

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu. 2009. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Akib, Haedar. 2010. Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa, dan Bagaimana. *Jurnal Administrasi Publik*, 1: 1-11.
- Antasari, Rina. 2012. Implementasi Kebijakan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender di Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Al-Maiyyah*, 10: 132-161.
- Astuti, Puji. 2016. Analisis Anggaran Responsif Gender pada APBD Kota Semarang Tahun 2010-2013. *POLITIKA*, 7.
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. 2001. *Gender Analysis Pathway (GAP): Alat Analisis Gender untuk Perencanaan Pembangunan*. Jakarta.
- Badan Pusat Statistika Kota Makassar. 2017. *Indikator Kesejahteraan Rakyat Kota Makassar Tahun 2017*. Makassar: Badan Pusat Statistik Kota Makassar.
- Badan Pusat Statistika Kota Makassar. 2018. *Kota Makassar dalam Angka, Makassar Municipality in figure 2018*. Makassar: Badan Pusat Statistika Kota Makassar.
- Basrowi dan Sukidin. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif Perspektif Mikro*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Bureau for Gender Equality. 2006. *Overview of Gender-responsive Budget Initiatives*. Makalah ini disajikan pada diskusi untuk staf ILO tentang Relevansi Insiatif Anggaran yang Responsif Gender dalam Mempromosikan Kesetaraan Gender dalam Program Negara yang Layak Kerja. International Labour Organisation. New York. 22 Juli.
- Brouwer, M.A.W. 1984. *Psikologi Fenomenologis*. Jakarta: Gramedia.
- Chariri, Anis. 2009. *Landasan Filsafat dan Metode Penelitian Kualitatif*. Materi Workshop Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Denzin, K. Norman dan Lincoln, Yvonna S. 2009. *Handbook of Qualitative Research*. Yogyakarta: Pustaka Penerbit.
- Fakih, Mansour. 2013. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial (Cetakan Kelima Belas)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasbiansyah. 2008. Pendekatan Fenomenologi: Penelitian dalam Ilmu Sosial dan Komunikasi. *Mediator*, 9: 163-180.
- Kementerian Keuangan. 2010. *Panduan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender di Lingkungan Kementerian Keuangan*. Jakarta.

- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 2010. *Pedoman Teknis Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Bagi Daerah*. Jakarta.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 2018. *Pembangunan Manusia Berbasis Gender*. Jakarta.
- Khaerah, Nur dan Mutiarin, Diyan. 2016. Integrasi Anggaran Responsif Gender dalam Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (Studi pada Anggaran Dinas Kesehatan Kota Makassar Tahun Anggaran 2014). *Jurnal Ilmu Pemerintahan & Kebijakan Publik*, 3: 413-445.
- Khuza'i, Moh. 2013. Problem Definisi Gender: Kajian atas Kosneq *Nature* dan *Nurture*. *Kalimah: Jurnal Studi Agama dan Pemikiran Islam*, 2: 102-118.
- Kuncoro, Mudrajad. 2010. *Dasar-Dasar Ekonomika Pembangunan (Edisi Kelima)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Kuswarno, Engkus. 2009. *Metodologi Penelitian Komunikasi Fenomenologi Konsepsi, Pedoman, dan Contoh Aplikasinya*. Bandung: Widya Padjajaran.
- Laksono, Puji. 2017. Feminisasi Kemiskinan (Studi Kualitatif pada Perempuan Miskin di Desa Kembang Belor Kecamatan Pacet Kabupaten Mojokerto). *Habitus: Jurnal Pendidikan, Sosiologi, dan Antropologi*, 1: 1-15.
- Ludigo, Unti. 2007. *Paradoks Etika Akuntan*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Molo, Marcelinus. 1993. Sex dan Gender: Apa dan Menapa. *Populasi*, 4: 85-92.
- Mu'ammarr, Moh Nadhir. 2017. Analisis Fenomenologi Terhadap Makna dan Realitas. *Jurnal Studi Agama dan Masyarakat*, 13: 120-135.
- Mulawarman, Aji Dedi. 2013. *From Phenomenology Toward Post and Hyper Phenomenology*. Accounting Research Training Series 4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang. 26-27 Juni 2013.
- Nugrahanti, Yeterina Widi. 2017. *Membingkai Penelitian Akuntansi Keuangan dalam Bingkai Interpretif-Fenomenologi dengan Konteks Budaya dan Kearifan Lokal Indonesia*. Makalah ini disajikan pada Simposium Nasional Akuntansi XX. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Jember. 27-30 September 2017.
- Nurhaeni, Ismi Dwi Astuti. 2014. *Pedoman Teknis Penyusunan Gender Analysis Pathway (GAP) dan Gender Budget Statement (GBS)*. Jakarta: Australia Indonesia Partnership for Decentralisation (AIPD).
- Pakasi, Diana Teresa (Ed). 2006. *Potret Kemiskinan Perempuan*. Jakarta: Women Reaserch Institute.
- Probosiwi, Ratih. 2015. Perempuan dan Perannya dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial. *Natapraja: Jurnal Kajian Ilmu Administrasi Negara*, 3: 41-56
- Rajab, Budi. 2009. Perempuan dalam Modernisme dan Postmodernisme. *Sosiohumaniora*, 11: 1-12.

- Ritzer, Goerge. 2012. *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Ritzer, Goerge dan Goodman, Douglas J. 2004. *Teori Sosiologi Modern Edisi Keenam*. Jakarta: Prenada Media.
- Santi, Sarah. 2007. Pembangunan, Kebijakan, dan Feminisasi Kemiskinan. *Forum Ilmiah Indonesia*, 4: 1-14.
- SMERU. 2005. *Laporan Pelaksanaan Lokakarya: Perencanaan dan Penganggaran Strategi Penanggulangan Kemiskinan di Daerah: Pola Mana yang Paling Tepat?*. Jakarta.
- Susiana, Suli. 2015. Penerapan Konsep Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) dalam Pembangunan Daerah (Studi di Provinsi Papua dan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Aspirasi*, 6: 1-12.
- Syarifuddin. 2016. Dramaturgy of Gender Responsive Budgeting: Concept or Reality?. *Ijaber*, 14: 9273-9282.
- Syarifuddin. 2011. Konstruksi Kebijakan Anggarasn: Aksentuasi Drama Politik dan Kekuasaan (Studi Kasus Kabupaten Jembrana Bali). *Ekuitas*, 15: 307-331.
- Todaro, Michael P. dan Smith Stephen C. 2011. *Pembangunan Ekonom (Edisi Kesebelas)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- United Nations Development Programme. 2003. *Partisipasi Politik Perempuan dan Tata Pemerintahan yang Baik: Tantangan Abad 21*. Jakarta.
- Yusuf, A. Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

LAMPIRAN

Lampiran 1**BIODATA****Identitas Diri**

Nama : Mannawa Faraby
Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 02 Januari 1997
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat Rumah : Komp. Dosen Unhas Tamblanrea Blok AI/5
Telpon Rumah dan HP : - / 0813 4007 5571
Alamat *E-mail* : mannawafaraby@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK Aisyiah, Makassar (2002)
 - b. SD Inpres Kampus Unhas I, Makasssar (2002-2008)
 - c. SMP Negeri 12 Makassar (2008-2011)
 - d. SMA Negeri 5 Makasar (2011-2014)
 - e. S1 Akuntansi Universitas Hasanuddin (2014-2020)
2. Pendidikan Non Formal/*Training*/Seminar
 - a. Pelatihan *Basic Character Study Skill*
Universitas Hasanuddin (2014)
 - b. Bina Kader Mahasiswa Akuntansi
Ikatan Mahasiswa Akuntansi Universitas Hasanuddin (2015)
 - c. Latihan Kepemimpinan Tingkat Menengah
Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin (2016)

- d. *Basic Training*
Hml Kom. Kesmas Universitas Hasanuddin (2016)
- e. Yayasan Dakwah dan Pendidikan Makassar (2017-2018)

Pengalaman

1. Organisasi
 - a. Anggota Keluarga Mahasiswa
Fakultas Ekonomi dan Binis Universitas Hasanuddin (2014)
 - b. Kordinator Departemen Riset dan Advokasi
Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unhas (2016-2017)
 - c. Ketua Umum
Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unhas (2017-2018)
 - d. Ketua Umum
Majelis Permusyawaratan Mahasiswa FEB-UH (2018-2019)
 - e. Ketua Umum
LISAN Komisariat Fakultas Ilmu Sosial Kompleks
Universitas Hasanuddin Cabang Makassar (2018-2019)
 - f. Anggota Bidang Penelitian, Pengembangan,
dan Pembinaan Anggota (PPPA)
Hml Kom. Ekonomi Unhas Cab. Makassar Timur (2017-2018)

Makassar, 23 Juli 2019

Mannawa Faraby
A31114505

GENDER ANALISYS PATHWAY (GAP)

Langkah 1	SKPD	Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar
	Program	Program Perluasan dan Pengembangan Tenaga Kerja
	Kegiatan	<p>Terdiri dari 11 kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelayanan Administrasi Pencari Kerja/Kartu Kuning (AK1 s/d AKV) ISO 9001-2008 2. Bursa Kerja/Job Fair 3. Pemantauan Penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) 4. Pemutakhiran Data Base Ketenagakerjaan 5. Pemantauan Kinerja Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) 6. Penyuluhan Bimbingan Jabatan/Karir 7. Bimbingan Teknis Perencanaan Tenaga Kerja Mikro di Perusahaan 8. Pembinaan Pekerja Migran Indonesia 9. Monitoring Penempatan Tenaga Kerja 10. Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) 11. Pembinaan Kelompok Usaha Mandiri (KUM) 12. Padat Karya Produktif Teknologi Tepat Guna (TTG) 13. Padat Karya Infrastruktur
	Tujuan	Mewujudkan penempatan tenaga kerja serta pengembangan kesempatan kerja melalui usaha mandiri
Langkah 2	Data Pembuka Wawasan (Data Pilah Gender)	<p>Kota Makassar sebagai ibukota Propinsi Sulawesi Selatan memiliki luas 175,77 km² yang wilayah administrasinya terbagi dalam 15 kecamatan dengan jumlah penduduk pada tahun 2016 tercatat sebanyak 1.469.601 jiwa dengan jumlah penduduk laki-laki 727.314 jiwa dan jumlah penduduk perempuan 742.287 jiwa. Peningkatan jumlah penduduk tersebut menunjukkan angka yang cukup besar sehingga merupakan sumber tambahan angkatan kerjabaru, dengan jumlah penduduk usia kerja tahun 2016 sebanyak 1.074.484 orang terdiri dari 525.228 laki-laki dan 549.256 perempuan. Pada tahun 2016 pencarikerja yang terdaftar pada Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar sebanyak 5.705 orang, terdiri dari 3.027 laki-laki dan 2.678 perempuan. Dengan jumlah lowongan kerja yang terdaftar pada Dinas Ketenagakerjaan tahun 2016 sebanyak 5.682 lowongan kerja terdiri 2.909 orang laki-laki dan</p>

		<p>2.773orang perempuan. Serta jumlah penempatan tenaga kerja yang terdaftar tahun 2016 tercatat sebanyak 4.940 terdiri dari 2.504 orang laki-laki dan 2.436 orang perempuan. Data tahun 2016 menunjukkan bahwa jumlah perusahaan yang terdaftar berjumlah 2.155 perusahaan. Hal menunjukkan terjadinya kesenjangan antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki.</p>
<p>Langkah 3</p>	<p style="text-align: center;">ISU GENDER</p> <p>Faktor Kesenjangan/ Permasalahan (Akses, Partisipasi, Kontrol, Manfaat)</p>	<p>Partisipasi: Terus berlanjutnya asumsi (sebagaimana tercermin dalam norma-norma hukum dan budaya) bahwa pekerjaan yang dilakukan perempuan hanya sekedar tambahan peran mereka sebagai ibu rumah tangga dan sekedar memberikan tambahan untuk penghasilan suami, yang digunakan untuk melegitimasi diskriminasi tempat kerja,</p> <p>Akses: Informasi mengenai pendaftaran untuk mengikuti penyuluhan dilakukan melalui website sehingga seluruh masyarakat dapat mengakses informasi tersebut, namun jumlah pencari kerja yang mengisi dan mengembalikan formulir pendaftaran lebih banyak laki-laki dibanding perempuan.</p> <p>Kontrol: Perempuan cenderung menjadi individu yang termarginalkan dan menjadi subordinat dari laki-laki. Laki-laki masih dianggap sebagai sosok yang bertanggungjawab untuk mencari nafkah, sedangkan perempuan bertugas untuk mengatur urusan rumah tangga. Masih kurangnya perempuan yang terlibat dalam hal pengambilan keputusan.</p> <p>Manfaat: penerima manfaat dari program ini lebih didominasi oleh pihak laki-laki sebagai pencari kerja yang dominan.</p>
<p>Langkah 4</p>	<p>Sebab Kesenjangan Internal (di SKPD)</p>	<p>Masih rendahnya pengetahuan dan pemahaman staf terkait dengan isu gender, tenaga fungsional pengantar kerja pada dinas ketenagakerjaan hanya 1 (satu) orang sehingga informasi yang terkait dengan lowongan kerja perusahaan belum maksimal. Terkait koordinasi saat pelaksanaan program/kegiatan perekrutan peserta belum memperhatikan komposisi laki-laki dan perempuan yang sesuai dengan data pencari kerja. Secara finansial keterbatasan anggaran juga mengakibatkan tidak maksimalnya pencapaian program ini.</p>

Langkah 5	Sebab Kesenjangan Eksternal (di luar SKPD)	<p>Asumsi masyarakat bahwa pekerja perempuan hanya sekedar tambahan peran dan tambahan penghasilan</p> <p>Pandangan stereotip tentang kecocokan dengan pekerjaan tertentu; perempuan lebih banyak tertarik pada pekerjaan-pekerjaan informal</p> <p>Pengambilan keputusan tentang pekerjaan seorang perempuan lebih banyak ditentukan oleh suami/keluarganya</p> <p>Perempuan dibelenggu secara sistematis karena dianggap lemah secara fisik dan intelektual sehingga tidak bisa menjadi pemimpin</p> <p>adanya pembatasan-pembatasan persyaratan jabatan yang mengarah pada diskriminasi jenis kelamin. Persyaratan dalam lowongan pekerjaan masih sarat dengan persyaratan jenis kelamin tertentu. Meskipun bila dikaji lebih lanjut karakter pekerjaan atau jenis jabatan tersebut tidak khas untuk mempersyaratkan jenis kelamin tertentu. Artinya bahwa pekerjaan atau jabatan tersebut tidak mempunyai karakter yang khas sesuai Pasal 1 (ayat2) yang menyebutkan bahwa setiap perbedaan pengecualiaan atau pengalaman mengenai pekerjaan tertentu yang didasari persyaratan khas dari pekerjaan itu, tidak dianggap sebagai diskriminasi</p>
Langkah 6	Tujuan Responsif Gender	Mewujudkan penempatan tenaga kerja serta pengembangan kesempatan kerja melalui usaha mandiri bagi pencari kerja baik laki-laki maupun perempuan
Langkah 7	Rencana Aksi	<p>Terdiri dari 13 kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelayanan Administrasi Pencari Kerja/Kartu Kuning (AK1 s/d AKV) ISO 9001-2008 2. Bursa Kerja/Job Fair 3. Pemantauan Penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) 4. Pemutakhiran Data Base Ketenagakerjaan 5. Pemantauan Kinerja Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) 6. Penyuluhan Bimbingan Jabatan/Karir 7. Bimbingan Teknis Perencanaan Tenaga Kerja Mikro di Perusahaan 8. Pembinaan Pekerja Migran Indonesia 9. Monitoring Penempatan Tenaga Kerja 10. Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) 11. Pembinaan Kelompok Usaha Mandiri (KUM) 12. Padat Karya Produktif Teknologi Tepat Guna (TTG)

			13. Padat Karya Infrastruktur
Langkah 8	Data Dasar		<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelayanan Administrasi Pencari Kerja/Kartu Kuning : Tahun 2018 Jumlah pencari kerja sebanyak 4.117 orang terdiri dari 2.048 orang laki-laki dan 2.069 orang perempuan 2. Bursa Kerja / Job Fair : Tahun 2018 peserta job fair sebanyak 165 perusahaan dengan jumlah pengunjung sebanyak 13.824 orang. 3. Pemantauan Penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) : Tahun 2018 jumlah tenaga kerja asing tercatat sebanyak 26 orang. 4. Penyuluhan Bimbingan Jabatan/Karir: Tahun 2018 peserta sebanyak 300 orang terdiri dari 173 orang perempuan dan 127 orang laki-laki 5. Pembinaan Pekerja Migran Indonesia : Tahun 2018 jumlah pekerja migrant Indonesia dari kota Makassar sebanyak 85 orang terdiri dari 49 orang laki-laki dan 36 orang perempuan 6. Padat Karya Produktif Teknologi Tepat Guna (TTG) : pada tahun 2018 peserta TTG terdiri dari 20 orang laki-laki dan 20 orang perempuan 7. Kelompok Usaha Mandiri (KUM) : pada tahun 2018 peserta KUM sebanyak 40 orang terdiri dari 9 orang laki-laki dan 31 orang perempuan 8. Padat Karya Infrastruktur : pada tahun 2018 peserta sebanyak 144 orang terdiri dari 120 orang laki-laki dan 24 orang perempuan
Langkah 9	PENGUKURAN HASIL	Output (Indikator tingkat kegiatan, 1 tahun)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Jumlah pelayanan administrasi pencari kerja (AK1 s/d AK V) dengan standar ISO 9001:2015 sebanyak 12 bulan. 2) Jumlah tersedianya lowongan kerja sebanyak 3.000 lowongan. 3) Jumlah termonitornya penempatan tenaga kerja asing (TKA) sebanyak 320 perusahaan 4) Jumlah penyusunan dan pemutakhiran database ketenagakerjaan sebanyak 1 dokumen 5) Jumlah pemantauan kinerja bursa kerja khusus (BKK) dan lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) sebanyak 4 triwulan 6) Jumlah peserta penyuluhan bimbingan jabatan/karir sebanyak 200 orang 7) Jumlah peserta bimbingan teknis perencanaan tenaga kerja mikro di perusahaan sebanyak 100 orang 8) Jumlah pekerja migran indonesia (calon/purna) yang diberikan pembinaan sebanyak 220 orang

		<p>9) Jumlah monitoring penempatan tenaga kerja sebanyak 4 triwulan</p> <p>10) Jumlah peserta pembinaan tenaga kerja mandiri sebanyak 60 orang</p> <p>11) Jumlah peserta pembinaan kelompok usaha mandiri sebanyak 40 orang</p> <p>12) Jumlah peserta pelatihan padat karya teknologi tepat guna sebanyak 40 orang</p> <p>13) Jumlah terserapnya tenaga kerja sementara sebanyak 144 orang</p>
	<p>Outcome (Indikator tingkat program)</p>	<p>Jumlah tenaga kerja mandiri yang dibina 300 orang dan persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan 84,09 %</p>

Makassar, Agustus 2019

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MAKASSAR**

Drs. A. IRWAN BANGSAWAN, M. Si

Pembina Utama Muda/IV.c

Nip. 19690330 199903 1 006

PERNYATAAN ANGGARAN GENDER (GENDER BUDGET STATEMENT)	
SKPD TAHUN ANGGARAN	: DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR : 2020
PROGRAM	: Program Perluasan dan Pengembangan Tenaga Kerja
KODE PROGRAM	: 03
KEGIATAN	<p>Terdiri dari 11 kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelayanan Administrasi Pencari Kerja/Kartu Kuning (AK1 s/d AKV) ISO 9001-2008 2. Bursa Kerja/Job Fair 3. Pemantauan Penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) 4. Pemutakhiran Data Base Ketenagakerjaan 5. Pemantauan Kinerja Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) 6. Penyuluhan Bimbingan Jabatan/Karir 7. Bimbingan Teknis Perencanaan Tenaga Kerja Mikro di Perusahaan 8. Pembinaan Pekerja Migran Indonesia 9. Monitoring Penempatan Tenaga Kerja 10. Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) 11. Pembinaan Kelompok Usaha Mandiri (KUM) 12. Padat Karya Produktif Teknologi Tepat Guna (TTG) 13. Padat Karya Infrastruktur
KODE KEGIATAN	: 03
ANALISIS SITUASI	<p>1. Data PembukaWawasan</p> <p>Jumlah penduduk pada tahun 2016 tercatat sebanyak 1.469.601 jiwa dengan jumlah penduduk laki-laki 727.314 jiwa dan jumlah penduduk perempuan 742.287 jiwa. Dengan jumlah angkatan kerja 593.160 orang yang tersebar disejumlah perusahaan dimana jumlah perusahaan di kota makassar sebanyak 2.155 perusahaan yang bergerak diberbagai sektor Pada tahun 2016 pencarikerja yang terdaftar pada Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar sebanyak 5.705 orang, terdiri dari 3.027 laki-laki dan 2.678 perempuan. Dengan jumlah lowongan kerja yang terdaftar pada Dinas Ketenagakerjaan tahun 2016 sebanyak 5.682 lowongan kerja terdiri 2.909 orang laki-laki dan 2.773 orang perempuan. Serta jumlah penempatan tenaga kerja yang terdaftar tahun 2016 tercatat sebanyak 4.940 terdiri dari 2.504 orang laki-laki dan 2.436 orang perempuan.</p> <p>Dengan jumlah penduduk yang begitu besar, maka perlu diupayakan agar penduduk tersebut berdaya guna, berhasil guna, berdaya saing dan produktif terutama bagi penduduk usia produktif melalui kegiatan Pembinaan Kelompok Usaha Mandiri, kegiatan padat karya infrastruktur dan padat karya produktif teknologi tepat guna diperuntukkan untuk memberdayakan</p>

masyarakat penganggur dan keluarga miskin di sekitar lokasi pelaksanaan kegiatan.

Pelayanan administrasi bagi pencari kerja diperlukan untuk memenuhi kelengkapan administrasi pencari dalam mendapatkan pekerjaan yang sifatnya formal, untuk meningkatkan mutu layanan dinas ketenagakerjaan maka diperlukan suatu standarisasi yang bersifat internasional yaitu dengan ISO 9001-2008.

Untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja bagi perusahaan diperlukan kegiatan pencarian lowongan kerja dalam dan luar negeri kemudian para pencari dalam kegiatan bursa kerja/job fair.

Untuk kemudahan akses untuk memperoleh informasi pasar kerja maka dilaksanakan kegiatan Informasi Pasar On Line (IPKOL), Pembentukan unit pelayanan info pasar kerja diperusahaan dan Bimbingan teknis operator informasi pasar kerja (fungsional).

2. Isu dan Faktor Kesenjangan Gender

a. Faktor Kesenjangan

Akses informasi mengenai pendaftaran untuk mengikuti penyuluhan dilakukan melalui website sehingga seluruh masyarakat dapat mengakses informasi tersebut, namun jumlah pencari kerja yang mengisi dan mengembalikan formulir pendaftaran lebih banyak laki-laki dibanding perempuan. Partisipasi perempuan cenderung menjadi individu yang termarginalkan dan menjadi subkordinat dari laki-laki. Laki-laki masih dianggap sebagai sosok yang bertanggungjawab untuk mencari nafkah, sedangkan perempuan bertugas untuk mengatur urusan rumah tangga dan terus berlanjutnya asumsi (sebagaimana tercermin dalam norma-norma hukum dan budaya) bahwa pekerjaan yang dilakukan perempuan hanya sekedar tambahan peran mereka sebagai ibu rumah tangga dan sekedar memberikan tambahan untuk penghasilan suami, yang digunakan untuk melegitimasi diskriminasi tempat kerja. Masih kurangnya perempuan yang terlibat dalam hal pengambilan keputusan.

Sedangkan penerima manfaat dari program ini lebih didominasi oleh pihak laki-laki sebagai pencari kerja yang dominan.

b. Penyebab Internal.

Masih rendahnya pengetahuan dan pemahaman staf terkait dengan isu gender serta tenaga fungsional pengantar kerja pada dinas ketenagakerjaan hanya 1 (satu) orang sehingga informasi yang terkait dengan lowongan kerja perusahaan belum maksimal. Terkait koordinasi saat pelaksanaan program/kegiatan perekrutan peserta belum memperhatikan komposisi laki-laki dan perempuan yang sesuai dengan data pencari kerja. Secara finansial keterbatasan anggaran juga mengakibatkan tidak maksimalnya pencapaian program ini.

c. Penyebab Eksternal

	<p>Asumsi masyarakat bahwa pekerja perempuan hanya sekedar tambahan peran dan tambahan penghasilan, pandangan stereotip tentang kecocokan dengan pekerjaan tertentu dimana perempuan lebih banyak tertarik pada pekerjaan-pekerjaan informal serta pengambilan keputusan mengenai pekerjaan/karir seorang perempuan lebih banyak ditentukan oleh suami/keluarganya.</p>
<p>CAPAIAN PROGRAM</p>	<p>Tolok Ukur kinerja Jumlah tenaga kerja mandiri yang dibina 300 orang dan persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan 84,09 %.</p> <p>Indikator dan Target Kinerja 1. Indikator Output :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Jumlah pelayanan administrasi pencari kerja (AK1 s/d AK V) dengan standar ISO 9001:2015 sebanyak 12 bulan. 2) Jumlah tersedianya lowongan kerja sebanyak 3.000 lowongan. 3) Jumlah termonitornya penempatan tenaga kerja asing (TKA) sebanyak 320 perusahaan 4) Jumlah penyusunan dan pemutakhiran database ketenagakerjaan sebanyak 1 dokumen 5) Jumlah pemantauan kinerja bursa kerja khusus (BKK) dan lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) sebanyak 4 triwulan 6) Jumlah peserta penyuluhan bimbingan jabatan/karir sebanyak 200 orang 7) Jumlah peserta bimbingan teknis perencanaan tenaga kerja mikro di perusahaan sebanyak 100 orang 8) Jumlah pekerja migran indonesia (calon/purna) yang diberikan pembinaan sebanyak 220 orang 9) Jumlah monitoring penempatan tenaga kerja sebanyak 4 triwulan 10) Jumlah peserta pembinaan tenaga kerja mandiri sebanyak 60 orang 11) Jumlah peserta pembinaan kelompok usaha mandiri sebanyak 40 orang 12) Jumlah peserta pelatihan padat karya teknologi tepat guna sebanyak 40 orang 13) Jumlah terserapnya tenaga kerja sementara sebanyak 144 orang <p>2. Indikator Outcome :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah tenaga kerja mandiri yang dibina sebanyak .. orang - Persentase penempatan tenaga kerja sebesar ..% dari jumlah pencari kerja yang terdaftar. <p>3. Indikator Dampak :</p>

	Mewujudkan penempatan tenaga kerja serta pengembangan kesempatan kerja melalui usaha mandiri.		
JUMLAH ANGGARAN PROGRAM	Rp. 2.781.605.380,-		
RENCANA AKSI	Aktifitas 1	Pelayanan Administrasi Pencari Kerja/Kartu Kuning (AK 1 s/d AK V) ISO 9001-2015	
		Masukan	Rp. 22.970.000,-
		Keluaran	Jumlah pelayanan administrasi pencari kerja (AK 1 s/d AK V) ISO 9001-2015 sebanyak 12 bulan
		Hasil	Terlaksananya pelayanan administrasi pencari kerja
	Aktifitas 2	Bursa Kerja/Job Fair	
		Masukan	Rp. 902.738.000,-
		Keluaran	Jumlah tersedianya lowongan kerja sebanyak 3.000 lowongan
		Hasil	Terlaksananya Job Fair/Bursa Kerja
	Aktifitas 3	Pemantauan Penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA)	
		Masukan	Rp. 9.208.000,-
		Keluaran	Jumlah termonitornya penempatan tenaga kerja asing (TKA) sebanyak 320 perusahaan
		Hasil	Termonitornya penempatan tenaga kerja asing (TKA)
	Aktifitas 4	Pemutakhiran Data Base Ketenagakerjaan	
		Masukan	Rp. 288.007.000,-
		Keluaran	Jumlah penyusunan dan pemutakhiran database ketenagakerjaan sebanyak 1 dokumen
		Hasil	Terlaksananya penyusunan dokumen data base ketenagakerjaan
	Aktifitas 5	Pemantauan Kinerja Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS)	
		Masukan	Rp. 8.142.000,-
		Keluaran	Jumlah Pemantauan Kinerja Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) sebanyak 4 triwulan

	Hasil	Terlaksananya Pemantauan Kinerja Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS)
Aktifitas6	Penyuluhan Bimbingan Jabatan/Karir	
	Masukan	Rp. 73.988.000,-
	Keluaran	Jumlah peserta penyuluhan bimbingan jabatan/karir sebanyak 200 orang
	Hasil	Terlaksananya penyuluhan bimbingan jabatan/karir
Aktifitas7	Bimbingan Teknis Perencanaan Tenaga Kerja Mikro di Perusahaan	
	Masukan	Rp. 130.692.000,-
	Keluaran	Jumlah peserta bimbingan teknis perencanaan tenaga kerja mikro di perusahaan sebanyak 100 orang
	Hasil	Terlaksananya bimbingan teknis perencanaan tenaga kerja mikro di perusahaan
Aktifitas8	Pembinaan Pekerja Migran Indonesia	
	Masukan	Rp. 122.288.250,-
	Keluaran	Jumlah pekerja migran Indonesia (calon/purna) yang diberikan pembinaan sebanyak 220 orang
	Hasil	Terlaksananya pembinaan pekerja migrant indonesia
Aktifitas9	Monitoring Penempatan Tenaga Kerja	
	Masukan	Rp. 28.386.000,-
	Keluaran	Jumlah penyusunandokumen database ketenagakerjaansebanyak 1 dokumen
	Hasil	Terlaksananya penyusunandokumen data base ketenagakerjaan
Aktifitas10	Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri (TKM)	
	Masukan	Rp. 312.285.000,-
	Keluaran	Jumlah peserta pembinaan tenaga kerja mandiri sebanyak 60 orang
	Hasil	Terlaksananya Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri
Aktifit	Pembinaan Kelompok Usaha Mandiri (KUM)	

		Masukan	Rp. 168.681.000,-
		Keluaran	Jumlah peserta pembinaan kelompok usaha mandiri sebanyak 40 orang
		Hasil	Terlaksananya pembinaan Kelompok Usaha Mandiri (KUM)
	Aktifitas 12	Padat Karya Produktif Teknologi Tepat Guna (TTG)	
		Masukan	Rp. 125.402.130,-
		Keluaran	Jumlah peserta pelatihan padat karya teknologi tepat guna sebanyak 40 orang
		Hasil	Terlaksananya pelatihan padat karya teknologi tepat guna
	Aktifitas 13	Padat Karya Infrastruktur	
		Masukan	Rp. 588.818.000,-
		Keluaran	Jumlah terserapnya tenaga kerja sementara sebanyak 144 orang
		Hasil	Terlaksananya penyerapan tenaga kerja sementara

Makassar, Agustus 2019

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MAKASSAR**

Drs. A. IRWAN BANGSAWAN, M. Si

Pembina Utama Muda/IV.c

Nip. 19690330 199903 1 006

KERANGKA ACUAN KERJA (KAK)

SKPD	:	Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar
Program	:	Perluasan dan Pengembangan Tenaga Kerja
Tujuan Program	:	Mewujudkan penempatan tenaga kerja serta pengembangan kesempatan kerja melalui usaha mandiri bagi pencari kerja baik laki-laki maupun perempuan
Kegiatan	:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelayanan Administrasi Pencari Kerja/Kartu Kuning (AK1 s/d AKV) ISO 9001-2008 2. Bursa Kerja/Job Fair 3. Pemantauan Penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) 4. Pemutakhiran Data Base Ketenagakerjaan 5. Pemantauan Kinerja Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) 6. Penyuluhan Bimbingan Jabatan/Karir 7. Bimbingan Teknis Perencanaan Tenaga Kerja Mikro di Perusahaan 8. Pembinaan Pekerja Migran Indonesia 9. Monitoring Penempatan Tenaga Kerja 10. Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) 11. Pembinaan Kelompok Usaha Mandiri (KUM) 12. Padat Karya Produktif Teknologi Tepat Guna (TTG) 13. Padat Karya Infrastruktur
Anggaran	:	Rp. 2.781.605.380,-
Volume	:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelayanan Administrasi Pencari Kerja/Kartu Kuning (AK1 s/d AKV) ISO 9001-2008 selama 12 bulan 2. Bursa Kerja/Job Fair sebanyak 3 kegiatan 3. Pemantauan Penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) sebanyak 4 triwulan 4. Pemutakhiran Data Base Ketenagakerjaan sebanyak 1 dokumen 5. Pemantauan Kinerja Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) sebanyak 4 triwulan 6. Penyuluhan Bimbingan Jabatan/Karir sebanyak 2 kegiatan 7. Bimbingan Teknis Perencanaan Tenaga Kerja Mikro di Perusahaan sebanyak 2 kegiatan 8. Pembinaan Pekerja Migran Indonesia sebanyak 3 kegiatan 9. Monitoring Penempatan Tenaga Kerja sebanyak 4 triwulan

10. Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) sebanyak 3 kegiatan
11. Pembinaan Kelompok Usaha Mandiri (KUM) sebanyak 5 kegiatan
12. Padat Karya Produktif Teknologi Tepat Guna (TTG) sebanyak 2 kegiatan
13. Padat Karya Infrastruktur sebanyak 2 kegiatan

A. Latar Belakang

1. Dasar Hukum Tugas dan Fungsi/Kebijakan
 - a. UUD 1945 pasal 27 ayat 2 bahwa “ Setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia”;
 - b. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah;
 - c. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
 - d. Perda No. 6 Tahun 2017 tanggal 19 Desember 2013 tentang Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kota Makassar Tahun Anggaran 2018 (Lembaran Daerah No. 6 tahun 2017 tanggal 14 Desember 2017);
 - e. Peraturan Walikota Makassar No. 47 tahun 2017 tanggal 15 Desember 2017 tentang Penjabaran APBD Kota Makassar tahun 2018 (Berita Daerah No. 47 tahun 2017 tanggal 15 Desember 2017);
 - f. Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2018 dengan kode rekening 1.01.1.07.01.09.
2. Gambaran Umum
 - a) Data Pembuka Wawasan (Data Pilah Gender)

Jumlah penduduk pada tahun 2016 tercatat sebanyak 1.469.601 jiwa dengan jumlah penduduk laki-laki 727.314 jiwa dan jumlah penduduk perempuan 742.287 jiwa. Dengan jumlah angkatan kerja 593.160 orang yang tersebar disejumlah perusahaan dimana jumlah perusahaan di kota makassar sebanyak 2.155 perusahaan yang bergerak diberbagai sektor Pada tahun 2016 pencarikerja yang terdaftar pada Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar sebanyak 5.705 orang, terdiri dari 3.027 laki-laki dan 2.678 perempuan. Dengan jumlah lowongan kerja yang terdaftar pada Dinas Ketenagakerjaan tahun 2016 sebanyak 5.682 lowongan kerja terdiri 2.909 orang laki-laki dan 2.773 orang perempuan. Serta jumlah penempatan tenaga kerja yang terdaftar tahun 2016 tercatat sebanyak 4.940 terdiri dari 2.504 orang laki-laki dan 2.436 orang perempuan.
 - b) Isu dan Faktor Kesenjangan Gender

Akses informasi mengenai pendaftaran untuk mengikuti penyuluhan dilakukan melalui website sehingga seluruh masyarakat dapat mengakses informasi tersebut, namun jumlah pencari kerja yang mengisi dan mengembalikan formulir pendaftaran lebih banyak laki-

laki dibanding perempuan. Partisipasi perempuan cenderung menjadi individu yang termarginalkan dan menjadi subkordinat dari laki-laki. Laki-laki masih dianggap sebagai sosok yang bertanggungjawab untuk mencari nafkah, sedangkan perempuan bertugas untuk mengatur urusan rumah tangga dan terus berlanjutnya asumsi (seperti dalam norma-norma hukum dan budaya) bahwa pekerjaan yang dilakukan perempuan hanya sekedar tambahan peran mereka sebagai ibu rumah tangga dan sekedar memberikan tambahan untuk penghasilan suami, yang digunakan untuk melegitimasi diskriminasi tempat kerja.

Masih kurangnya perempuan yang terlibat dalam hal pengambilan keputusan.

Sedangkan penerima manfaat dari program ini lebih didominasi oleh pihak laki-laki sebagai pencari kerja yang dominan.

c) **Penyebab Internal**

Masih rendahnya pengetahuan dan pemahaman staf terkait dengan isu gender serta tenaga fungsional penempatan tenaga kerja pada dinas ketenagakerjaan hanya 1 (satu) orang sehingga informasi yang terkait dengan lowongan kerja perusahaan belum maksimal. Terkait koordinasi saat pelaksanaan program /kegiatan perekrutan peserta belum memperhatikan komposisi laki-laki dan perempuan yang sesuai dengan data pencari kerja. Secara finansial keterbatasan anggaran juga mengakibatkan tidak maksimalnya pencapaian program ini.

d) **Penyebab Eksternal**

Asumsi masyarakat bahwa pekerja perempuan hanya sekedar tambahan peran dan tambahan penghasilan, pandangan stereotip tentang

kecocokan dengan pekerjaan tertentu dimana perempuan lebih banyak tertarik pada pekerjaan-pekerjaan informal serta pengambilan keputusan mengenai pekerjaan/karir seorang perempuan lebih banyak ditentukan oleh suami/keluarganya.

B. Penerima Manfaat

Penerima manfaat dari pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja adalah para pencari kerja baik laki-laki maupun perempuan, pihak pengusaha/perusahaan serta semua jajaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

C. Strategi Pencapaian Sasaran

1. **Metode Pelaksanaan**

Mengidentifikasi masalah yang terkait ketenagakerjaan di kota makassar hubungannya dengan penempatan dan perluasan kesempatan kerja bagi pencari kerja di kota makassar, kemudian dituangkan dalam usulan rencana kegiatan, apabila disetujui dilanjutkan dengan tahap penganggaran. Setelah penganggaran telah ditetapkan dan dituangkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran dilanjutkan dengan pelaksanaan program/kegiatan sesuai alur kas serta monitoring dan evaluasi oleh pihak terkait.

2. **Tahapan Pelaksanaan**

Secara umum tahapan-tahapan pelaksanaan kegiatan sebagai berikut :

- 1) Tahap Persiapan meliputi penyusunan kepanitiaan, penyusunan rencana Kerangka Acuan Kerja (KAK) kegiatan, penyiapan bahan dan alat kebutuhan kegiatan, konsultasi dan koordinasi dengan lembaga/instansi terkait kegiatan.
- 2) Pelaksanaan Kegiatan meliputi identifikasi lokasi, rekrutmen dan seleksi calon peserta kegiatan, kemudian pelaksanaan kegiatan.
- 3) Pembinaan dan pemanduan setelah dilaksanakannya kegiatan (bila diperlukan).
- 4) Perumusan laporan terkait kegiatan.

3. Waktu pelaksanaan kegiatan

No	Uraian Kegiatan	2018											
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep	Oktr	Nov	Des
1	Pelayanan Administrasi Pencari Kerja/Kartu Kuning (AK1 s/d AKV) ISO 9001-2008												
2	Bursa Kerja/Job Fair												
3	Pemantauan Penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA)												
4	Pemutakhiran Data Base Ketenagakerjaan												
5	Pemantauan Kinerja Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS)												
6	Penyuluhan Bimbingan Jabatan/Karir												
7	Bimbingan Teknis Perencanaan Tenaga Kerja Mikro di Perusahaan												
8	Pembinaan Pekerja Migran Indonesia												
9	Monitoring Penempatan Tenaga Kerja												
10	Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri (TKM)												
11	Pembinaan Kelompok Usaha Mandiri (KUM)												
12	Padat Karya Produktif Teknologi Tepat Guna (TTG)												
13	Padat Karya Infrastruktur												

D. Waktu Pencapaian Keluaran

Waktu pencapaian program yaitu dilaksanakan selama tahun anggaran 2020.

E. Biaya yang diperlukan

Sumber dana untuk pelaksanaan program ini bersumber dari dana retribusi daerah yang dibebankan pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun anggaran 2020 sebesar

Rp. 2.781.605.380,- (Dua milyar tujuh ratus delapan puluh satu juta enam ratus lima ribu tiga ratus delapan puluh rupiah).

Makassar, Agustus 2019

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MAKASSAR**

Drs. A. IRWAN BANGSAWAN, M. Si

Pembina Utama Muda/IV.c

Nip. 19690330 199903 1 006

