

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Globalisasi memberikan peluang sekaligus masalah kepada semua orang, tergantung dari antisipasi yang disiapkan dan dilaksanakan. Memberi peluang dalam arti positif antara lain: a) peluang untuk meningkatkan penempatan jasa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di negara lain, b) memberi peluang kesempatan kerja bagi Sumber Daya Manusia (SDM) kita maupun peluang bisnis bila SDM maupun dunia usaha bisnis benar-benar mampu memanfaatkan sekecil apapun peluang yang terbuka, c) semakin maraknya pasar dan kompetisi dan, d) terjadinya relokasi bagi sebagian atau seluruh proses produksi barang dan jasa tertentu yang berasal dari negara lain ke wilayah Indonesia atau sebaliknya. Dengan demikian arus barang jasa tenaga kerja bebas tanpa hambatan antar negara, bahkan sumber daya ekonomi seperti modal, tenaga kerja dan teknologi akan mengalir pesat di berbagai wilayah ekonomi.

Globalisasi memberikan masalah atau berdampak negatif dalam arti persaingan yang sangat ketat dan tajam serta suasana yang sangat mudah meledak, apabila SDM dan dunia usaha bisnis tidak siap atau tidak memiliki nilai jual untuk menghadapi tantangan yang akan terjadi.

Pada tahun 1994 bergulirlah organisasi perdagangan bebas atau World Trade Organisation (WTO). Selanjutnya dengan deklarasi Bogor tanggal 9 Januari 1995 pemerintah menyatakan bahwa : mau tidak mau, suka tidak suka, siap tidak siap, kita telah masuk kedalam sistem perdagangan bebas dunia (WTO). Pada saat itu (Maret 2004) sudah terdapat 148 anggota WTO dan sedang antri sekitar 30 negara. Dengan

.. .. .

diantaranya bidang jasa ketenagakerjaan. Jasa ketenagakerjaan adalah yang paling sensitif, paling strategis dan paling banyak disoroti serta paling banyak mendapat perhatian dari negara-negara berkembang.

Pembangunan dalam era globalisasi saat ini, tidak akan luput dari bidang teknologi informasi dan komunikasi yang dewasa ini melanda seluruh dunia termasuk negara-negara berkembang seperti saat ini. Era globalisasi yaitu era dimana akan terjadi perubahan-perubahan besar dalam kehidupan manusia.

Menurut Tofler, era globalisasi yaitu suatu era dimana kekuasaan akan lebih banyak ditentukan oleh luas dan dalamnya penguasaan informasi bukan oleh jajahan teritorial atau disebut dengan era reformasi.¹

Sedangkan menurut Kenichi Ohmae, era globalisasi yaitu suatu era yang ditandai oleh semakin tidak berartinya batas-batas kenegaraan². Yang jelas era globalisasi yaitu sebagai proses kebudayaan yang ditandai dengan adanya kecenderungan wilayah-wilayah di dunia baik geografis ataupun fisik menjadi seragam akan format sosial, budaya, ekonomi dan politik sehingga era globalisasi menuntut adanya keterbukaan dari negara-negara di dunia.

Globalisasi memang diartikan berbeda-beda banyak orang dan perdagangan bebas merupakan saudara kembar globalisasi dan dianggap sebagai raksasa yang siap untuk memakan kita semua tanpa ada cara apapun untuk menghadapinya. Secara umum, globalisasi merupakan perluasan kegiatan ekonomi yang melintasi batas-batas politik nasional dan regional dalam berbagai bentuk peningkatan barang dan jasa termasuk tenaga, modal teknologi dan informasi serta tuntutan adanya kualitas sumber daya manusia yang handal.

¹ Revrisond Baswir, *Dilema Kapitalisme Perkoncoan*, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta, 1999, hal 82.

² *Ibid*, hal 83.

Namun dibalik gemerlapnya era globalisasi, yang sekaligus memasuki pasar bebas dimana informasi dan investasi semakin mudah didapat, ternyata hal tersebut menimbulkan dampak pada masalah ketenaga kerjaan. Adapun masalah ketenaga kerjaan tersebut, yaitu:

1. Ledakan pencari kerja yang tidak bisa mendapatkan pekerjaan karena kesempatan kerja yang ada kurang mencukupi.
2. Masih rendahnya kualitasnya tenaga kerja.

Hal tersebut berhubungan dengan masalah pengangguran. Masalah pengangguran dan pencari kerja pada saat sekarang ini menjadi masalah yang sangat krusial dan harus segera ditangani oleh pihak yang berwenang terutama dalam hal ini tentunya adalah pemerintah. Karena jumlahnya semakin bertambah dari tahun ke tahun terutama setelah terjadinya krisis ekonomi pada pertengahan tahun 1998. Krisis tersebut telah menggoyahkan sendi-sendi perekonomian Indonesia dan menyebabkan pendapatan masyarakat makin merosot tajam akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar-besaran dalam berbagai segi bidang pekerjaan.

Berbicara mengenai pengangguran tidak hanya menjadi masalah bagi pemerintah pusat tetapi juga bagi pemerintah di daerah. Seperti halnya yang dialami oleh Pemerrintah Kota Surabaya jumlah penganguaran terus meningkat dari tahun ke tahun.

Masalah pengangguran sudah banyak dibicarakan orang mulai dari kalangan atas sampai ke masyarakat kecil, sehingga merupakan beban yang cukup berat bagi generasi penerus pada masa yang akan datang. Di sisi lain, masyarakat berpendapat bahwa pemerintah "kurang perhatian" karena lapangan kerja yang tersedia sangat terbatas, sedangkan pencari kerja dan angka dari angkatan kerja semakin bertambah, sehingga

banyak pihak yang memprediksi untuk beberapa tahun mendatang merupakan tahun-tahun yang suram bagi pencari kerja.

Pada umumnya masyarakat menganggap bahwa penyebabnya, adalah tatanan perekonomian Indonesia yang belum mendukung secara optimal ke arah pembukaan lapangan kerja baru. Pendapat tersebut merupakan irama klasik, karena selalu dihubungkan dengan perlunya dibuka lapangan kerja sebagai tuntutan masyarakat luas dan selalu menjadi tanggung jawab pemerintah melalui kebijakannya dalam menanggulangi pengangguran.

Memang benar dan tidak perlu dipungkiri lagi tentang pendapat dari berbagai kalangan masyarakat yang mengikuti perkembangan sepanjang tahun 2003, mengenai kebijakan ekonomi yang diterapkan oleh pemerintah relatif kurang menyentuh secara serius dalam menanggulangi pengangguran. Sementara itu yang dirasakan langsung oleh berbagai kalangan masyarakat, antara lain dengan sulitnya kredit untuk sektor produksi, penyelundupan yang masih belum ditangani secara serius, dan semakin buruknya iklim usaha sehingga kurang mendukung terhadap peningkatan sektor riil. Padahal sektor riil mempunyai potensi untuk menyerap tenaga kerja lebih besar, sedangkan perhatian terhadap pengembangannya relatif masih rendah. Oleh karena itu, wajar bila muncul berbagai penilaian dan persepsi yang negatif terhadap kebijakan pemerintah selama ini.

Masalah pengangguran lebih dipertegas lagi oleh mantan Menakertrans Jacob Nuwa Wae, bahwa sampai dengan akhir tahun 2003, jumlah penganggur di Indonesia sudah mencapai angka 38,2 juta orang. Belum lagi angka tersebut akan bertambah sebanyak 2,5 juta angkatan kerja baru setiap tahunnya dan ancaman-ancaman baru dengan terjadinya PHK (pemutusan hubungan kerja) di berbagai sektor industri.

... ..

Tabel 1.1
Data Jumlah Pengangguran Dan Tingkat Pengangguran Terbuka

Tahun	Angkatan Kerja	Jumlah yang Bekerja	Penganggur	Tingkat Pengangguran Terbuka
2006	1.279.821	1.186.153	93.686	7,42%
2007	1.279.821	1.188.303	91.518	7,10%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya 2006-2007

Namun sayangnya, angka pengangguran terbuka di Surabaya lebih tinggi jika dibandingkan dengan rata-rata angka pengangguran terbuka di Jawa Timur yaitu 9,9 persen.

Dari latar belakang tersebut maka penelitian mengenai strategi penanggulangan pengangguran sangat penting karena masalah tersebut menyangkut kehidupan hampir semua warga masyarakat khususnya para calon pencari kerja dan mempunyai dampak sosial ekonomi yang kompleks terlebih lagi dalam menghadapi globalisasi, pasar bebas dan dalam pelaksanaan otonomi daerah.

Untuk melaksanakan Rencana Strategis tersebut, Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surabaya perlu manajemen atau mengatur serta mendorong untuk meningkatkan kinerja dalam menanggulangi pengangguran, Pemerintah Kota Surabaya harus benar-benar dapat menciptakan lapangan pekerjaan baru dan

... untuk menarik investasi yang membawa dampak bagi penyerapan

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut dapat disimpulkan perumusan masalah sebagai berikut :

“Bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam pemberdayaan Pencari Kerja Tahun 2006-2007 ?”

C. Kerangka Dasar Teori.

Kerangka dasar teori adalah teori-teori yang digunakan di dalam melakukan penelitian sehingga kegiatan yang dilakukan menjadi jelas, sistematis, dan ilmiah.

Menurut Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi :

“Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, definisi, dan proporsi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep”³

Sedangkan menurut Saifudin Azwar,MA.

“Teori adalah serangkaian pernyataan yang paling berhubungan yang menjelaskan Mengenai kelompok kejadian”.⁴

³ Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta, 1989, hal 37.

⁴ Saifudin Azwar, MA, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta, 1998, hal 39

1. Strategi

Perencanaan strategis memiliki peranan yang penting bagi pemerintah daerah. Karena disana terlihat dengan jelas peranan Kepala Daerah dalam mengkoordinasikan semua unit kerjanya. Bagi pemerintah daerah perencanaan strategis akan membantu menentukan arah masa depan daerahnya.

Olsen dan Eadie (Bryson, 1982 : 4) mendefinisikan perencanaan strategis sebagai:

Upaya yang didisiplinkan untuk membuat keputusan dan tindakan yang penting yang membentuk dan membantu bagaimana menjadi organisasi (entitas lainnya),. Apa yang dikerjakan organisasi mengapa organisasi mengerjakan hal seperti itu.

Adapun pengertian mengenai perencanaan strategis itu sendiri adalah sebagai berikut :⁵

- a. Perencanaan strategis merupakan perencanaan strategi formal dan juga sebagai perencanaan jangka panjang yang menyangkut jangkauan masa depan dari keputusan-keputusan yang dibuat.
- b. Perencanaan strategis merupakan suatu proses yang dimulai dengan sasaran-sasaran dari organisasi yang bersangkutan, merumuskan strategi kebijakan-kebijakan yang diperlukan serta mengembangkan rencana-rencana terperinci sesuai dengan strategi demi mencapai hasil yang diharapkan.
- c. Perencanaan strategi mengaitkan tiga jenis rencana sekaligus, yaitu rencana strategi rencana-rencana jangka pendek, anggaran-anggaran jangka pendek serta operasional.

⁵ Steiner, George, A. *Strategic Planning*. Suningan Burhan N. (bandung : Remaja Resda Karya 1994), hal 3

Sementara itu J. Salusu berpendapat bahwa perencanaan strategis adalah suatu kerangka berpikir logis yang menerapkan dimana anda berada, kemana anda akan pergi, dan bagaimana anda bisa sampai ia juga sampai disana. Ia juga merupakan proses yang mengarahkan para pemimpin mengembangkan visi dalam menggambarkan masa depan yang dikehendaki. Ia mengubah cara manajemen berpikir, mengalokasikan dan merelokasikan berbagai sumber daya, sementara pelaksanaan program berlangsung. Dengan kata lain perencanaan berhubungan dengan masa depan dari keputusan yang dibuat sekarang (*futurity of current decision*). Ia menetapkan pilihan-pilihan yang berkaitan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Ia juga merangkul kekuatan-kekuatan eksternal yang tidak dapat dikendalikan.

Sedangkan Freddy Rangkuti berpendapat bahwa :

Perencanaan strategis merupakan proses penyusunan perencanaan jangka panjang, karena itu prosesnya lebih banyak menggunakan proses analisis. Tujuannya adalah menyusun strategi sehingga sesuai dengan misi, sasaran, serta kebijakan perusahaan.

Perencanaan strategis sangat bermanfaat dan diperlukan untuk beberapa alasan yaitu:⁶

- 1) Diperlukan untuk merencanakan perubahan dalam lingkungan yang semakin kompleks
- 2) Diperlukan untuk pengelolaan keberhasilan
- 3) Berorientasi pada masa depan
- 4) Adaptif
- 5) Pelayanan prima (*service excellent*)

6) Meningkatkan komunikasi.

Sedangkan menurut beberapa penulis (Steiner, 1979, Bary, 1986; Bryson, Freeman dan Roering, 1986; Bryson, Van de Ven, dan Roering, 1987) perencanaan strategis mempunyai manfaat antara lain :

- 1) Berpikir secara strategis dan mengembangkan strategi-strategi yang efektif.
- 2) Memperjelas arah masa depan.
- 3) Menciptakan prioritas.
- 4) Membuat keputusan sekarang dengan mengembangkan konsekuensi masa depan.
- 5) Mengembangkan landasan yang koheren dan kokoh bagi pembuat keputusan.
- 6) Menggunakan keputusan yang melintasi tingkat dan fungsi.
- 7) Memecahkan masalah utama organisasi.
- 8) Memperbaiki kinerja organisasi.
- 9) Menangani keadaan yang berubah dengan cepat dan efektif.
- 10) Membangun kerja kelompok dan keahlian.

Perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berkelanjutan yang melibatkan usaha-usaha untuk memadukan organisasi dengan perubahan lingkungan dengan cara yang paling menguntungkan organisasi. Dimana perencanaan strategis meliputi adaptasi organisasi dengan memperhatikan lingkungan internalnya yaitu kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) yang dimiliki organisasi terhadap lingkungan eksternalnya berupa ancaman (*threats*) dan peluang (*opportunities*), atau dengan kata lain bahwa analisis lingkungan tersebut merupakan landasan utama bagi identifikasi berbagai kekuatan dan kelemahan serta berbagai peluang beserta tantangan yang pada

... dan ... sebagai dasar untuk memperoleh isu-isu

d) Analisis lingkungan internal : peluang dan tantangan.

Untuk mengamati kekuatan dan kelemahan yang dimiliki Bidang Nakertrans dapat memonitor pada kondisi sumber daya yang dimiliki, strategi yang digunakan sekarang dan kinerja.

e) Analisis lingkungan eksternal : peluang dan tantangan.

Analisis terhadap lingkungan di luar organisasi atau daerah (eksternal) dimaksudkan untuk mengidentifikasi peluang dan tantangan yang dihadapi Bidang Nakertrans dalam mengembangkan dirinya. Jika lingkungan internal merupakan faktor-faktor yang dapat dikontrol daerah, maka lingkungan eksternal tidak dapat dikontrol dan tidak dapat dikendalikan oleh daerah yang bersangkutan. Peluang dan tantangan dapat diamati dengan melihat keadaan dan kecenderungan politik, ekonomi, sosial dan teknologi.

f) Mengidentifikasi isu-isu strategis yang dihadapi organisasi.

Berdasarkan kelima langkah sebelumnya, selanjutnya diidentifikasi berbagai permasalahan atau isu strategis yang dihadapi oleh Bidang Nakertrans. Suatu pernyataan mengenai permasalahan strategis harus memuat tiga elemen, yaitu metode pengungkapan yang sesingkat mungkin, pentabulasian faktor-faktor penyebab permasalahan strategis tersebut.

g) Merumuskan strategi untuk mengolah isu-isu.

Selanjutnya merancang strategi yang merancang strategi permasalahan strategis yang dihadapi. Sebuah strategi yang efektif harus memenuhi beberapa kriteria

berikut: secara teknis dapat dilaksanakan secara politik dapat diterima dan yang

tidak kalah pentingnya adalah strategi tersebut harus terkait dengan permasalahan yang akan diatasi.

h) Menciptakan suatu visi yang untuk masa depan.

Perumusan visi yang efektif dimasa yang akan datang merupakan langkah terakhir dalam proses perencanaan strategis. Visi efektif ini merupakan petunjuk bagi segenap jajaran dalam lingkungan Bidang Nakertrans untuk menyongsong masa depan. Visi tersebut disosialisasikan secara efektif, tidak hanya akan menyebabkan tumbuhnya komitmen tetapi juga akan menumbuhkan rasa percaya diri pada setiap jajaran dalam lingkungan.

2. Kebijakan Pemerintah

a. Pengertian Kebijakan

Pengertian kebijakan menurut Heinz Euku dan Kenneth Prewit dalam buku pengantar publik adalah :⁸

Keputusan tetap yang dicirikan oleh konsisten dan pengulangan (*repetitiveness*) tingkah laku dari mereka yang membuat dan dari merek yang mematuhi keputusan tersebut.

b. Teori pemberdayaan

Berasal dari kata *berdaya* ⁹ yang berarti mempunyai akal atau cara untuk mengatasi sesuatu, dan mendapat imbuhan pem-an yang berarti proses. Dengan demikian konsep pemberdayaan adalah :

”upaya menemukan cara untuk mengatasi masalah yang dihadapi dengan kemampuan sendiri. Konsep pemberdayaan dapat dikatakan.

Merupakan jawaban atas realitas ketidakberdayaan. Mereka yang tidak berdaya jelas adalah pihak yang tidak memiliki daya (kehilangan daya) kekuatan dapat dikatakan bahwa yang tidak berdaya adalah mereka yang tidak atau kehilangan kekuatannya”.¹⁰

Pemberdayaan dalam bahasa Inggris adalah *Empowerment* yang secara hafiah bisa diartikan sebagai *pemberkuasaan dalam arti pemberian atau peningkatan kekuasaan (power) kepada masyarakat yang lemah atau tidak beruntung*. Pemberdayaan menunjukan pada usaha *reallocation of power* melalui perubahan struktur sosial (Swiit dan Levin, 1987). Pemberdayaan adalah suatu cara dimana rakyat, organisasi dan komunitas diarahakan agar mampu menguasai kehidupan. Pemberdayaan sebagai sebuah strategi dalam pembangunan yang banyak dianut oleh negara-negaa berkembang.

Menurut Live (1995), pemberdayaan memuat dua pengertian kunci, yaitu kekuasaan dan kelompok lemah. Kekuasaan ini diartikan bukan hanya menyangkut kekuasaan politik dalam arti sempit, melainkan kekuasaan masyarakat, yaitu berupa :

- a) Pilihan-pilihan personal dan kesempatan-kesempatan hidup. Kemampuan dalam membuat keputusan mengenai gaya hidup, tempat tinggal, pekerjaan.

⁹ Kamus Bahasa Indonesia Edisi II, Cetakan ke-10, Balai Pustaka Jakarta. 1998. Hal 214

¹⁰ Rappaport, *Studies in Empowerment Intraducation to the Issue*, USA Prevention in Human issue, 1984, page 3

- b) Ide atau gagasan, kemampuan mengekspresikan dan menyumbangkan gagasan dalam suatu forum atau diskusi secara bebas tanpa tekanan.
- c) Lembaga-lembaga, kemampuan menjangkau, menggunakan dan mempengaruhi pranata-pranata masyarakat seperti lembaga kesejahteraan sosial, pendidikan dan kesehatan.
- d) Sumber-sumber kemampuan masyarakat memanfaatkan dan mengolah, mekanisme, produksi, distribusi, dan pertukaran barang serta jasa.

Menurut Oakley dan Marsden yang dikutip oleh Pranaka dan Vidyandika Moelyarto¹¹ dalam pemberdayaan menyatakan pemberdayaan mengandung dua kecenderungan yaitu :

- a) Proses pemberdayaan yang menekankan kepada proses memberikan atau mengalihkan sebagian kekuasaan, kekuatan, atau kemampuan kepada masyarakat agar individu menjadi lebih berdaya.
- b) menekankan pada proses menstimuli mendorong atau memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau kebudayaan untuk menentukan yang menjadi pilihan hidup melalui proses dialog.

Manusia sebagai insan lemah yang harus dibangun kehidupannya yang sebagai sumber daya dalam pembangunan yang berorientasi pada pembangunan yang harus ditingkatkan kualitas dan kemampuan menyangkut harkat dan martabat. Sejalan dengan hal ini Ginanjar Kartasasmita (1996) menyatakan :¹²

¹¹ Pranaka dan Vidyandika, dalam Yoshpat Murwanto. *Proposal skripsi kehidupan dan strategi survival anak jalanan dijogjakarta*. Fisip UGM 1994 hal 19

¹² Ginanjar Kartasasmita, *Manajemen Pembangunan*, hal 1006

”pertumbuhan yang pesat dari ekonomi Indonesia memang telah memberikan banyak peluang bagi yang dapat memanfaatkannya. Dalam kondisi ini persaingan yang semakin ketat ini, perhatikan kepada masalah kesenjangan harus ditingkatkan karena peluang yang timbul belum tentu dapat dimanfaatkan oleh golongan ekonomi lemah”

Untuk mencegah hal tersebut diatas memunculkan sebuah pikiran mengenai pengetahuan-pengetahuan kepada masyarakat bawah yang berada pada kondisi yang beruntung untuk mampu berdaya dan berpotensi.

Konsep ini bukan hanya semata-mata memenuhi kebutuhan dasar atau menyediakan mekanisme untuk mencegah proses kemiskinan. Lebih lanjut yang pemikirannya belakangan ini banyak dikembangkan sebagai upaya mencari pilihan terhadap konsep-konsep pertumbuhan di masa lalu.

3. Pemerintah Daerah

a. Pengertian Pemerintah Daerah

Pemerintah dalam arti luas menunjuk kepala aparatur negara, alat-alat perlengkapan negara sebagai kesatuan yang melaksanakan seluruh tugas atau kekuasaan negara atau pemerintah. Sedangkan pemerintah dalam arti sempit menunjukan kepada aparat, organ, atau alat perlengkapan negara yang

Menurut Titin Purwaningsih, S.IP.M.si terdapat dua pandangan dalam peran pemerintah yaitu :¹³

- 1) *Affirmative Government*, bahwa tuntutan-tuntutan dalam masyarakat modern semakin kompleks sehingga pemerintah melaksanakan tanggung jawab yang besar dan luas dalam kehidupan masyarakat yang dilakukan secara adil dan demokratis.
- 2) *Minimalist Government*, bahwa pemerintah mempunyai kedudukan yang utama dalam mekanisme pasar untuk menentukan tingkat produksi, konsumsi, dan distribusi kebutuhan masyarakat.

Menurut Nicholas Recher dalam buku *Welfare* :

The Social Issue In Philosophical Perspektif adalah¹⁴ “Peran Pemerintah Modern adalah menyediakan kebutuhan hidup minimum, mulai dari peranya dan peranya dalam memberikan perlindungan dan keamanan dari berbagai kejahatan sampai dengan peran positif meningkatkan taraf hidup masyarakat”.

Menurut Mashuri Mascahab :

“Pemerintah Daerah adalah satuan aparatur Negara yang berwenang rintah suatu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas wilayah tertentu, yang berhak dan berkewajiban mengatur dan mengurus rumah tangganya dalam lingkungan Negara”.¹⁵

¹³ Titin Purwaningsih, *Diktat Mata Kuliah Ilmu Pemerintahan*, hal 8

¹⁴ *Ibid*, hal 8

¹⁵ Mashuri Mascahab, *Ilmu Pemerintahan*, S. “Ilmu Pemerintahan” Fisdin UGM, 1976, hal

b. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas

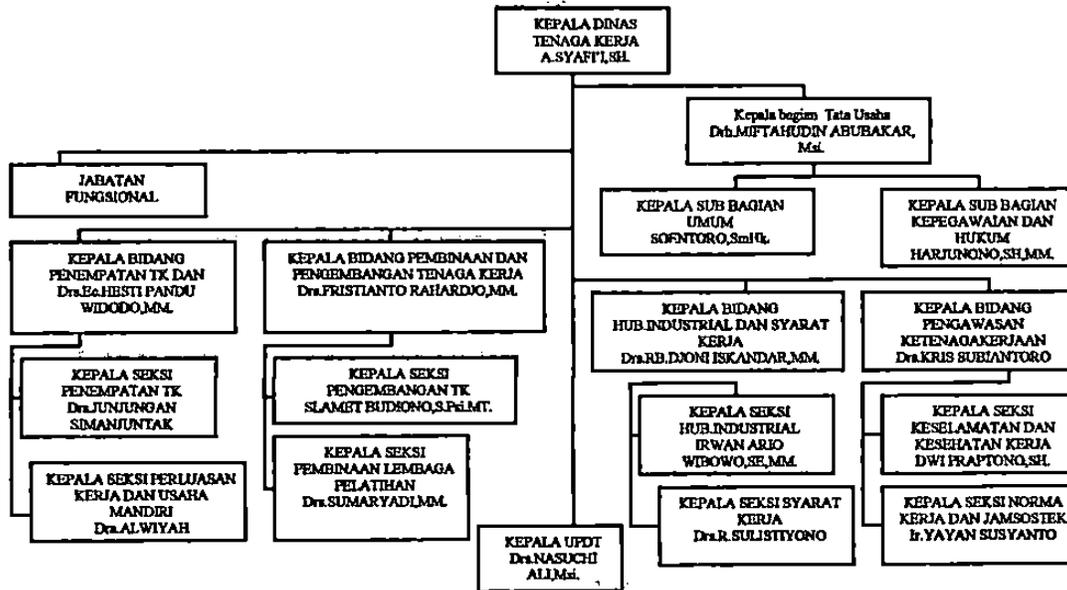
Dinas mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan daerah dibidang tenaga kerja serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah dan / atau pemerintah propinsi

Dinas mempunyai fungsi yaitu :

- 1) Perumusan kebijakan teknis dibidang tenaga kerja.
- 2) Pemerintah perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum.
- 3) Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Tekhnis Dinas.
- 4) Pengelolaan ketata usahaan dinas.
- 5) pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Struktur Organisasi

Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya



Sumber : Dinas Tenaga Kerja Tahun 2006-2007

4. Ketenagakerjaan

a. Tenaga kerja

Tenaga kerja telah menjadi hal pokok yang ada dalam kehidupan sehari-hari baik pribadi maupun perusahaan. Tenaga kerja sesuai dengan UU No. 14 tahun 1969 adalah :

“setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di luar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan jasa/barang untuk mencukupi kebutuhan masyarakat”.¹⁶

Secara umum tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai setiap orang laki-laki maupun perempuan yang sedang atau dalam melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara umum. Menurut Piyaman Simanjutak, tenaga kerja

¹⁶ Soeroto, Strategi Pembangunan dan perkembangan Ketenagakerjaan Indonesia, Gaiah Mada

didefinisikan penduduk yang sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga, atau secara singkat dikatakan bahwa tenaga kerja adalah bagian penduduk dalam usia kerja¹⁷.

Masalah ketenagakerjaan memang sangat luas dan kompleks. Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, dimensi sosial kesejahteraan dan dimensi sosial politik. Dari segi dimensi ekonomis, pembangunan ketenagakerjaan mencakup penyediaan tenaga-tenaga ahli dan terampil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Untuk itu harus dibangun sistem pelatihan kerja, sistem informasi pasar kerja dan sistem antar kerja, baik secara lokal dan antar daerah, maupun ke luar negeri.

Seperti halnya dengan yang ada dalam UU No. 25 Tahun 1999, bahwa pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja pada perusahaan atau seseorang dengan menerima upah. Hubungan kerja adalah segala macam pembinaan dan kerja sama antara buruh dan majikan.

Agar dapat mengkaji tentang tenaga kerja, maka dapat dijelaskan mengenai angkatan kerja, yaitu kelompok penduduk usia kerja yang potensial untuk bekerja atau berpartisipasi aktif dalam proses produksi langsung. Kata potensial di sini diartikan sebagai kesiapan setiap orang untuk masuk lingkungan kerja baik sedang bekerja maupun dalam proses mencari pekerjaan. Sedangkan usia kerja merupakan golongan penduduk dalam batas usia tertentu yang terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Di Indonesia ditetapkan bahwa usia kerja adalah 15 tahun atau setara dengan seseorang yang menyelesaikan pendidikan dasar.

¹⁷ prof, Dr. Payaman, Simanjutak, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Gajah Mada University Press, 1986, Yogyakarta.

Dari masalah tenaga kerja yang demikian luas, bangsa Indonesia sekarang ini sedang menghadapi beberapa masalah ketenaga kerjaan mendesak yang memerlukan perhatian khusus kabinet yang akan datang, yaitu :

- 1) Masalah pengiriman tenaga kerja ke luar negeri
- 2) Masalah pelatihan kerja
- 3) Masalah pembinaan hubungan industrial, dan
- 4) Masalah perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dalam hal ini tenaga kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a) Tenaga kerja penuh.

Yaitu orang yang bekerja memenuhi jam kerja normal yang menurut ketentuan adalah 36 jam perminggu atau 6 jam perhari

- b) Tenaga kerja pengangguran dan setengah pengangguran

Yaitu orang tidak memenuhi kriteria jam kerja normal, produktifitas normal maupun pendapatan normal.

b. Pengangguran

Masalah penganggur berbeda dengan masalah setengah penganggur. Jumlah penganggur terbuka dalam tahun 2003 memang tercatat kecil, yaitu 9,5 juta orang atau 6,57 % dari jumlah angkatan kerja. Sebagian besar mereka (6,2 juta orang atau lebih 65 %) adalah penganggur tenaga terdidik lulusan SLTP ke atas. Mereka mula-mula mengharapkan bekerja menjadi pegawai di sektor formal. Namun daya serap sektor formal sangat terbatas, sehingga mereka pada umumnya terpaksa

menganggur antara 2-3 tahun sebelum memperoleh pekerjaan di sektor formal atau terpaksa mengambil pekerjaan di sektor informal.

Menurut Edgar O. Edwards, untuk mengelompokan masing-masing pengangguran perlu diperhatikan dimensi-dimensi :¹⁸

- 1) Waktu (banyak diantara mereka yang ingin bekerja lebih lama, misalnya jam kerja per hari, per minggu, atau pertahun).
- 2) Intensitas pekerjaan (yang berkaitan dengan kesehatan dan gizi makanan).
- 3) Produktifitas (kurangnya produktivitas sering kali disebabkan oleh kurangnya sumber daya komplementer untuk melakukan pekerjaan).

Selain hal-hal di atas yang merupakan dimensi-dimensi pokok, faktor-faktor motivasi, sikap atau budaya juga perlu diperhatikan. Berdasarkan hal-hal di atas Edwards membedakan 5 bentuk pengangguran, yaitu :

a) Pengangguran terbuka (*Open Unemployment*)

Baik sukarela (mereka yang tidak mau bekerja karena mengharapkan pekerjaan yang lebih baik) maupun secara terpaksa (mereka yang mau bekerja tetapi tidak memperoleh pekerjaan).

b) Pengangguran terselubung (*Unemployment*).

Yaitu mereka yang bekerja yang jumlah jam kerjanya lebih sedikit dari yang seharusnya mereka inginkan.

c) Tampak bekerja tetapi tidak bekerja secara penuh.

Yaitu mereka yang tidak digolongkan sebagai pengangguran terbuka dan setengah menganggur, termasuk di sini adalah :

(a) Pengangguran tidak kentara

Misalnya para petani yang bekerja di ladang selama sehari penuh, padahal pekerjaan itu sebenarnya memerlukan waktu selama sehari

(b) Pengangguran tersembunyi.

Misalnya orang yang bekerja tidak sesuai dengan tingkatan atau jenis pendidikan

(c) Tenaga kerja yang lemah

Yaitu mereka yang mungkin bekerja *full time*, tetapi intensitasnya lemah kurang gizi/penyakit.

(d) Tenaga kerja yang tidak produktif

Yaitu mereka yang mampu untuk bekerja secara produktif, tetapi karena sumber daya penolong kurang memadai maka mereka tidak bisa menghasilkan sesuatu yang baik.

c. Setengah Pengangguran.

Yaitu pengangguran yang terdiri dari orang yang sudah bekerja tetapi tidak sesuai dengan pendidikan

Karena masalah penganggur berbeda dari masalah setengah penganggur seperti diuraikan di atas, maka untuk mengatasinya pun memerlukan kebijakan yang berbeda.¹⁹

d. Kebijakan Mengatasi Masalah Penganggur

Pertumbuhan ekonomi tidak otomatis mampu mengatasi masalah pengangguran. Pengalaman selama Orde Baru menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi sekitar 7-8 persen setahun dicapai karena konsentrasi pembangunan di sektor teknologi tinggi dan jasa keuangan yang mampu menyerap hanya sebagian kecil dari tenaga-tenaga terdidik.

Sektor formal hanya mampu menyerap sekitar 30% angkatan kerja. Sekitar 70% angkatan kerja tetap bekerja di sektor pertanian dan sektor informal lainnya. Keberhasilan Pemerintah sekarang ini menekan laju inflasi dan tingkat bunga patut dihargai. Namun, itu saja tidak cukup mengatasi pengangguran. Manfaatnya baru dinikmati sekelompok kecil pengusaha besar dan menengah. Pengusaha kecil dan pekerja keluarga atau pekerja mandiri di sektor informal belum menikmatinya secara signifikan. Oleh sebab itu, untuk 5 tahun masa Kabinet yang akan datang, kebijakan penanggulangan pengangguran harus diarahkan pada :

- a) meningkatkan daya serap sektor formal dengan mendorong dunia usaha yang bersifat padat karya seperti agrobisnis, industri kecil, industri tekstil dan sepatu. Pada saat yang sama, akses pengusaha kecil dan pekerja mandiri memperoleh kredit serta kompetensi SDM untuk itu harus ditingkatkan.

- b) Penyediaan kredit usaha mandiri dan usaha kecil;
- c) Pengembangan industri rumah tangga;
- d) Pengembangan pemasaran industri rumah tangga untuk domestik dan untuk ekspor.

f. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengertian Pengembangan SDM

Menurut Bank Dunia, pengembangan SDM mirip (*human development*), ini biasa diartikan :

Pengembangan SDM adalah upaya pengembangan yang menyangkut pengembangan aktifitas dalam bidang pendidikan, kesehatan, gizi, penurunan fasilitas, peningkatan kemampuan penelitian dan pengembangan teknologi.²⁰

Sedangkan menurut UNDP (*United Nations Development Programme*, 1991) pengertian pengembangan SDM sebagai upaya untuk pengembangan manusia :

“pengembangan manusia (SDM) proses meningkatkan kemampuan manusia untuk melakukan pilihan-pilihan, pengertian memusatkan perhatian pada pemerataan dalam peningkatan kemampuan manusia (melalui investasi manusia itu sendiri) dan pada penempatan kemampuan itu (melalui penciptaan kerangka keterlibatan manusia untuk mendapatkan penghasilan dan perluasan kerja)²¹

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan kemampuan saja, tetapi juga menyangkut pemanfaatan

²⁰ Bank Dunia dalam kutipan Tadjudin Noer Effendi, *SDM Peluang Kerja dan Kemiskinan*, PT.Tiara Wacana Yogya. Yogyakarta, 1995. Hal 4

²¹ UNDP, *ibid*

kemampuan, termasuk didalamnya adalah meningkatkan partisipasi manusia melalui perluasan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan, peluang kerja dan berusaha. Pengembangan sumber daya sebagaimana diatas adalah proses terpenting dalam keberhasilan mencapai tujuan.

Ada beberapa indikator dalam strategi pengembangan untuk meningkatkan kualitas SDM yaitu :

a) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM adalah peramalan mengenai kebutuhan-kebutuhan SDM didalam konteks strategi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan untuk mengejar kualitas organisasi perencanaan SDM didasarkan pada PTO (*Problem Threts Opprtunities*) agar memperoleh pegawai yang dalam jangka panjang dapat memberi sumbangan yang berharga terhadap organisasi di dalam mengatasi masalah internal dan mampu mengatasi rintangan. Perencanaan dimaksudkan sebagai keputusan yang sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan masa depan. Terkait SDM, maka akan memunculkan nilai efektifitas pekerjaan yang akan dilaksanakan masa mendatang oleh sebab itu perencanaan meliputi :

- (a) Analisa keadaan dan kebutuhan pegawai
- (b) Analisa kebutuhan organisasi
- (c) Analisa lingkungan *internal* dan *eksternal* organisasi

b) Penarikan dan Seleksi Pegawai (*Rekrutment*)

Rekrutment adalah proses mendapatkan para pelamar yang tertarik dalam memiliki kualifikasi terhadap lowongan pekerjaan yang dibutuhkan organisasi. Dalam hal ini yang penting bukan memenuhi pegawai untuk mengisi jabatan-jabatan, tetapi juga melihat kualitas dan kualifikasinya. Penarikan dan seleksi ini merupakan indikator nilai hasil dari pekerjaan yang dihasilkan lembaga yang bersangkutan. Seleksi akan diselenggarakan setelah ditentukan penambahan kebutuhan pegawai. Proses seleksi pegawai dilakukan melalui tahapan yang telah ditentukan. Untuk ini maka ditentukan pola :

- (a) Proses sosialisasi yang terbuka
- (b) Penerimaan secara terbuka dan prosedural
- (c) Penilaian hasil seleksi secara obyektif.

c) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang pendidikan dan pelatihan harus memperoleh perhatian yang besar. Ada beberapa pengertian dari pelatihan menurut beberapa ahli yaitu :

Menurut Heidjarachman dan saud husnan

Pendidikan adalah suatu keinginan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan

keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pemakaian tujuan.²²

Menurut Lynton dan Udai Pareek :

Latihan merupakan upaya sistematis untuk mengembagkan Sumber Daya Manusia (SDM) perorangan, kelompok, dan kemampuan organisasi yang diperlukan untuk memasuki masa depan dan menanggulangi serta masalah yang timbul dalam keduanya.²³

Menurut instruksi Presiden NO. 15 Tahun 1974 disebutkan :

Pasal 1

Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmaniah dan rohaniyah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila

Pasal 2

Latihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem

²² Heidjarachman dan Suad Hasan, *Manajemen Personalialia*, BPFE, UGM, Yogyakarta. 1982,

pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.²⁴

Dari definisi-definisi diatas diberi kesimpulan bahwa pendidikan adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum yang lebih bersifat usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum yang lebih bersifat usaha teoritis dan dalam jangka waktu yang panjang dilakukan didalam maupun diluar sekolah sehingga terbentuk manusia Indonesia yang berkepribadian luhur dan dapat memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan adalah bagian dari proses pendidikan yang lebih menekankan pada peningkatan keterampilan yang mampu menunjang pekerjaan dalam jangka waktu yang singkat dilakukan secara perorangan maupun kelompok menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Dalam menyelenggarakan program pelatihan paling tidak harus melakukan tiga tahap aktifitas yang mencakup :

- (a) Penilaian kebutuhan pelatihan
- (b) Pengembangan program pelatihan
- (c) Evaluasi program pelatihan.

Sedangkan untuk pengembangan dan pelatihan pegawai diidentifikasi dengan :

- (a) Penyertaan pegawai dalam hal luar
- (b) Studi lanjut dan beasiswa untuk pengembangan pekerjaan.

d) Kompensasi dan Penghargaan

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan sebagai prestasi kerja yang telah dilaksanakan pegawai tersebut. Hal ini sebagai salah satu rangsangan bagi pegawai yang lain untuk bekerja lebih baik. Kompensasi terdiri dari upah dan insentif. Kompensasi merupakan *cost* yang paling luas dalam organisasi ini dikaitkan dengan jabatan yang kompetitif dengan tujuan yang akan dicapai dan motivasi pegawai. Kompensasi ini berwujud

- (a) Gaji dan tunjangan berdasarkan senioritas, prestasi dan keahlian
- (b) Intensif pekerjaan
- (c) Program kesejahteraan pegawai seperti asuransi kesehatan
- (d) Bea siswa.

e) Pengertian Kualitas SDM

a. Pengertian kualitas

Menurut beberapa pakar, kualitas mengandung banyak arti dan makna. Berikut ini beberapa pengertian yang diutarakan oleh Tjiptono antara lain²⁵:

- (a) Kesesuaian dengan persyaratan dan tuntutan
- (b) Kecocokan untuk pemakaian
- (c) Perbaikan atau penyempurnaan berkelanjutan
- (d) Bebas dari kerusakan atau cacat
- (e) Pemenuhan kebutuhan pelanggan sejak awal

²⁵ Tjiptono, dalam Sedarmayanti, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, Aktual, Bandung, 2001 Hal 203

(f) Sesuatu yang bisa membahagiakan pelanggan.

Pengertian lain dari kualitas adalah²⁶ :

(a) Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan produk, baik keistimewaan langsung maupun keistimewaan abstraktif yang memenuhi keinginan pelanggan dan dengan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan produk tersebut.

(b) Kualitas terdiri dari sesuatu yang bebas dari kerusakan atau cacat.

b. Pengertian SDM

SDM merupakan kemampuan yang dimiliki oleh manusia baik yang tampak maupun yang belum tampak. Sumber daya yang telah tampak apabila selalu diasah akan sangat mempengaruhi kualitas seseorang, sedangkan sumber daya belum tampak harus segera digali sehingga dapat dirasakan manfaatnya kelak.

Pendapat lain mengatakan SDM merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.²⁷ SDM merupakan aset yang paling bernilai karena :

(a) SDM mempengaruhi efektifitas dan efisiensi

²⁶ *Ibid* Hal 203

²⁷

(b) Merupakan motor penggerak utama dalam menjalankan roda pemerintahan.

Dari uraian diatas maka penulis dapat menyimpulkan pengertian kualitas SDM adalah kemampuan yang dimiliki oleh manusia baik yang tampak maupun yang belum tampak yang sesuai dengan persyaratan atau tuntutan dan bebas dari kerusakan atau cacat baik dalam tingkah maupun perbuatan.

Pemerintah menduduki peranan yang sangat penting dalam peningkatan kualitas SDM aparatur pemerintah atau birokrasi dalam menjalankan roda pemerintahan. Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh sikap mental manusia. Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh keahlian seseorang karena keahlian saja tanpa diiringi dengan sikap mental terkendali terpuji tidak akan berhasil mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sofian Effendi, kualitas manusia dapat dibagi kedalam dua kelompok yaitu:²⁸ *pertama* kualitas fisik manusia, yang meliputi kebugaran yang dikaitkan dengan kesegaran jasmani, kesehatan, serta daya tahan fisik yang memungkinkan seseorang manusia melakukan kegiatan produktif. *Kedua*, kualitas yang bersifat non fisik yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

(a) Kualitas kepribadian ciri kualitas non fisik (KNF) yang pokok yang perlu ada pada setiap manusia (individu) pembangunan ;

kecerdasan, kemandirian, kreatifitas, ketahanan mental, keseimbangan antara emosi dan ratio.

- (b) Kualitas bermasyarakat. KNF yang diperlukan dalam keselarasan hubungan dengan sesama manusia
- (c) Kualitas berbangsa. Tingkat kesadaran berbangsa dan bernegara yang semartabat dengan bangsa-bangsa lain.
- (d) Kualitas spiritual, KNF dalam hubungan dengan Tuhan: religiusitas dan moralitas.
- (e) Wawasan lingkungan, kualitas yang diperlukan untuk mewujudkan aspirasi dan potensi diri dalam bentuk kerja nyata guna menghasilkan sesuatu mutu sebaik-baiknya.

Kualitas SDM yang dikehendaki pada era pembangunan adalah SDM yang memiliki kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan, dan kualitas mental spiritual / perjuangan).

D Definisi Konseptional

Definisi konseptual adalah suatu usaha menjelaskan mengenai pembatasan pengertian antara suatu konsep yang lain agar tidak terjadi kesalah pahaman. Definisi konseptual yang merupakan suatu pengertian dari kelompok dan gejala yang menjadi pokok perhatian maka berdasarkan penjelasan diatas ada beberapa definisi konseptual yang dapat kami berikan di dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

2. Kebijakan Pemerintah didefinisikan Keputusan tetap yang dicirikan oleh konsisten dan pengulangan (*repetitiveness*) tingkah laku dari mereka yang membuat dan dari merek yang mematuhi keputusan tersebut.
3. Pemerintah Daerah didefinisikan aparat, organ atau alat perlengkapan Negara yang melaksanakan tugas pemerintah
4. Ketenaga kerjaan didefinisikan orang yang bekerja pada setiap bentuk usaha atau perseorangan dengan menerima upah dan berkaitan langsung dengan pekerjaan serta berpartisipasi aktif dalam produksi.

E. Definisi Operasional

Menurut Saifudin Anwar, definisi operasional adalah bahasa atau definisi suatu variabel agar tidak terjadi ambiguous yaitu memiliki makna ganda atau tidak memasukan indikatornya yang jelas.²⁹

Indikator penentu keberhasilan merupakan indikator yang sangat berpengaruh dalam mencapai suatu tujuan sehingga berfungsi untuk lebih memfokuskan strategi organisasi dalam rangka pencapaian misi dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Untuk menentukan indikator penentu keberhasilan dengan menggunakan analisis sebagai berikut:

1. Analisis lingkungan internal :

a. Kekuatan (*Strengths*)

- 1) Tersedianya mitra kerja ketenagakerjaan, pemerintah, swasta.
- 2) Telah memiliki tugas pokok dan yang jelas dibidang ketenagakerjaan.
- 3) Institusi yang membidangi ketenagakerjaan telah ada di Kota

b. Ancaman (*Threats*)

- 1) Rendahnya upah pekerja/buruh telah mendorong gejala pekerja, PHK dan maraknya TKI Ilegal
- 2) Meningkatnya jumlah penganggur terbuka karena tambahan angkatan kerja baru, PHK dan pemulangan TKI bermasalah.
- 3) Rendahnya kualitas daya saing pencari kerja untuk mengisi peluang kerja di Dalam dan ke Luar Negeri.
- 4) Rendahnya motivasi angkatan kerja untuk berwirausaha, karena keterbatasan modal usaha, dan kurangnya akses pasar.
- 5) Adanya tuntutan dari ILO untuk pelaksanaan Ratifikasi Konvensi ILO.

3. Isu Strategi

- a. Daya guna pegawai untuk memberdayakan kader pembangunan, lembaga masyarakat itu sendiri.
- b. Upaya kelembagaan yang ada untuk memperlancarkan pola kemitraan.
- c. Optimalisasi pegawai untuk menggerakkan potensi masyarakat meraih peluang pasar kerja.

4. Adapun strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam Pembedayaan, yaitu :

- a. **Pelatihan Keterampilan Terhadap Calon Tenaga Kerja**
 - 1) **Pelatihan Otomotif**
 - 2) **Pelatihan Elektronika**
 - 3) **Pelatihan Las**
 - 4) **Pelatihan Komputer**
- b. **Penciptaan lapangan kerja**
 - 1) **Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT)**

3) Teknologi Tepat Guna (TTG)

5. Program Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

- a. Pemberdayaan calon tenaga kerja melalui perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja baik dalam maupun luar negeri
- b. Peningkatan Kesejahteraan dan Perlindungan Tenaga Kerja
- c. Program jejaring Kerjasama fungsional ketenagakerjaan

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian.

1. Tujuan penelitian.

- a. Mengetahui mengenai isi dari pada strategi yang dilaksanakan oleh Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- b. Mengetahui tentang kelemahan, kekuatan, peluang, dan ancaman Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- c. Mengetahui strategi Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surabaya dalam mengatasi pengangguran yang terus meningkat, khususnya di wilayah Kota Surabaya.

2. Manfaat penelitian.

- a. Memperkaya kajian-kajian mengenai strategi yang baru.
- b. Dapat menjadi wacana bagi masyarakat untuk mengetahui sejauh mana strategi yang dilakukan Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota

... dapat terlaksana dengan baik

G. Metode Penelitian.

1. Jenis penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif (*descriptive research*) dengan metode penelitian kualitatif, Menurut Mohammad Nazir, penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian dimana meneliti status, kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu pemikiran maupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.³⁰ Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau tulisan secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

2. Unit Analisa

- a Para aparat atau pegawai Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surabaya terutama kepala seksi perluasan kerja serta kepala seksi penempatan tenaga kerja.
- b Para pencari kerja yaitu yang benar-benar mencari kerja dan terdaftar dalam daftar pencari kerja yang tercatat dalam Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surabaya.

3. Lokasi Penelitian .

Penelitian ini dilakukan di Kota Surabaya. Adapun alasan penulisan untuk Kota Surabaya dikarenakan saat ini Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surabaya telah berhasil mengirimkan para pencari kerja (pengangguran) ke luar daerah sebagai tenaga kerja terampil dan terdidik, terutama antar kerja keluar daerah. Dimana sementara ini disalurkan dalam perusahaan-perusahaan elektronik

³⁰ Nazir, M. A. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hal.63

maupun perusahaan strategis lainnya. Hal ini dimungkinkan akan mengurangi sedikit demi sedikit jumlah pengangguran yang ada di Kota Surabaya.

4. Teknik Pengumpulan Data.

a Dokumentasi.

Dokumentasi adalah pengumpulan data yang di peroleh dari berbagai literatur buku, jurnal, media massa, serta sumber-sumber yang menunjang serta terkait langsung dengan permasalahan yang diangkat.

b Observasi.

Teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung di lapangan yang terkait dengan masalah yang diteliti.

c Wawancara.

Data yang diperoleh secara langsung dengan aktifitas penulis, yaitu dengan tanya jawab muka dengan responden.

5. Teknik Analisis Data

Menurut patton, analisa data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisirkannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisa kualitatif.

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu, wawancara, pengamatan yang sudah ditulis dalam catatan di lapangan. Setelah dibaca, di pelajari, dan ditelaah, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan membuat abstraksi

maupun perusahaan strategis lainnya. Hal ini dimungkinkan akan mengurangi sedikit demi sedikit jumlah pengangguran yang ada di Kota Surabaya.

4. Teknik Pengumpulan Data.

a Dokumentasi.

Dokumentasi adalah pengumpulan data yang di peroleh dari berbagai literatur buku, jurnal, media massa, serta sumber-sumber yang menunjang serta terkait langsung dengan permasalahan yang diangkat.

b Observasi.

Teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung di lapangan yang terkait dengan masalah yang diteliti.

c Wawancara.

Data yang diperoleh secara langsung dengan aktifitas penulis, yaitu dengan tanya jawab muka dengan responden.

5. Teknik Analisis Data

Menurut Patton, analisa data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisirkannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisa kualitatif.

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu, wawancara, pengamatan yang sudah ditulis dalam catatan di lapangan. Setelah dibaca, di pelajari, dan ditelaah, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan membuat abstraksi.

Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pertanyaan-pertanyaan yang perlu juga, sehingga tetap berada di dalamnya. Langkah selanjutnya adalah menyusun dalam satuan, satuan-satuan ini kemudian di kategorikan pada langkah selanjutnya. Kategori-kategori itu dilakukan sambil membuat kode-kode tahap akhir analisa, data ini adalah mengadakan pemeriksaan keabsahan data. Setelah selesai tahap ini, mulailah kini tahap penafsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori substantif dengan menggunakan beberapa metode tertentu.

Berdasarkan uraian di atas maka teknik analisis data dibagi kedalam empat tahap yaitu :

a. Pengumpulan Data

Dilakukan dengan teknik penggunaan data sekunder, studi pustaka, interview(wawancara) dan observasi.

b. Penilaian Data

Penelitian data banyak terdapat pada data sekunder, dimana dalam penelitian deskriptif yang pada umumnya terkait dengan validitas dan objectifitas.

c. Interpretasi Data

Data yang sudah dinilai di atas kemudian diinterpretasikan dengan direduksi sesuai dengan hal yang diharapkan dari penelitian ini dengan dasar teori-teori yang dijadikan landasan dalam penelitian.

d. Generalisasi.

Penarikan kesimpulan sekaligus menjawab permasalahan berdasarkan interpretasi data kemudian diberikan komentar terhadap hasil kesimpulan diharapkan akan menambah wawasan teoritis atau bisa memberikan masukan bagi pihak yang berkepentingan sesuai dengan tujuan penelitian.