

**EVALUASI STRATEGI DINAS KETENAGAKERJAAN
DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN
DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam
Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**



Oleh:

**Reva Fadhilah
07011281520208**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
APRIL 2020**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**EVALUASI STRATEGI DINAS KETENAGAKERJAAN
DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN
DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**

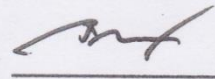
Oleh :

**REVA FADHILAH
07011281520208**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

**Drs. Mardianto, M.Si
NIP. 19621125 198912 1001**



Pembimbing II

**Dra. Tuty Khairunnisyah, MA
NIP. 19620105 198803 2004**



HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul “Evaluasi Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Palembang” telah dipertahankan dihadapan Tim penguji Komprehensif Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya pada tanggal 4 Maret 2020.

Inderalaya, 4 Maret 2020

Ketua

1. Drs. Mardianto, M.Si
NIP.196211251989121001

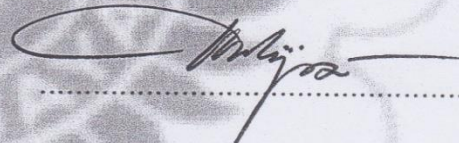


Anggota

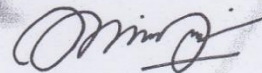
1. Dra. Tuty Khairunnisyah, MA
NIP.196201051988032004




2. Dr. Ardiyan saptawan, M.Si
NIP.196511171990031004



3. Zailani Surya Marpaung, S.Sos.,MPA
NIP. 198108272009121002

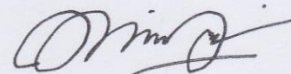


Mengetahui,
Dekan FISIP



Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si
NIP.196311061990031001

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik



Zailani Surya Marpaung, S.Sos.,MPA
NIP. 198108272009121002

MOTTO

“ Belajarlah dari pengalaman di hari kemarin,
Lalu ambil sisi positifnya maka kita akan lebih baik di hari ini”

- *Reva Fadhilah* -

Atas Ridho Allah Subhanawata'ala,

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- ❖ Papa dan Mama Tercinta
- ❖ Kakak pertamaku Ferdy, kakak kedua Rendy dan adikku Keket
- ❖ Papa, Mama, Adek Lala dan Bayu
- ❖ Keponakan tersayang (Alya, Alisha, Ara dan Aisyah)
- ❖ Para Guru dan Dosen yang telah mengajarku
- ❖ Sahabat terbaikku
- ❖ Teman seperjuangan Ilmu Administrasi Publik 2015
- ❖ Almamater Tercinta.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas nikmat dan karunia-Nya jualah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Evaluasi Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Palembang”.

Pada penyusunan skripsi ini, tidak lepas dari arahan dan bimbingan berbagai pihak. Maka dari itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, kedua kakak dan adik penulis yang telah memberikan dukungan moril maupun materil hingga saat ini dan yang tak henti-hentinya mendoakan penulis agar sukses dunia akhirat.
2. Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si. selaku Dekan, Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Pembantu Dekan I, Bapak Sofyan Effendi, S.IP.,M.Si selaku Pembantu Dekan II, dan Bapak Dr. Andy Alfatih, MPA selaku Pembantu Dekan III di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan support bagi para mahasiswa ataupun mahasiswi.
3. Bapak Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Admnistrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan kontribusi besar berupa masukan dan wawasan .
4. Ibu Ermanovida, S.Sos.,M,Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan semangat.
5. Bapak Drs. Mardianto, M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Tuty Khairunnisyah , M.A selaku Pembimbing II yang telah membimbing, memberikan semangat, motivasi serta arahan dengan baik dan sabar.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen FISIP UNSRI yang telah memberikan ilmu, bimbingan serta bantuan selama ini.
7. Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang yang telah memberikan izin penelitian dan membantu penulis.
8. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.

Penulis berusaha semaksimal mungkin dalam penyusunan skripsi ini. Apabila masih ada kekeliruan dalam penulisannya, penulis dengan lapang dada menerima kritik dan saran yang membangun.

Atas segala perhatian dan kerjasamanya penulis ucapkan terima kasih. Penulis harap skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis dan bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dalam menambah wawasan dan pengetahuan bersama.

Indralaya, April 2020

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Evaluasi Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kota Palembang”. Latar belakang dipilihnya judul karena jumlah angkatan kerja tidak sesuai dengan ketersediaan lowongan kerja serta rendahnya kompetensi yang dimiliki para pengangguran. Tujuan penelitian ialah untuk mengetahui pelaksanaan strategi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Palembang. Adapun jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, Penelitian ini menggunakan model teori evaluasi strategi oleh Richard P.Rumelt (1980) yang terdiri dari dimensi kesesuaian, konsistensi, kelayakan dan keunggulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari evaluasi strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Palembang belum berhasil, hal itu dapat dilihat dari strategi memperluas lapangan kerja belum optimal karena penyebaran informasi terkait bursa kerja, pelatihan, pemagangan dan pendidikan. Kemudian strategi meningkatkan sarana dan prasarana kegiatan telah sesuai karena dilihat dari para pengangguran yang tidak banyak mengeluh tentang sarana dan prasarana yang ada, hanya saja masih sedikitnya pelatihan yang diadakan sehingga para pengangguran belum mampu meningkatkan kompetensi untuk bersaing di dunia kerja pada era globalisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, sebaiknya Dinas Ketenagakerjaan melakukan penyuluhan kepada masyarakat, memberikan informasi yang jelas dan akurat terkait lowongan kerja, Dinas Ketenagakerjaan lebih banyak mengajak perusahaan untuk kerjasama, selain itu harus membuka jenis pelatihan lain, dan menyediakan sarana dan prasarana yang sesuai kebutuhan para pengangguran.

Kata Kunci: Strategi, Pengangguran

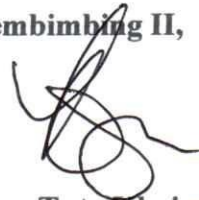
Pembimbing I,



Drs. Mardianto, M.Si

NIP. 196211251989121001

Pembimbing II,



Dra. Tuty Khairunnisyah, MA

NIP. 196201051988032004

Inderalaya, Maret 2020

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA

NIP. 198108272009121002

ABSTRACT

This research entitled "The Strategy Evaluation of Employment Department in reducing the unemployment rate of Palembang". The chosen background of the title because the number of labor is not in accordance with the availability of jobs and the low competence of the unemployment. The purpose of research is to know the implementation of the strategy undertaken by the Manpower Department in reducing the unemployment rate of Palembang. The type of data used is primary data and secondary data, the research uses a model evaluation theory strategy by Richard P. Rumelt (1980) which consists of dimensions of consonance, consistency, feasibility, and advantage. The results showed that from the evaluation of the employment strategy in reducing the unemployment rate of the city of Palembang have not been fully successful, it can be seen from the strategy of expanding the job field is not optimal because of the spread information related to job exchanges, training, and education. Then the strategy to improve the facilities and infrastructure of activities have been appropriate because it is seen from the unemployment that not much complained about the facilities and infrastructure that exist, only still at least the training held so that the unemployment not able to improve competence to compete with workforce in the era of globalization. Based on the results of the research conducted, the Employment Department should provide counseling to the community, providing clear and accurate information related to the job vacancy, the manpower office invites many companies to cooperation, besides having to open other types of training, and provide facilities and infrastructures that meet the needs of the unemployment.

Key Word: Strategy, Unemployment

Supervisor I,



Drs. Mardianto, M.Si

NIP. 196211251989121001

Supervisor II,



Dra. Tuty Khairunnisyah, MA

NIP. 196201051988032004

Inderalaya, Maret 2020

Chairman Department of Public Administration

Faculty of Social and Political Sciences



Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA

NIP. 198108272009121002

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRAC	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR SINGKATAN	xiii
DAFTAR ISTILAH	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Masalah	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
1. Manajemen Strategik.....	12
2. Strategi.....	14
B. Teori Evaluasi Strategi.....	15
1. Teori Evaluasi Strategi Menurut Eddy Yunus (2016:15).....	17
2. Teori Evaluasi Strategi Menurut Anisa K.S (2010).....	19
C. Tenaga Kerja.....	19
1. Perencanaan Tenaga Kerja.....	20
2. Penempatan Tenaga Kerja	21

D. Pengangguran	21
1. Jenis Pengangguran	21
2. Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran	22
3. Dampak Adanya Pengangguran	23
E. Teori yang Digunakan	23
F. Penelitian Terdahulu	25
G. Kerangka Pemikiran.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Definisi Konsep	28
C. Fokus Penelitian.....	29
D. Unit Analisis Data.....	30
E. Jenis dan Sumber Data	30
F. Informan Penelitian.....	31
G. Teknik Pengumpulan Data	32
H. Teknik Analisis Data.....	33
I. Sistematika Penulisan.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
1. Sejarah Kota Palembang	36
2. Administratif Kota Palembang.....	37
3. Iklim dan Topografi Kota Palembang	37
4. Letak Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang	38
a. Letak Geografis Kota Palembang	39
b. Letak Geografis Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang	39
B. Gambaran Umum Kondisi Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	40
1. Kondisi Ketenagakerjaan Kota Palembang	40
2. Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	44
3. Tujuan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	45
4. Sasaran yang Dicapai.....	46
5. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang	46
6. Struktur Organisasi	60
7. Sumber Daya Manusia pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang	62
C. Hasil dan Pembahasan.....	63
1. Analisis Dimensi Kesesuaian(<i>Consonance</i>)	63
2. Analisis Dimensi Konsistensi (<i>Consistency</i>)	73
3. Tingkat Kemampuan Dimensi Kelayakan (<i>Feasibility</i>).....	78
4. Dimensi Keunggulan (<i>Advantage</i>)	82
BAB V KESIMPULAN DAN PENUTUP	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1 Pencari Kerja Terdaftar Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang	5
Tabel 2 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3 Fokus Penelitian	29
Tabel 4 Komposisi Penduduk Usia 15 Tahun Keatas Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Pada Tahun 2017.....	41
Tabel 5 Penduduk Usia Kerja 15 Tahun Keatas Menurut Kegiatan Utamanya dan Jenis Kelamin Pada Tahun 2017.....	42
Tabel 6 Penduduk Pengangguran dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Kota Palembang Tahun 2017.....	43
Tabel 7 Jumlah Pengangguran dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Berdasarkan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin Kota Palembang Tahun 2017.....	44
Tabel 8 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Berdasarkan Golongan/Pangkat.....	63
Tabel 9 Data Para Pencari Kerja (PPK) Yang Terdaftar Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2017	67
Tabel 10 Data Pelaksanaan Pelatihan Program Peningkatan Kualiatas dan Produktivitas Tenaga Kerja Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2017	71
Tabel 11 Data pelatihan program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran	27
Gambar 2. Peta Administratif Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan	37
Gambar 3 Letak Geografis dan Batas Wilayah Kota Palembang.....	38
Gambar 4 Letak Geografis Kota Palembang	39
Gambar 5 Tampak Depan Lokasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang	40
Gambar 6 Grafik Jumlah Penduduk Usia Kerja Kota Palembang Pada Tahun 2017.....	40
Gambar 7 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2017 ...	61
Gambar 8 Dokumentasi Bersama Kepala Sub Bagian Umum & Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan	65
Gambar 9 Papan Pengumuman Informasi dan Perizinan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	66
Gambar 10 Pamflet Kegiatan <i>Job Fair</i> Kota Palembang Tahun 2017	70
Gambar 11 Dokumentasi Bersama Staf Pengadministrasian Umum di UPTD Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang	72
Gambar 12 Dokumentasi Bersama Ibu Marlina Utary, SE pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	75
Gambar 13.Pamflet Kegiatan <i>Job Fair</i> Kota Palembang Tahun 2017	80
Gambar 14 Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Dan Produktivitas (PKTKP) Kejuruan Pemasangan Listrik Bangunan Sederhana	82
Gambar 15 Pelatihan Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Dan Produktivitas (PKTKP) Kejuruan Pemasangan Listrik Bangunan Sederhana	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi.....	94
Lampiran 2 Surat Tugas Pembimbing Skripsi.....	95
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian	96
Lampiran 4 Surat Balasan Penelitian	98
Lampiran 5 Lembar Bimbingan Proposal dengan Dosen Pembimbing I	99
Lampiran 6 Lembar Bimbingan Proposal dengan Dosen Pembimbing II	100
Lampiran 7 Lembar Bimbingan Revisi Seminar dengan Penguji I.....	101
Lampiran 8 Lembar Bimbingan Revisi Seminar dengan Penguji II.....	102
Lampiran 9 Lembar Bimbingan Skripsi dengan Dosen Pembimbing I.....	103
Lampiran 10 Lembar Bimbingan Skripsi dengan Dosen Pembimbing II.....	104
Lampiran 11 Lembar Revisi Skripsi dengan Dosen Penguji I	105
Lampiran 12 Lembar Revisi Skripsi dengan Dosen Penguji II	106
Lampiran 13 Lembar Revisi Skripsi dengan Dosen Pembimbing I	107
Lampiran 14 Data Pencari Kerja Disnaker Kota Palembang	108
Lampiran 15 Data Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Menurut Kabupaten /Kota Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2017.....	109
Lampiran 16 Data Pelaksanaan Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2017	110
Lampiran 17 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang	111
Lampiran 18 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003	112
Lampiran 19 Pedoman Wawancara	124
Lampiran 10 Foto Kegiatan Penelitian	126

DAFTAR SINGKATAN

APBD	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
APBN	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
BLK	: Balai Latihan Kerja
BPS	: Badan Pusat Statistik
CV	: <i>Curriculum Vitae</i>
Disnaker	: Dinas Ketenagakerjaan
e- KTP	: Kartu Tanda Pengenal elektronik
IMTA	: Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing
IPK	: Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan
KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
Kemnaker	: Kementrian Ketenagakerjaan
KTP	: Kartu Tanda Pengenal
LCD	: <i>Liquid Crystal Display</i>
Loker	: Lowongan Kerja
LPK	: Lembaga Pelatihan Kerja
PemKot	: Pemerintah Kota
Pencaker	: Pencari Kerja
Perda	: Peraturan Daerah
PHI	: Perselisihan Hubungan Industrial
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PK	: Peninjauan Kembali
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PPK	: Para Pencari Kerja
Proker	: Program Kerja
Renstra	: Perencanaan Strategis

RPJMD	: Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah
<i>Sakernas</i>	: Survei Angkatan Kerja Nasional
SDM	: Sumber Daya Manusia
SIM	: Surat Izin Mengemudi
SKCK	: Surat Keterangan Catatan Kepolisian
SKPD	: Satuan Kerja Perangkat Daerah
SMA	: Sekolah Menengah Atas
SMK	: Sekolah Menengah Kejuruan
SMU	: Sekolah Menengah Umum
TKA	: Tenaga Kerja Asing
TKI	: Tenaga Kerja Indonesia
TPAK	: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
TPT	: Tingkat Pengangguran Terbuka
TPTd	: Tingkat Pengangguran Terdidik
UPTD	: Unit Pelaksanaan Teknis Daerah
UU	: Undang-Undang

DAFTAR ISTILAH

<i>Acuracy</i>	Akurat
<i>Advantage</i>	Keunggulan
<i>Autority</i>	Kewenangan
<i>Booth</i>	Tempat pojok; stan
<i>Consonance</i>	Kesesuaian
<i>Consistency</i>	Konsisten
<i>Fair</i>	Tidak adil
Faktor Eksternal	Faktor yang asalnya dari luar diri seseorang atau individu
Faktor Internal	Faktor yang asalnya dari dalam diri seseorang atau individu
<i>Feasibility</i>	Kelayakan
Fluktuasi	Gejala yang menunjukkan turun-naiknya harga
Implementasi	Pelaksanaan, Penerapan
Instansi	Badan pemerintah umum (seperti jawatan, kantor)
Instruktur	Orang yang bertugas mengajarkan sesuatu dan sekaligus memberikan latihan dan bimbingan
<i>Interview</i>	Wawancara
Interpretasi	Pemberian kesan, Pendapat
<i>Fresh graduated</i>	Baru lulus atau tenaga kerja baru
<i>Job Fair</i>	Bursa atau pameran bagi perekrut untuk bertemu para pencari `kerja
<i>Joint Committee</i>	Bergabung bersama
Kartu Kuning/AK1	Kartu tanda pencari kerja yang digunakan untuk syarat melamar pekerjaan
Kapabilitas	Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan sesuatu
Kompetensi	Kemampuan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu)
Kompleks	Himpunan kesatuan
Komplementer	Bersifat saling mengisi

<i>Manpower</i>	Tenaga kerja
Optimal	Tertinggi; Terbaik
Optimalisasi	Pengoptimalan
<i>Performance</i>	Kualitas tenaga kerja
<i>Placement</i>	Penempatan
Produktif	Bersifat mampu menghasilkan
Program	Rancangan mengenai asas serta usaha yang akan dijalankan
Profesionalisme	Mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional
Regional	Bersifat daerah, kedaerahan
Relevansi	Hubungan
<i>Return on investment</i>	Pengembalian investasi
Sektor	Lingkungan suatu usaha
<i>Skill</i>	Keahlian
<i>Substitutif</i>	Bersifat menggantikan
Stabilitas	Kestabilan atau keseimbangan
<i>Training</i>	Pelatihan
Unggul	Terbaik, Terutama
<i>Utility</i>	Manfaat
<i>Valid</i>	Berlaku, Sah
<i>Website</i>	Sebuah kumpulan dari halaman web yang saling berhubungan dan dapat diakses melalui halaman depan (<i>home page</i>) menggunakan sebuah <i>browser</i> dan juga jaringan internet.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional adalah upaya dalam pembangunan berkelanjutan yang terdiri dari segenap kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara untuk menjalankan usaha dalam mewujudkan tujuan nasional. Tujuan dari pembangunan nasional ialah mewujudkan sikap masyarakat yang adil dan makmur merata, baik dari segi spiritual dan materiil menurut Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, bersatu dan berkedaulat rakyat dalam suasana perikehidupan bangsa yang aman, tentram, dan tertib dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, dan damai. Pembangunan dilaksanakan secara berencana untuk mempercepat peningkatan kemampuan nasional untuk mewujudkan kehidupan yang setara dengan bangsa maju.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting yakni sebagai pelaku utama dalam mencapai tujuan pembangunan tersebut. Sumber daya manusia yang dimaksud ialah masyarakat dan pemerintah. Masyarakat sebagai pelaku utama dalam pembangunan, sedangkan pemerintah sebagai penggerak perwujudan tujuan nasional.

Pekerjaan merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar kebutuhan hidup diri sendiri dan keluarganya terpenuhi. Oleh karena itu hak atas pekerjaan adalah hak asasi manusia yang melekat di setiap diri manusia tersebut kemudian wajib dihormati dan dijunjung tinggi. Hal ini terdapat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pernyataan diatas juga berkaitan dengan Undang-Undang

Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 5 Tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Bagian terpadu dari pembangunan nasional ialah pembangunan ketenagakerjaan yang memiliki 4 (empat) tujuan seperti didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 4, yakni:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pembangunan ketenagakerjaan memerlukan indeks pembangunan ketenagakerjaan. Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) merupakan suatu nilai yang menggambarkan kondisi keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan secara gabungan mencakup 9 (Sembilan) indikator utama pembangunan ketenagakerjaan yang sangat mendasar, yaitu: (1) Perencanaan tenaga kerja; (2) Penduduk dan tenaga kerja; (3) Kesempatan kerja; (4) Pelatihan kerja dan kompetensi kerja; (5) Produktivitas tenaga kerja; (6) Hubungan Industrial (HI); (7) Kondisi lingkungan kerja; (8) Pengupahan dan kesejahteraan pekerja; dan (9) Jaminan sosial tenaga kerja.

Ketenagakerjaan merupakan beberapa hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah individu yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Berkaitan dengan ketenagakerjaan banyak sekali masalah rumit yang berhubungan langsung dengan pembangunan ekonomi baik dalam skala nasional maupun regional. Salah satu permasalahan dari ketenagakerjaan adalah

pengangguran. Pengangguran adalah jumlah tenaga kerja dalam perekonomian yang secara aktif mencari pekerjaan tetapi belum mendapatkannya.

Secara teori, terjadinya pengangguran disebabkan karena kelebihan penawaran angkatan kerja dibandingkan dengan permintaan tenaga kerja yang ada dipasar kerja. Penduduk yang termasuk angkatan kerja yakni penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja dan pengangguran. Penduduk usia kerja yakni penduduk yang berusia 15 (lima belas) tahun atau lebih. Kurang aktifnya para pencari kerja dalam mencari informasi tentang ketenagakerjaan, kurang adanya sosialisasi dari dinas terkait tentang ketenagakerjaan, jumlah angkatan kerja yang cukup besar dibanding kesempatan kerja yang ada, rendahnya keterampilan dan kompetensi tenaga kerja, dan belum selaras dan adanya kesenjangan (gap) yang sangat besar antara dunia industri dengan pendidikan dan pelatihan yang berkepanjangan sampai saat ini, membuat masalah tenaga kerja menjadi sangat rumit dan kompleks bagi suatu negara, salah satunya ialah Negara Indonesia. Kenyataannya saat ini di Indonesia, angka pengangguran mengalami peningkatan 10.000 jiwa dari tahun sebelumnya yakni 7,03 juta jiwa menjadi 7,04 juta jiwa pada tahun 2017 (*sumber*: BPS (Badan Pusat Statistik)). Salah satu faktor terjadinya peningkatan jumlah pengangguran tersebut karena sempitnya lapangan pekerjaan atau sedikitnya kesempatan kerja.

Berdasarkan data BPS, masalah pengangguran di Indonesia menjadi permasalahan yang cukup serius, jika tidak segera diatasi maka berdampak pada berbagai masalah baik dari segi, sosial, ekonomi maupun lingkungan. Masalah terhadap penanganan angka pengangguran bukan hanya ada pada tataran pusat saja akan tetapi juga daerah, yakni salah satunya Kota Palembang. Data proyeksi penduduk Kota Palembang tahun 2017 sebanyak 1.623.099 jiwa yang terdiri dari 813.708 jiwa penduduk laki-laki dan 809.391 jiwa penduduk perempuan. Berdasarkan data dari BPS tingkat partisipasi angkatan kerja

(TPAK) dan tingkat pengangguran terbuka (TPT) penduduk usia lima belas tahun ke atas per kabupaten kota di Provinsi Sumatera Selatan tahun 2017, Kota Palembang menempati urutan ke- 16 untuk TPAK, dan urutan ke- 1 untuk TPT. Tingkat partisipasi angkatan kerja menempati posisi terakhir dan tingkat pengangguran terbuka menempati posisi pertama dari 16 kabupaten/kota. Sesuai perolehan data berarti pasokan tenaga kerja (*labour supply*) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa di Kota Palembang cukup rendah yakni 62,27% dibandingkan kabupaten/kota lainnya di Sumatera Selatan. Sedangkan jumlah TPT yang tinggi menunjukkan bahwa banyaknya jumlah angkatan kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja yakni sebesar 8,20%. Pada tahun 2017 tingkat pengangguran terbuka sebanyak 8,20% atau 61.499 jiwa. Meskipun mengalami penurunan di tahun sebelumnya yakni sebesar 9,52% atau 69.806 jiwa, angka pengangguran diatas masih cukup besar dibandingkan dengan 16 kabupaten kota lainnya.

Dikutip dari **KoranSN.com** – Tingkat Pengangguran Di Kota Palembang Paling Tinggi Di Sumsel

Kota Palembang menjadi daerah tertinggi tingkat penganggurannya dibanding kabupaten/kota lain yang ada di Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2017 ini. Hal ini berdasarkan data dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumsel. Kepala Bappeda Provinsi SumSel, Ekawati Retno Ningsih mengatakan, tingkat pengangguran tertinggi yang ada di Provinsi SumSel, yakni Kota Palembang, dimana data ini terjadi setelah dihitung selama tahun 2017. Tingkat pengangguran di Kota Palembang tertinggi, yakni 8,20 persen sedangkan jumlah pengangguran terendah berada di Kabupaten OKU Timur sebesar 2,35 persen,” ungkap Ekawati, Kamis (28/12/2017).

Sumber: <http://koransn.com/tingkat-pengangguran-di-kota-palembang-paling-tinggi-di-sumsel/>

Diakses pada 28 November 2018 10.28 WIB

Melihat uraian data dapat disimpulkan bahwa tingginya angka pengangguran tidak terlepas dari permasalahan ketidakseimbangan antara kesempatan kerja yang ada dengan kebutuhan masyarakat akan pekerjaan, sehingga penyerapan angkatan kerja yang tidak

sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja. Jumlah angkatan kerja di setiap daerah tentunya akan meningkat dari hari kehari. Bahkan sarjana dan lulusan magister sulit untuk memiliki pekerjaan karena sedikitnya jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia. Kebutuhan lowongan kerja tumbuh lebih cepat daripada lowongan kerja yang tersedia, sehingga lowongan kerja yang ada saja tidak akan mampu menampung pencari kerja, karena terbatasnya tingkat kompetensi keterampilan yang pencari kerja tersebut. Berikut data mengenai pencari kerja (pencaker) yang terdaftar pada Disnaker Kota Palembang dari tahun 2013 sampai dengan 2017 :

Tabel 1. Pencari Kerja Terdaftar Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang

No.	Tahun	Jenis Kelamin		Total
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	2013	6.284	6.873	13.157
2.	2014	3.304	4.152	7.448
3.	2015	2896	2.214	5.110
4.	2016	2.481	2.101	4.582
5.	2017	3.201	2.744	5.945

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2017

Pencari kerja merupakan orang yang berusia lima belas tahun keatas yang aktif dalam mendapatkan pekerjaan namun belum mendapatkan pekerjaan tersebut. Untuk memperoleh pekerjaan disektor swasta atau pemerintahan setiap pencari kerja yang belum memasuki dunia kerja atau sudah memasuki dunia kerja harus memiliki kartu kuning/AK 1. AK 1 digunakan sebagai persyaratan mendaftar kerja, untuk membuat AK 1 terbilang tidak sulit, karena persyaratan yang dibutuhkan hanya ijazah, e-KTP serta pas foto. Fungsi lain dari kartu kuning/AK 1 ini juga untuk melapor ke Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) apabila pencari kerja belum mendapatkan pekerjaan, maka dari itu setiap para pencari kerja yang memiliki AK 1 sudah terdaftar pada Disnaker. Rincian data dari Disnaker sebagai berikut, pada tahun 2013 jumlah pencari kerja laki-laki sebanyak 6.284 orang, perempuan sebanyak 6.873 orang. Dapat dikatakan bahwa data pada tahun 2013 ini merupakan jumlah

pencari kerja terbanyak selama lima tahun terakhir. Pada tahun berikutnya yakni, tahun 2014 pencari kerja laki-laki sebanyak 3.304 orang, dan yang perempuan sebanyak 4.144 orang. Tahun 2015 jumlah pencari kerja laki-laki sebanyak 2.896 orang dan perempuan sebanyak 2.214 orang. Berikutnya pada tahun 2016 merupakan jumlah pencari kerja terdaftar yang paling sedikit dari tiga tahun sebelumnya yakni dengan total 4.582 orang, jumlah pencari kerja laki-laki sebanyak 2.481 orang dan pencari kerja perempuan sebanyak 2.101 orang. Pada tahun selanjutnya yaitu 2017, angka pencari kerja kembali meningkat dari yang semula 4.582 orang menjadi 5.945 orang dengan jumlah pencari kerja laki-laki sebanyak 3.201 orang dan jumlah pencari kerja perempuan sebanyak 2.744 orang. Meningkatnya jumlah pencari kerja ini bisa jadi disebabkan oleh sejumlah faktor seperti banyaknya kelulusan pertahunnya sehingga jumlah kelulusan dan pencari kerja tidak sebanding dengan lapangan kerja yang ada.

Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif (Spencer & Spencer, 1993:9). Kompetensi dalam dunia kerja dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi seseorang. Terkadang setiap perusahaan punya kriteria kompetensi tertentu yang diharapkan dari para calon karyawannya. Bahkan bisa jadi di suatu perusahaan telah menetapkan standard kompetensi untuk karyawan. Masalah selanjutnya yang mengakibatkan masih tingginya angka pengangguran ialah ketidaksesuaian kualifikasi jabatan yang diperlukan oleh pasar kerja saat ini dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Rendahnya keterampilan dan kompetensi tenaga kerja disebabkan oleh tingkat pendidikan yang rendah sehingga seseorang sulit untuk dijadikan sebagai tenaga kerja. Orang yang tidak memiliki latar belakang pendidikan tinggi biasanya hanya menjadi buruh kasar saja, mereka tidak memiliki cukup uang untuk mencapai pendidikan tinggi dan meningkatkan keterampilan

mereka. Berkaitan dengan hal tersebut sebagai mana telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 11 Tentang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Hal itu dikarenakan pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangka kompetensi kerja untuk meningkatkan kemampuan produktivitas tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

Dikutip dari **Sumatera Deadline**- Ciptakan Lapangan Kerja, Disnaker Gelar Pelatihan Las

Dalam rangka menciptakan lapangan kerja baru bagi masyarakat, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Palembang mengadakan pelatihan mengelas bagi calon tenaga kerja yang belum memiliki skill atau suatu keahlian. Hal ini diungkapkan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Decki Lenggardi SE, M.Si melalui Kepala Bidang Kelembagaan dan Pelatihan kerja, H. Nawawi didampingi Kasi Sertifikasi Jani saat ditemui Sumateradeadline.co.id rabu (8/2).

Dikatakannya, tak dapat dipungkiri saat ini banyak pencari kerja yang belum memiliki keahlian dalam bidang pekerjaan yang dibutuhkan. Sedangkan sekarang ini banyak perusahaan yang ingin mendapatkan tenaga kerja handal dan juga memiliki suatu keahlian atau *skill*.“ Banyak perusahaan yang mencari tenaga kerja yang sudah memiliki keahlian sebab dengan memiliki keahlian sudah barang tentu akan berpengaruh bagi produktifitas dan juga kinerja bagi perusahaan itu sendiri” ujarnya.

Sumber:<http://sumateradeadline.co.id/08/02/2017/palembang/ciptakan-lapangan-kerja-disnaker-gelar-pelatihan-las/>

Diakses pada 01-12-2018 20.07 WIB

Selayaknya dunia pendidikan mempunyai peran sebagai sumber utama dalam penyediaan tenaga kerja yang kompeten dipasar kerja. Namun, belum selaras dan adanya kesenjangan (gap) yang sangat besar antara dunia industri dengan pendidikan dan pelatihan yang mengakibatkan pemborosan pengembangan sumber daya manusia. Tenaga kerja yang punya keahlian dan berijazah sulit diperoleh sebagian besar industri. Sering kali kompetensi lulusan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan masih jauh dari standar yang ditetapkan oleh industri. Sehingga kalangan industri masih membutuhkan biaya besar dan waktu yang cukup lama untuk program pelatihan (*training*) guna menyetarakan

kompetensi tenaga kerja baru (*fresh graduated*) dengan sistem kerja yang ada di industri. Maka dari itu, peran untuk membangun SDM menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, industri, masyarakat, dan lembaga pendidikan di Kota Palembang. Dalam hal ini terkait dengan permasalahan utama yang akan dibahas, untuk mengatasi masalah pengangguran pemerintah memegang penuh tugas dan wewenang tersebut. Instansi yang diberi wewenang tersebut ialah instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, seperti Kementrian Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Palembang No. 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Palembang, Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dipimpin oleh Kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Walikota Kota Palembang melalui Sekretaris Daerah (Sekda) Kota Palembang. Dinas Ketenagakerjaan menyusun rencana strategis yang merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Visi Dinas Ketenagakerjaan yaitu “ Terwujudnya Iklim Ketenagakerjaan yang kondusif dan berkualitas menuju masyarakat sejahtera mendukung Palembang EMAS Tahun 2018”

Tujuan dan sasaran jangka menengah Disnaker Kota Palembang ialah salah satunya dengan meningkatkan pemerataan penempatan tenaga kerja dengan membentuk jejaring konektifitas kerja dalam upaya mengurangi angka pengangguran. Berdasarkan tujuan diatas maka sasaran yang ingin dicapai adalah “ Terciptanya jejaring kerja yang andal demi tercapainya pemerataan lapangan kerja dan penurunan indikator tingkat pengangguran”. Berikut indikatornya:

- a) Menurunnya tingkat pengangguran sebesar 8.8%,
- b) Meningkatnya partisipasi angkatan kerja sebesar 72,5%,
- c) Mewujudkan pelayanan Bursa Kerja *Online* dan *Job Fair* sebanyak 10 kali,

- d) Penempatan tenaga kerja sebesar 80%,
- e) Mewujudkan kemandirian oleh setiap tenaga kerja melalui pelatihan wirausaha baru sebanyak 50 orang dan mewujudkan tenaga kerja yang mandiri sebanyak 50 orang.

Dari tujuan dan sasaran diatas, strategi yang dirumuskan ialah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan oleh Dinas Ketenagakerjaan;
- b) Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana untuk pelatihan;
- c) Meningkatkan kerja sama dengan pihak terkait dalam penyerapan tenaga kerja, baik regional, nasional maupun internasional;
- d) Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dalam penyelenggaraan bursa kerja dan optimalisasi sistem informasi bursa kerja yang mudah diakses oleh masyarakat Kota Palembang;
- e) Memperluas dan menciptakan lapangan kerja untuk mengurangi jumlah pengangguran di Kota Palembang dengan mendorong tumbuh kembangnya kegiatan usaha disektor informal/usaha mandiri atau pada usaha padat karya.

Mengenai strategi yang telah di rumuskan atau diimplementasikan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam upaya mengurangi angka pengangguran di Kota Palembang, perlu dilakukan tindakan evaluasi. Evaluasi adalah suatu kegiatan yang prosesnya sistematis atau teratur, kemudian memperoleh informasi dengan menggunakan instrument yang hasilnya dibandingkan dengan kesimpulan agar memperoleh hasil sesuai harapan organisasi tersebut. Dalam hal ini, dibandingkan antara rencana strategi yang dirumuskan atau bahkan telah dilaksanakan oleh Disnaker dengan realita yang ada dilingkungan eksternal maupun internal. Tujuan dari evaluasi yang dilakukan yakni, untuk memperbaiki,

menyempurnakan, dan meningkatkan kinerja organisasi yang lebih baik dimasa mendatang.

Berdasarkan uraian permasalahan, perlu dilakukan penelitian mengenai evaluasi strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Palembang. Penelitian ini akan memfokuskan pada keberhasilan atau tidaknya strategi yang telah dilakukan. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang untuk meningkatkan produktivitas kerja, pendayagunaan tenaga kerja, dan kesejahteraan pekerja terjamin. Sehingga angka pengangguran di Kota Palembang dapat berkurang akibat terserapnya tenaga kerja dengan baik dan maksimal.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah nya adalah:

“Bagaimana Pelaksanaan Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Palembang?”

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan diadakan penelitian untuk mengetahui pelaksanaan strategi dalam pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Palembang

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Secara Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan bacaan yang berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Administrasi Publik, dan bermanfaat bagi peneliti lain dimasa yang mendatang.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan solusi bagi pemerintah pusat, pemerintah daerah dan khususnya pemerintah Kota Palembang dalam strategi untuk mengurangi angka pengangguran dan masalah ketenagakerjaan agar tenaga kerja yang ada dapat terserap maksimal dan menghilangkan angka pengangguran di Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Amirullah. 2015. *Manajemen Strategi "Teori-Konsep-Kinerja"*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Andrew E, Sikula . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Anisa K.S. 2010. *Evaluasi Kinerja BKM (Badan Keswadayaan Masyarakat) Periode 2008 sampai dengan 2010 Studi Kasus : BKM Berkah Mulyo Yogyakarta (Tesis)*. Program Magister Manajemen STIE Widya Wihana. Yogyakarta.
- Basir Barthos. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- David, Fred R. 2004. *Manajemen Strategis: Konsep, Edisi ketujuh*. Jakarta: Prenhallindo
- Eddy Yunus. 2016. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. 2016. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara*. Palembang
- Jonatan Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kuncoro, Mudrajad. 2005. *Strategi "Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif"* Jakarta: Erlangga.
- Kusnadi, Hanafi Agustina. 1999. *Pengantar Manajemen Strategi*. Malang: Universitas Brawijaya
- Marhaeni, A.A.I.N. dan Manuati Dewi, I.G.A. 2004. *Buku Ajar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Bali: FE Universitas Udayana
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi Subri . 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Perspektif Pembangunan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada .
- Oemar Hamalik. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Payaman, J Simanjuntak. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Pearce dan Robinson. 1997. *Manajemen Strategis*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Pitartono. 2012. *Analisis Tingkat Pengangguran di Jawa Tengah Tahun 1997-2010*. Skripsi S1. Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Pontas M.Pardede. 2011. *Manajemen Strategik dan Kebijakan Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media

- Prof. Dr. Sondang P. Siagian. 2005. *Manajemen Stretgik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 2010. *Manajemen Strategi*. BPFE. Yogyakarta.
- Salusu, J. 2015. *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. Jakarta: PT Grasindo
- Singarimbun, M. dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2103. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Sukirno, Sadono. 2000. *Ekonomi Pembangunan Proses, Masalah dan Dasar Kebijakan Pembangunan*. Jakarta: UI-Press.
- Sukirno. 2002. *Ekonomi Pembangunan Proses Masalah dan Dasar Kebijaksanaan*. Jakarta: UI-Press.
- Taufiqurokhan, 2016. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Yuniarsih, Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Peraturan:

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003. Jakarta
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tentang Warga Negara. Sekretariat Jenderal MPR RI. 2016. Jakarta
- Peraturan Daerah (Perda) No. 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palembang
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah

Jurnal:

- Ronny Pitartono. 2012. *Analisis Tingkat Pengangguran Di Jawa Tengah Tahun 1997-2010*. (akses pada 15 September 2018 pukul 13.40 WIB)
- Statistik Ketenagakerjaan Kota Palembang 2018 oleh Badan Pusat Statistik Kota Palembang* (akses pada 19 November 2019 pukul 17.42 WIB)

Internet:

<http://eprints.umm.ac.id/35423/3/jiptummpp-gdl-nurahmadgi-49627-3-babii.pdf>
Hal.14 (akses pada 13 April 2019 pukul 17.40WIB)

<http://eprints.walisongo.ac.id/7104/3/BAB%20II.pdf> Hal.24 (akses pada 13 April 2019
pukul 17.40 WIB)

<https://sumsel.bps.go.id> (akses pada 4 Desember 2018 pukul: 16.40 WIB)

http://file.upi.edu/direktori/FIP/JUR_PSIKOLOGI_PEND_DAN_BIMBINGAN/195808161985031-AGUS_DEFINISI_KOMPETENSI Hal.1 (akses pada 3 Desember 2018
pukul 21.39 WIB)

www.kbbi.com (akses pada 4 Desember 2018, pukul 21.50 WIB)

<http://id.m.wikipedia.org/wiki/Kota-Palembang> (akses pada Sabtu, 3 November 2018
pukul 16.04 WIB)

<http://id.m.wikipedia.org/wiki/Pembangunan-nasional-indonesia> (akses pada 29 oktober
2018 pukul 20.10 WIB)

<http://bundaliainsidi.blogspot.com/2013/03/pengertian-tenaga-kerjaa-menurut-para.html>,
(akses pada 8 November 2018 pukul 13.07 WIB)

<http://koransn.com/tingkat-pengangguran-di-kota-palembang-paling-tinggi-di-sumsel/>
(akses pada 28 November 2018 pukul 10.28 WIB)

<http://sumateradeadline.co.id/08/02/2017/palembang/ciptakan-lapangan-kerja-disnaker-gelar-pelatihan-las/> (akses pada 01 Desember 2018 pukul 20.07 WIB)

<https://palembangkota.bps.go.id>(akses pada Sabtu, 3 November 2018 pukul 16.04 WIB)

Dokumen:

Laporan Jumlah Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2017

Laporan Data Pelaksanaan Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2017.

