umur 15 s/d 19 dengan jumlah 1304 atau (16,69%) yang terdiri dari laki-laki sebanyak 661 dan wanita 643; dan umur 45 s/d 54 sebesar 63 atau (0,81%) yang terdiri dari 38 dan wanita 25 dari jumlah total keseluruhan yakni 7812 pencaker.

#### **Pada Tahun 2016**

- a. Tingkat sebaran pencaker berdasarkan tingkat pendidikan ; (1) SD dengan presentase (0,09%); (2) SMP presentase (0,68%); (3) SMA/SMK dengan prosentase (47,48%); (4) D2/D3 dengan presentase (20,47%); dan (5) S1/S2 dengan presentase (31,27%).
- b. Berdasarkan dengan tingkat sebaran, menunjukan bahwa lulusan SMA menempati urutan pertama sebagai pencari kerja (pencaker) dengan jumlah 2709 atau (47,48%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 1539 dan wanita 117 pencaker.
- c. Pencaker berdasarkan umur, menunjukkan bahwa pelamar dominan berusia 20 s/d 29 yang berasal dari lulusan SMA dan S1/S2 dengan

jumlah 3146 atau (55,14%) yang terdiri dari laki-laki sebanyak 1678 dan wanita 1468. Selanjutnya usia 15 s/d 19 dengan jumlah 1240 atau (21,74%) yang terdiri dari laki-laki 670 dan wanita 570. Umur 30 s/d 44 dengan jumlah 1211 atau (21,23%) yang terdiri dari laki-laki sebanyak 631 dan wanita 580; dan umur 45 s/d 54 sebesar 108 atau (1,89%) yang terdiri dari 48 dan wanita 6 dari jumlah total keseluruhan yakni 5705 pencaker.

#### **Pada Tahun 2017**

- a. Tingkat sebaran pencaker berdasarkan tingkat pendidikan ; (1) SD dengan presentase (0,02%); (2) SMP presentase (0,27%); (3) SMA/SMK dengan prosentase (44,41%); (4) D2/D3 dengan presentase (18,08%); dan (5) S1/S2 dengan prosentase (37,21%).
- b. Berdasarkan dengan tingkat sebaran, menunjukkan bahwa lulusan SMA menempati urutan pertama sebagai pencari kerja (pencaker) dengan jumlah 3720 atau (44,41%) yang terdiri dari laki-laki sebesar 1811 dan wanita 1909 pencaker.
- c. Sebaran pencaker berdasarkan umur, menunjukkan bahwa pelamar sebagai pencaker dominan berusia 20 s/d 29 yang berasal dari lulusan SMA dan S1/S2 dengan jumlah 5245 atau (62,62%) yang terdiri dari laki-laki sebanyak 2583 dan wanita 2662. Selanjutnya usia 15 s/d 19 dengan jumlah 1815 atau (21,67%) yang terdiri dari laki-laki 981 dan wanita 834. Umur 30 s/d 44 dengan jumlah 1281 atau (15,29%) yang

terdiri dari laki-laki sebanyak 748 dan wanita 533; dan umur 45 s/d 54 sebesar 35 atau (0,42%) yang terdiri dari 22 dan wanita 13 dari jumlah total keseluruhan yakni 8376 pencaker.

3. Kondisi sebaran informasi pencari kerja (IPK) dalam tiga tahun terakhir?
  - a. Pada Tahun 2015; jumlah pencari kerja 7812 atau 65,96% yang terdiri dari pencaker laki-laki 3952 dan wanita 3860. Sedangkan lowongan kerja adalah 2320 atau 19,59% yang terdiri dari pencaker laki-laki 1046 dan wanita 1274. Begitupun dengan penempatan tenaga kerja sebanyak 1228 atau 10,37% yang terdiri dari pencaker laki-laki 607 dan wanita 621, sementara itu penghapusan pencaker sebanyak 484 atau 4.09% yang terdiri dari pencaker laki-laki 288 dan wanita 196 dari jumlah total keseluruhan informasi pencari kerja (IPK) adalah 11844 pencaker.
  - b. Pada Tahun 2016; jumlah pencari kerja 5705 atau 32,33% yang terdiri dari pencaker laki-laki 3027 dan wanita 2678. Sedangkan lowongan kerja adalah 5682 atau 32,30% yang terdiri dari pencaker laki-laki 2909 dan wanita 2773. Begitupun dengan penempatan tenaga kerja sebanyak 4940 atau 27,99% yang terdiri dari pencaker laki-laki 2504 dan wanita 2436, sementara itu penghapusan pencaker sebanyak 1320 atau 7,84% yang terdiri dari pencaker laki-laki 578 dan wanita 742 dari jumlah total keseluruhan informasi pencari kerja (IPK) adalah 17647 pencaker.
  - c. Pada Tahun 2017; jumlah pencari kerja 8376 atau 43,98% yang terdiri dari pencaker laki-laki 4334 dan wanita 4042. Sedangkan lowongan

kerja adalah 4781 atau 25,11% yang terdiri dari pencaker laki-laki 2421 dan wanita 2360. Begitupun dengan penempatan tenaga kerja sebanyak 4099 atau 21,52% yang terdiri dari pencaker laki-laki 1978 dan wanita 2121, sementara itu penghapusan pencaker sebanyak 1788 atau 9,39% yang terdiri dari pencaker laki-laki 789 dan wanita 999 dari jumlah total keseluruhan informasi pencari kerja (IPK) adalah 19044 pencaker.

4. Melalui hasil wawancara dan informasi pencari kerja (IPK) di Kota Makassar menggambarkan beberapa kendala terhadap kondisi respon Dudi terhadap realitas para pencari kerja adalah:
  - a. Kemampuan keterampilan pencari kerja kurang
  - b. Pencari kerja mengandalkan Ijazah
  - c. Masih membutuhkan pelatihan lanjut
  - d. Lebih mengutamakan gaji
  - e. Kurang mampu bekerja sesuai target
  - f. Kurang mampu bekerja di bawah tekanan
  - g. Cepat bosan dalam pekerjaan (turn over tinggi)
5. Bidang kerja yang paling banyak membutuhkan karyawan:
  - a. Layanan jasa seperti kasir dan *front office*
  - b. Tenaga ahli di bidang *information technology*

## 5.2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut.

1. Pemerintah Kota Makassar sebaiknya melakukan pemetaan terkait dengan kebutuhan kompetensi masa depan berdasarkan informasi pencaker.
2. Pemerintah Kota Makassar sebaiknya mengembangkan pelatihan melalui Balai Latihan Kerja (BLK) berbagai kompetensi keahlian.
3. Pemerintah Kota Makassar sebaiknya mengembangkan program employ ability skill pada tingkat SMA, SMK melalui kurikulum terintegrasi dan kegiatan Ekstra Kurikuler.
4. Pemerintah Kota Makassar sebaiknya memberikan dukungan kebijakan persyaratan pencari kerja terkait dengan konektivitas lembaga pendidikan dengan pengguna lulusan (DUDI).
5. Pemerintah Kota Makassar hendaknya mengembangkan Program *Teaching Factory (TEFA)* di SMK.
6. Pemerintah Kota Makassar hendaknya mengoptimalkan peran LSP di sekolah dalam rangka menghasilkan lulusan yang dibutuhkan pasar kerja (DUDI).



## DAFTAR PUSTAKA

- Ashari Purwo. 2018. Sektor Tenaga Kerja Rentan.
- BPS. 2017. Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan.
- Esmara. 1986. Sumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja Dan Perkembangan Ekonomi. UI Press. Jakarta.
- Hidayat. 2017. Disampaikan dalam acara Forum Komunikasi Menteri Perindustrian dengan Dunia Usaha di Bandung, Sabtu (30/11).
- Hutapea, Pamlian dan Thoha, Nuriana. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Jackson, Schuler dan Werner. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Randang, F.B. 2011. Kesiapan tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi persaingan tenaga kerja asing. *Servanda Jurnal Ilmiah Hukum*, Volume 5, Nomor 1, Halaman 66-73.
- Sagir, H.S. 1989. Membangun Manusia Karya–Masalah Ketenagakerjaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Sinar harapan. Jakarta.
- Sukirno, S. 2000. Makroekonomi modern: perkembangan pemikiran dari klasik hingga keynesian baru. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sunartono. 2008. Analisis peningkatan kesempatan kerja di Indonesia. *Jurnal Sains dan Teknologi Indonesia* Vol. 10 No. 1 April 2008 Hlm. 48-53.
- Qommarria, R. 2015. Empat Tantangan Sektor Tenaga Kerja Indonesia. *Republika*. Rabu 04 Nov 2015.

Lampiran 1.

**Hasil Wawancara  
DISNAKER KOTA MAKASSAR  
(Kasubag Umum dan Pegawaian)**

No	Subjek	Data	Catatan
	Y	Assalamu Alaikum Warahamatullahi Wabarakatu bu.	
	R	Waalaikumussalam Warahamatullahi Wabarkatu, Pak. Ada yang bisa saya bantu, Pak?	
	Y	Iya, bu. Perkenalkan kami tim peneliti kerjasama antara Bappeda dengan UNM, telah menyita waktu ibu untuk mendapatkan sejumlah informasi berkaitan dengan penelitian yang kami lakukan.	
	R	Itu tentang apa, Pak?	
	Y	Topiknya tingkat penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar	
	R	Apa yang bapak butuhkan?	
	Y	Pertanyaan awal, seperti apa profil ketenagaakerjaan di Kota Makassar, Bu?	
	R	Gambaran hasil komunikasi dan penyampaian dengan pihak HR, menyatakan bahwa kemampuan <b>pencari kerja masih kurang, kebanyakan hanya mengandalkan ijazah, tapi ternyata kemampuannya minus, walaupun di trainingkan tidak kuat artinya dia punya keinginan bekerja sedikit, tapi mau mengandalkan gajinya</b>	Mental, <i>soft skill</i>

		berapa? Terus enggak tahu, nilainya sendiri bisa dia jual dengan gaji setara itu tidak, nialnya dengan standar upah minimal kota (UMK) yang 2,7 sekian itu. Padahal dari seluruh agent, Kota Makassar paling tinggi UMK di banding kota lain, malahan di seluruh Indonesia. Para pencari kerja masih memiliki keterampilan yang kurang, di didik tidak kuat, jadi ceritanya proses itukan, di kontrak dulu, namun dia tidak bisa melewati tahap itu, sehingga target tidak bisa terpenuhi dan kemampuan setelah di lihat tidak ada perkembangan dalam kemampuan, bahkan yang bersangkutan merasa bagaimana yah, intinya adalah mental dari pencari kerja tersebut	
	Y	Jadi di sana, gabungan sebenarnya antara <i>soft skill</i> dan <i>hard skillnya</i> ,	<i>Employability skill</i>
	R	Benar, seperti itu	
	Y	Kalau itu sering juga ada komplek-komplek dari dunia kerja terkait yang satu itu	
	R	Iya, biasanya komplek yang terjadi pada dunia kerja, pencari kerja tidak bisa mencapai target, padahal mereka dikasi persyaratan bisa berada di bawah tekanan, tekanan satu misalnya harus capai target, itukan mentalnya dia, ketika dia tidak mampu mencapai target itu, terus	

		<p>kemudian dia di coba lagi untuk dia menentukan di mana sih sebenarnya skillnya anak ini, misalnya yang bersangkutan mendaftar di admin, tapi ko' saya di kasih di bagian kurir? Itu adalah salah satu proses bagaimana kau menduduki suatu posisi admin, kamu harus mengerti, mulai dari pengepakan seperti apa, pengantaran seperti apa, mungkin ya itulah dia tekan dulu seperti itu supaya dia tahu setelah jadi admin prosesnya seperti ini, jadi saya tahu nih bagian gudang seperti ini, misalnya kayak gitu, biasanya mereka tidak kuat di bagian situ. Kadang saya ngomong saya HR, mereka daftarnya di admin, kenapa saya di kasih di sini. Hasil interview mereka lolos, psikotesnya menunjukkan mereka tidak cocok di posisi itu, kamu berkeinginan seperti itu, tapi setelah melihat hasil psikotesmu, ternyata kamu tidak cocok di lapangan, kamu bisanya di sini gitu, kan hasil psikotes menunjukkan ini orang punya kemampuan di lapangan apa enggak yah seperti begitu, nah di ngotot saya harus di sini, keinginan di situ tapi sebenarnya setelah kamu jalan, melihat dari hasil psikotes kamu tidak akan mampu di situ, kemampuannmu di sini, jadi</p>	
--	--	---	--

		dikasihkan hasil kemampuan tesmu itu di sini. terkadang mereka komplek, bunda kenapa saya di sini, kenapa tidak di coba dulu, kamu akan rasa passionmu di mana ketika kamu sudah mencoba,	
	Y	kalau ini misalnya, tadi terkait dengan tesnya mereka, ada beberapa pekerja berpindah-pindah juga, misalnya bosan di satu tempat pindah ke tempat yang lain. Kira –kira pengalaman kerja itu sebenarnya mempengaruhi tidak?	
	R	kalau pengalaman kerja, itu pastinya mempengaruhi di mana posisi dia bisa bekerja, karena kemampuannya di lihat gini, kayak kemarin saya ngomong salah satu HR yang datang ke sini, kebetulan ada pencari kerja juga datang. Saya bilang bengini, bisa ndak ini, dia mendaftar di perusahaanta, dia jawab di lihat dulu, oh bisa ibu, masukan saja, tolong masukan semua keterampilan apa yang pernah kita kerjakan, pada saat mungkin ada pengalaman, kalau memang tidak ada pengalaman, pengalaman organisasita kita kasih masuk. Itu sangat berpengaruh dalam menentukan posisi bekerja, karena dia lihat ogh ini anak sudah pernah melakukan ini,	

		setidaknya dia bukan dari basic banget gitu loh, di training, padahal dia sudah ngerti, sudah paham kondisi kerja seperti apa gitu, itu sangat berpengaruh sekali	
	Y	ini sebenarnya kalau kita petakan dari semua pencari kerja, sektor apa yang paling banyak menyerap, misalnya jasa transportasi atau kulinerkah?? Sebenarnya ini harus by data ini.	
	R	Seharusnya by data, tapi yang kita lihat di sini, yang keterima, kalau sebenarnya sih, yang paling banyak keterima, langsung saja yah sebut di posisinya seperti SPG, Admin, IT banyak yang minat tapi kemampuannya kurang, mereka bilang ngerti masalah IT, tapi pada saat di tes kemampuannya minus, saya sering ngomong sama HR dan kenyataannya seperti itu. Artinya keterampilan intinya, dan harus terampil.	

Lampiran 2.

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI**

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| 1) Nama                   | : Prof. Dr. Muh. Yahya, M.Kes., M.Eng  |
| 2) Tempat & Tanggal Lahir | : Banjarmasin, 23-06-1963              |
| 3) Jenis Kelamin          | : Laki-laki                            |
| 4) Pendidikan             | : Strata Tiga                          |
| 5) Agama                  | :                                      |
| 6) Alamat Rumah           | :BTN Pao-Pao Blok E4 No                |
| No Telp.                  | :                                      |
| 7) Alamat Kantor          | :                                      |
| No. Telp.                 | :                                      |
| 8) Riwayat pekerjaan      | : Dosen (Peneliti Pendidikan Kejuruan) |

Demikian Daftar Riwayat hidup ini di buat dengan sebenar-benarnya dan apabila tidak benar pembuat sa nggup menanggung segala resikonya.

Makassar, Oktober 2018  
Yang membuat

Prof. Dr. Muh. Yahya, M.Kes., M.Eng

Lampiran 3.

### **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KEGIATAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Prof. Dr. Muh. Yahya, M.Kes, M.Eng

NIP : 196306231991031002

Pangkat/Golongan : Guru Besar

Lembaga : Universitas Negeri Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Penelitian dengan Judul Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Makassar adalah kegiatan penelitian yang dilakukan sendiri.

Demikian Surat pernyataan kegiatan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, Oktober 2018  
Penliti Utama,

Prof. Dr. Muh. Yahya, M.Kes., M.Eng.



Lampiran 4.

### **LEMBAR PENGESAHAN**

NAMA PENELITI UTAMA : Prof. Dr. Muh. Yahya., M.Kes., M.Eng

TIM PENELITI : 1. Dr. Yasdin, S.Pd., M.Pd.  
2. Andi Muads, S.Pd., M.Pd.  
3. Andi Suliani, S.P

WAKTU PENELITIAN : Mei s/d Oktober 2018

JUDUL PENELITIAN : TINGKAT PENYERAPAN TENAGA KERJA DI  
KOTA MAKASSAR

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian ini telah selesai dilaksanakan dan hasilnya telah diseminarkan dan diseminasikan. Dokumen hasil penelitian ini diserahkan kepada Pemerintah Kota Makassar melalui Badan Penelitian dan pengembangan Daerah Kota Makassar.

Makassar, Oktober 2018

Telah diperiksa oleh,  
Kepala Bidang Litbang  
Pembangunan Daerah

Peneliti Utama,

**H. AMINUDDIN, MM.PhD**  
NIP. 19661231 198902 1 029

Prof. Dr. Muh. Yahya., M.Kes., M.Eng.  
NIP. 196306231991031002

Disetujui dan Disahkan oleh :  
Kepala BALITBANGDA Kota Makassar

**DR. ARYATI PUSPASARI ABADY., S.PI, M.SI**  
NIP. 19730617 199803 2 007