EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA TERHADAP PENURUNAN PENGANGGURAN DI KOTA SURABAYA

(STUDI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA SURABAYA)

SKRIPSI

Oleh:

KHALIMATUS SA'DIYAH

NIM : G71216043

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI

SURABAYA

2020

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama	: Khalimatus Sa'diyah
NIM	: G71216043
Fakultas/Prodi	: Ekonomi dan Bisnis Islam/Ilmu Ekonomi
Judul Skripsi	Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Penurunan Pengangguran Di Kota Surabaya *(Study Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya)*

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 11 Maret 2020

Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
20A49AHF325698125
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Khalimatus Sa'diyah

NIM. G71216043

Dipindai dengan CamScanner

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Khalimatus Sa'diyah NIM. G71216043 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 11 Maret 2020

Pembimbing,

Lilik Rahmawati, S.Si,. M.EI

NIP. 198106062009012008

Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Khalimatus Sa'diyah NIM. G71216043 ini telah dipertahankan di depan majelis Sidang Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada 23 Maret 2020 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi.

Majelis Munaqosah Skripsi :

Penguji I,	Penguji II,
Lilik Rahmawati, M.EI	Siti Musfiqoh, M.EI
NIP.198106062009012008	NIP.197608132006042002
Penguji III,	Penguji IV.
Nita Yalina M.MT	Abdullah Kafabih, M.SE
NIP. 198702082014032003	NIP. 199108072019031006

Surabaya, 02 April 2020

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,

Dr. H. M. Ali Arifin, MM

NIP. 196212141993031002

Dipindai dengan CamScanner

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	: Khalimatus Sa'diyah
NIM	: G71216043
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi & Bisnis Islam / Ilmu Ekonomi
E-mail address	: khalimatusdiyah01@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Penurunan Pengangguran di Kota Surabaya

(Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 24 Juli 2020

Penulis

(Khalimatus Sa'diyah)
nama terang dan tanda tangan

Dipindai dengan CamScanner

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul **" Efektivitas Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya terhadap Penurunan Pengangguran di Kota Surabaya"** ini merupakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana implementasi dan ke efektivan pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya terhadap penurunan pengangguran di kota Surabaya. Adapun tujuannya yaitu untuk mengetahui bagaimana penerapan pelatihan kerja di Dinas tenaga kerja Kota Surabaya dan bagaimana ke efektifan pelatihan kerja terhadap penurunan pengangguran di Kota Surabaya.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dengan informan dalam penelitian ini yaitu kepala bidang produktivitas tenaga kerja kota Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja kurang efektif dilihat dari banyaknya data pengangguran di Kota Surabaya. Meskipun pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja kurang efektif ada beberapa peran yang sudah mampu meningkatkan kualitas guna untuk mengurangi angka pengangguran di kota Surabaya yaitu dengan menambah skill, pengetahuan, keterampilan dan pendidikan angakatan kerja kota Surabaya.

Peneliti menyarankan agar kepala bidang produktivitas tenaga kerja memberikan pelatihan yang sesuai dengan skill para angakatan kerja guna untuk mempermudah angkatan kerja untuk siap pakai dalam artian siap untuk di tempatkan ke lapangan pekerjaan yang sesuai dengan skill atau bidang mereka.

Kata kunci : Efektivitas, Pelatihan, Pengangguran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM i
PERNYATAAN KEASLIAN ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING iii
PENGESAHAN iv
ABSTRAK v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR GAMBAR x
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah 4
C. Rumusan Masalah 5
D. Kajian Pustaka 5
E. Tujuan Penelitian 8
F. Kegunaan Hasil Penelitian 9
G. Definisi Operasional 10
H. Metode Penelitian 11
I. Sistematika Pembahasan 19
BAB II KERANGKA TEORITIS
A. Evektivitas 18
B. Tenaga Kerja 21
C. Pelatihan Kerja 29

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Pengangguran 34

BAB III DATA PENELITIAN

A. Gambar Umum Objek Penelitian 41

B. Program Pelatihan Yang Dilakukan Dinas Tenaga Kerja Dan Tujuannya.. 38

C. Upaya-upaya Pemerintah dalam Rangka Mengatasi Pengangguran 62

D. Pencari Kerja Melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya 65

BAB IV ANALISIS DATA

A. Implementasi Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya 68

B. Analisis Program Pelatihan Kerja dalam Menurunkan Angka Pengangguran di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya 74

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan..... 77

B. Saran..... 78

DAFTAR PUSTAKA 80

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian terdahulu ……. 5

Gambar 3.1 Jadwal Pelatihan Kerja Tahun 2016 - 2019 59

Gambar 3.2 Tingkat Pengangguran Menurut Kota Surabaya 65

Gambar 3.3 Para Pencari Kerja di Dinas Kerja Tahun 2016-2019 66

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1Struktur Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya……..... 43

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pengangguran yang terjadi di berbagai daerah di Indonesia merupakan masalah yang lama tapi tidak bisa lepas dengan perekonomian khususnya pemerintah kota Surabaya , karena pengangguran akan memicu tindak kejahatan atau kriminalitas, karena sesungguhnya pengangguran yaitu orang yang belum mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kebutuhannya. Kebutuhan ekonomi di era globalisasi saat ini memang sangat tinggi namun hal ini tidak didukung dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tidak memadahi untuk bekerja. Berdasakan laporan dari badan Sakernas tingkat pengangguran di Kota Surabaya sangat meningkat setiap tahunya dikarenakan jumlah angkatan kerja yang tidak selaras dengan jumlah lapangan pekerjaan Hasil dari verifikasi warga Surabaya jumlahnya penduduk kota Surabaya yang tercatatat saat ini mencapai 2,9 juta jiwa dan itu masih belum bertambah yang tidak tercatatat. Pengangguran menurut lama waktu kerja seperti pengangguran terselubung (pendidikannya rendah), pengangguran terbuka (tidak ada lapangan kerja), setengah menganggur (kerja < jam / minggu). Tercatat dalam data statistik Surabaya tentang jumlah pengangguran dari tahun 2012-2014 mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Dengan rincian,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tahun 2012 berjumlah 5,27 jiwa, tahun 2013 berjumlah 5,82 jiwa dan tahun 2014 berjumlah 5,82 jiwa. Dinas Tenaga kerja Kota Surabaya prasarana tempat untuk mendapatkan pelatihan keterampilan ataupun mengolah skill atau kemapuan sesuai dengan yang di inginkan. Secara umum Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya membuka pelatihan kerja di bidang keterampilan seperti bidang otomotif, bidang jasa, dan bidang teknologi informasi, bidang perkantoran dan bidang indsustri. Berdasarkan peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI Nomer per.06/men/2006. Tugas utama balai latihan tersebut adalah melaksanakan pelatihan, peningkatan, produktivitas, uji kompetensi, sertifikasi, konsultasi dan kerjasama dan pemberdayaan lembaga pelatihan.[1] Karena Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yang efektif maka perlu dilakukan kajian untuk mendalami bagaimana implementasi program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam mengurangi pengangguran di Kota Surabaya. Pembangunan di kota Surabaya tidak hanya menyentuh infrastruktur saja, melainkan pembangunan sumber daya manusia hal ini dirasakan cukup penting, karena percuma jika infrastrukturnya maju namun sumber daya manusianya lemah.Memperbaiki kondisi ketenagakerjaan di Kota Surabaya tentu juga tidak dapat dilepaskan dari peningkatan kualitas

[1] Moch Taufik "Keadaan Ketenagakerjaan 2018", (www Bps go id) diakses pada 18 oktober 2019

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sumber daya manusia. Banyaknya tenaga kerja di Kota Surabaya yang hanya lulusan Sekolah pada 2012 sampai 2014 15,774 %.[2]

Dilihat dari tabel jumlah pengangguran terbuka di kota Surabaya masih cukup tinggi, untuk itu pemerintah telah mengeluarkan kebijakan untuk memberikan pelatihan bagi tenaga keraja di kota surabaya melalui berbagai latihan dan keterampilan kerja. Dilihat dari jumlah angkatan kerja kota Surabaya orang yang belum mendapatkan pekerjaan atau orang yang menganggur sebanyak 5,82 dari tahun 2014. Padahal di kota Surabaya sudah mempunyai beberapa balai latihan kerja (BLK) dan mempunyai visi dan misi yang berbeda salah satunya yaitu menjadadi lembaga pelatihan yang berkualitas, professional, dan produktif berakses global, adapun misi di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya adalah membentuk dan menciptakan tenaga kerja yang mandiri, berkualitas, dan beretos kerja tinnggi sesuai dengan pasar kerja. Berakses global, tugas pokok Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sesuai dengan keputusan Gubenur Nomor 03 Tahun 2001, tugas pokok yaitu melaksanakan pelatihan bagi tenaga kerja dalam berbagai kejuruan yang tersedia.[3]

Dinas Tenaga Kerja sangat bertanggung jawab mengurusi masalah ketenagakerjaan telah mengeluarkan kebijakan dengan meningkatkan keahlian serta keterampilan tenaga kerja di kota Surabaya salah satu upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dengan memberikan

[2] Sakernas, diolah pada tanggal 29 oktober 2019
[3]Wahyu Adji Suratno"Pelatihan Kerja Terhadap Kompetisi",(Jakarta:Erlangga,2007), Hlm. 98

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berbagai pelatihan kerja.sebagai berikut jenis-jenis pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Bidang Jasa (Pelatihan Terapi Spa, Perawatan Kulit dan Perawatan rambut) di Bidang Otomotif (Pelatihan Otomotif Mobil dan Otomotif Motor) Bidang Teknologi Informasi (Pelatihan Desain Grafis, IT Support, Multimedia, Teknisi Komputer) Bidang Pariwisata (Pelatihan Perhotelan) Bidang Perkantoran (Pelatihan Administrai Perkantoran dan Akuntasi Dasar) Bidang Industri (Pelatihan Alat Angkat-Angkut, Las FCAW, Las SMAW, Mobil Crane)

Data orang yang mengikuti pelatihan pada tahun 2012 sebanyak 1,136 orang, pada tahun 2013 sebanyak 1.138 orang dan pada tahun 2014 sebanyak 1,149 orang. Sedangkan orang yang sudah mendapatkan pekerjaan pada tahun 2015-2016 sebanyak 11,504 %

Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya tenaga kerja ini sangat berdampak pada penurunan pengangguran di kota Surabaya. Oleh uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti tentang "Efektivitas pelatihan kerja di DinasTenaga Kerja Kota Surabaya Terhadap Penurunan Pengangguran di Kota Surabaya''.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang masalah telah di identifikasi beberapa permasalahan-permasalahan yang muncul tentang pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya antara lain:

a. Belum ada data tentang implementasi program-program kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sudah sesui dengan prosedur yang ada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Belum ada data untuk program pelatihan kerja ini sudah memberikan dampak pada masyarakat sekitar

c. Belum ada data proses penerimaan peserta pelatihan kerja sampai dengan mengikuti pelatihan kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah jelaskan, maka dapat di suusn rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi program-program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya?
2. Bagaimana efektivitas pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Tenaga Kerja kota Surabaya terhadap penurunan pengangguran di kota Surabaya ?

D. Kajian Pustaka

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1.	Ami Ade Maesyaroh	Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja	Peran Pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja di Kaliandra dalam meningkatkan kualitas Tenaga Kerja. Penelitian ini dilakukan di UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda, dari hasil penelitian ini adalah penelitian lapangan dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui peran BLK kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja telah berjalan dengan peraturan undang-undang yang berlaku. Sedangkan yang dilakukan peneliti yaitu variabel yang digunakan untuk mengukur

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			seberapa besar efektivitas pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.
2.	M. Fajar Assidiq	Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker kota Semarang Dalam Meningkatkan keterampilan Masyarakat Kota Semarang	hasil dari penelitian ini menunjukkan kebijakan Balai Latihan Kerja (BLK) dalam meningkatkan keterampilan masyarakat kota Semarang dengan standar mutu yang telah di tetapkan dalam peningkatan kualitas kerja tenaga kerja kota Semarang dilakukan sesuai dengan kebutuhan pasar[4] perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan M. Fajar Assidiq menggunakan penelitian kuantatif . selain itu pada penelitian M. Fajar Assidiq memfokuskan pada kebijakan yang di berikan oleh Balai Latihan Kerja pemerintah kota Semarang. Sedangkan yang dilakukan peneliti yaitu variabel yang digunakan untuk mengukur seberapa besar efektivitas pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya
3.	Nur Hayati Husna	Evaluasi Tentang Program Pelatihan Kerja UPTD BLK payakumbuh	lebih memfokuskan penelitiannya terhadap evaluasi pelaksanakan program latihan kerja serta penyusunan strategi untuk mengembangkan dan pelaksanaan pelatihan kebijakan di BLK Payakumbuh, Sedangkan yang dilakukan peneliti yaitu variabel yang digunakan untuk mengukur seberapa besar efektivitas pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya
4.	Indri Andesta Dyastuti	Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan	penelitian yang dilakukan oleh Indri Andesta Dyastuti menujukkan bahwa menganalis displin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan, yang dimiliki berpengaruh pada kinerja kayawan. Sedangkan yang dilakukan peneliti yaitu variabel yang digunakan untuk mengukur

[4] M. Fajar Assidiq. S, ''*Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang Dalam Meningkatkan keterampilan Masyarakat Kota Semarang''* (semarang : universitas NegerI semarang, 2009) Hlm. 38

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			seberapa besar efektivitas pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya
5.	Rifki Aditya	"pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi dan kinerja karyawan'' pada tahun 2015 study pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.	memiliki hubungan yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) distribusi Jawa timur berbeda yang diteliti oleh peneliti yaitu bertujuan untuk mengetahui seberapa besar efektivitas pelatihan kerja terhadap penurunan pengangguran di kota Surabaya

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini bertujuan untuk

1. Untuk menganalisis Implementasi Program-Program kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya
2. Untuk menganalisis Efektivitas Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya terhadap penurunan Pengangguran di Kota Surabaya.

F. Kegunaan Hasil penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tentang Efektivitas Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja kota Surabaya terhadap penurunan Pengangguran di kota Surabaya memberikan manfaat untuk beberapa pihak yang bersangkutan.

a. Manfaat Teoritis

1. Dengan adanya penelitian dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan penelitian yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu ekonimi di bidang ketenagakerjaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Memberikan wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengetahui efektivitas pelatihan kerja terhadap penurunan pengangguran di Surabaya
3. Selain itu sebagai bahan informasi juga sebagai literature atau bahan informasi lainnya.

b. Manfaat praktis

Bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sebagai pengetahuan mengenai efektivitas pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja terhadap penurunan pengangguran guna untuk menurunkan angka pengangguran di kota Surabaya.

G. Definisi Operasional

Adapun tujuan dari definisi konsep operasional yaitu untuk memberikan arahan kepada penelti untuk melakukan penelitian, maka dari itu adanya penyususnan definisi konsep yang dijadikan sebagai acuan peneliti ini, antara lain:

1. Efektivitas Pelatihan Kerja

Efektivitas pelatihan kerja merupakan ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, dan waktu) ynag telah dicapai, yang mempunyai pengaruh sera membawa hasil guna mencapai suatu keberhasilan dalam sutu kegiatan.[5] Efektivitas pelatihan kerja juga dapat di definisikan sebagai ketetapan dari pelaksanaan suatu pelatihan atau

[5] Abdur Rahmat," *Efektivitas Organisasi"*, (Jakarta: Erlangga, 2008) hal,7

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tingkatan yang tepat pada tempat yang benar, waktu yang tepat dan harga yang pantas.

Menurut para ahli Efektivitas mempunyai beberapa pengertian, diantaranya menurut Sthepen P. Robbins mendefinisikan efektivitas itu sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang. Artinya, suatu efektivitas itu sebagai tingkat pencapaian organisasi dimana makin besar presentase target yang di capai, makin tinggi efektivitasnya[6] efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkannya. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti semakin efektivitasnya.[7]

2. Pengangguran

Pengangguran merupakan masalah makroekonomi yang mempengaruhi kelangsungan hidup manusia secara langsung. Bagi kebanyakan orang kehilangan suatu standart kehidupan. Jadi tidak mengejutkan apabila pengangguran menjadi topic yang sering mengkaji bahwa kebijakan yang mereka tawarkan akan membantu terciptanya lapangan pekerjaan (Mankiw,2000)

H. Metode Penelitan

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan sebuah penelitian yang mampu menangkap suatu keadaan yang sebenarnya

[6] Moh Pabundu Tika," *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kerja Perusahaan"*,(Jakarta : Bumi Aksara, 2010), cet ke-3 h,129
[7] Ibid,hal 132

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari suatu objek yang akan diteliti. Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Jalan Arief Rahman Hakim No, 131-133 Surabaya.

2. Sumber data

Data primer, data yang didapatkan peneliti secara langsung dengan mengamati apa yang sedang dikerjakan, mendengar apa yang diucapkan, dan berpartisipasi dalam aktivitas. Seluruh hal tersebut di dapatkan oleh peneliti saat melakukan praktik kerja lapangan (PKL) di Dinas Tenaga Keja kota Surabaya pada bulan juli tahun 2019. Data-data tersebut berupa

a. Data pelatihan kerja warga kota Surabaya
b. Data orang yang sudah bekerja dan data orang yang belum mendapat pekerjaan
c. Data sekunder, data yang didapatkan peneliti dari sumber yang telah ada dalam bentuk laporan tahunan Badan Pusat Satatistik (BPS) kota Surabaya
d. Data penduduk kota Surabaya usia 15 Tahun atau lebih menurut jenis kegiatan utama, di kota Surabaya 2012-2014

3. Jenis penelitian

Penelitian bersifat deskriptif

1. Informan penelitian

Salah satu langkah dalam melengkapi penelitian yaitu dengan menentukan informasi penelitian sesuai dengan tema yang di teliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dimana menentukan informan penelitian merupakan anggota kelompok partisipasi yang dipilih salah satu dengan perannya yang mampu mengarah dan menerjemahkan dalam muatan budaya seorang pelaku terlibat sesuai dengan topik permasalahan peneliti.

Adapun cara seorang informan yaitu dengan cara purposive sampling yaitu dimana sampelnya dilakukan dengan cara yang subjektif. Dan memiliki tujuan dan maksud tertentu serta dalam memilih seorang informan harus yakin bahwa informan tersebut mempunyai informasi yang dapat membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitiannya. Karakteristik yang dimiliki informan dalam peneliti sebagai berikut : a) berpendidikan minimal SMA, b) mempunyai korelasi dengan Dinas Tenaga Kerja, c) usia 25-40 tahun. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan meningkatakan pemberdayaan masyarakat dan lemabaga kemasyarakatan. Dengan ini maka peneliti memerlukan wawancara dari kepala bidang produktivitas dan tenaga tenaga kerja Bapak Isnawahyudin. Berdasarkan ulasan mengenai karakteristik informan penelitian diatas maka sudah di nilai layak untuk dijadikan informan penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

   a. Wawancara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam, artinya peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada bapak

kepala bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja bapak Isnawahyudin secara mendalam yang berhubungan dengan bagaimana pelaksanaan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Dengan wawancara mendalam data-data dapat dikumpulkan semaksimal mungkin.

b. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode dalam pengumpulan data dengan cara sengaja sudah terarah sesuai rencana dan tujuan yang akan digunakan dengan melakukan pengamatan dan pencatatan pada seluruh kejadian dan fenomena yang terjadi serta mengacu pada masyarakat aturan dalam penelitian. Observasi yang dilakukan yaitu dengan melihat langsung pelatihan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analis data merupakan runtutan cara untuk memperoleh hasil dari penelitian yang dilakukan. Analisis yang digunakan dalam menyusun penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang temuanya tidak melalui proses statistic dan hitungan lainya, melainkan berupa pemahaman dan penafsiran atas peristiwa atau interaksi manusia dalam situasi tertentu berdasarkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perspektif dan pandangan dari peneliti itu sendiri. Tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk memahami objek yang diteliti secara lebih fokus,teratur,dan mendalam. Dalam melakukan penelitian secara kualitatif, peneliti merupakan instrument penting dalam penelitan. Hal ini berkaitan dengan peran peneliti yang harus terjun sendiri ke lapangan untuk memperoleh data dan informasi hingga telah memuaskan.

Berikut merupakan langkah-langkah yang dilakukan penulis untuk mendapatkan data:

- Mencari data dari setiap variabel yang bersangkutan dengan penelitian secara online dengan mengunjungi website resmi milik pemerintah.
- Apabila data yang dibutuhkan kurang memenuhi, maka mencari data dengan terjun langsung ke lapangan mencari data menemui narasumber.
- Data yang dibutuhkan adalah data orang yang mengikuti pelatihan kerja dan orang yang sudah mendapatkan pekerjaan alias sudah bekerja
- Data yang diambil dari instansi pemerintah harus melalui beberapa prosedur yang harus dijalani, yakni mengurus surat ijin penelitian ke fakultas pada tanggal 14 November 2019 melalui *One Day Service* (ODS) untuk diajukan kepada Badan Penangulangan Bencana (BPB LINMAS) kota Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Membawa surat dari fakultas yang ditujukan ke BPB LINMAS pada tanggal 19 November 2019 dengan menyertakan beberapa berkas yang dibuthkan, seperti proposal dan persetujuan pembimbing untuk mendapat rujukan dari instansi Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.
- Setelah itu akan menerima surat rujukan dari BPB LINMAS kepada instansi yang akan dijadikan tempat penelitian, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.
- Membawa surat rujukan dari BPB LINMAS, surat izin penelitian dari fakultas, proposal, dan persetujuan pembimbing ke Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.
- Setelah mendapat surat persetujuan dari BPB LINMAS Kota Surabaya untuk melakukan penelitian, maka dapat dilakukan wawancara dan meminta data ke Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.
- Setelah data yang dibutuhkan terkumpul, maka dilakukan analisis kualitatif dengan metode deskriptif dan menjelaskan sesuai data yang ada.

6. Teknik Pengolahan Data

Terdapat tiga tahapan dalam melakukan engolahan data, diantaranya adalah :

1. Reduksi Data

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Melakukan pemilihan, pemusatan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi atas data kasar yang diperoleh dan muncul dari data-data dilapangan atas hasil wawancara bersama kepala bidang produktivitas tenaga kerja dan staff pelatihan kerja. Data-data yang didapatkan kemudian dikategorikan berdasarkan:

a. Informan

- Kepala bidang produktivitas tenaga kerja
- Staff bagian pelatihan kerja
- Sekertariatan
- Masyarakat

b. Lokasi penelitian

Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

2. Display data

Merancang data-data yang diperoleh dalam bentuk matriks baik bagan, flow chart, dan lain-lain. Data-data tersebut diantaranya adalah:

- Data orang yang mengikuti pelatihan kerja
- Data orang yang sudah bekerja
- Data orang yang belum mendapat pekerjaan atau belum bekerj

3. Penarikan kesimpulan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penarikan kesimpulan berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan mencakup informasi-informasi penting didalam penelitian sesuai dengan rumusan masalah yakni:

- Pengimplementasian program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kota Surabaya
- Pelatihan kerja dapat menurunkan angka pengangguran di Kota Surabaya

4. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data adalah data yang dapat dipertanggung jawabkan keasliannya, antara data yang terjadi pada objek penelitian. Dalam menguji keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi merupakan pemeriksaan keabsahan data dengan menggunakan pendekatan multimetode atau metode ganda yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan melakukan analisis data. Dasar tujuannya adalah agar penelitian dapat dipahami dengan baik mengingat tingkat kebenaran penelitian yang tinggi karena dilihat dari beberapa sudut pandang.

1. Triangulasi Sumber, membandingkan dan melakukan pengecekan ulang mengenai derajat kepercayaan informasi yang diperoleh peneliti melalui sumber yang berbeda.
2. Triangulasi Waktu, digunakan untuk validitas data yang berkaitan dengan proses dan perilaku manusia, mengingat perilaku manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada teknik triangulasi waktu, peneliti tidak hanya memerlukan satu kali penelitian saja.

3. Triangulasi Teori, memadukan dua atau lebih teori sehingga dapat ditemukan hasil yang lebih kompetitif.
4. Triangluasi Peneliti, memerlukan dua atau lebih peneliti dalam melakukan penelitian dengan membuat kesepakatan terlebih dahulu mengenai acuan atau krtiteria penelitian mengingat masing-masing peneliti gaya, sikap dan persepsi yang berbeda dalam mengamati suatu fenomena.
5. Triangulasi Metoe, usaha pengecekan keabsahan data dan keabsahan penelitian dengan menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data sehingga akan mendapatkan data yang sama.

Dari kelima teknik triangulasi, maka peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber data dan triangulasi metode untuk melakukan pengujian keabsahan data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian.

I. ***Sistematika Pembahasan***

Dalam menyusun sebuah penelitian, sistematika yang digunakan penulis meliputi sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian dan sistematik pembahasan.

BAB II Kerangka Teoritis

Bab ini menjelaskan landasan teori tentang efektivitas, tenaga kerja, pengangguran

BAB III Data Penelitian

Bab ini menjelaskan deskripsi data yang berkenaan dengan variabel yang di teliti secara obyektif dalam arti tidak dicampur dengan opini peneliti. Deskripsi data penelitian dilakukan dengan jelas dan lengkap tentang efektivitas pelatihan kerja terhadap tingkat pengangguran.

BAB IV Analisis Data Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

Bab ini menjelaskan analisis terhadap data penelitian dengan metode kualitatif deskriptif untuk menjawab masalah penelitian, menginterprestasikan dan menggabungan hasil penelitian itu ke dalam kumpulan pengetahuan yang sudah bagus, memodifikasi teori yang sudah ada atau menyusun sebuah teori baru.

BAB V Penutup

Bab ini merupakan bagian akhir yang berisikan mengenai penguraian kesimpulan Dari penjelasan-penjelasan yang telah dibahas dan saran peneliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Efektivitas

Efektivitas menurut kamus besar Bahasa Indonesia berasal dari kata efektif yang berarti mempunyai nilai efektif, pengaruh atau akibat, bisa diartikan sebagai kegiatan yang memuaskan. Miller (dalam Tangkilisan 2005:138) menggemukakan bahwa efektivitas dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efesiensi. Efesiensi terutama mengandung pengertian perbandingan antar biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2001:24) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya.[8]

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai segala usaha yang dilakukan untuk memperbaiki performasi pekerja tertentu yang sedang atau menjadi tanggungjawabnya, atau menjadi satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes 2003:197) menurut Departemen Pendidikan Nasional (2009:2), pelatihan adalah proses pembelajaran yang

[8] Muhammad Adhif Alfi Candra, susi Sulandari "Efektivitas Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blora".

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar. Louiz E. Boone, David L. Kurzt (dalam Sinambela 2012:209) berpendapat bahwa pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.[9]

1. Ukuran efektivitas

Mengukur efektivitas bukanlah hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (output) barang dan jasa.

Pengukuran efektivitas dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Efektivitas dapat diukur melalui berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mecapai tujuan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan telah berjalan dengan efektif. Hal terpenting adalah efektivitas tidak menyatakan tentang berapa besar biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Efektivitas hanya melihat apakah proses program atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuan

[9] Ibid, 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang telah di tetapkan.[10] Sedangkan menurut Duncan yang dikutip dalam bukunya "Efektivitas Organisasi" mengatakan ukuran efektivitas, sebagai berikut:[11]

2. Pencapaian Tujuan

Pencapaian adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin.diperlukan pentahapan,baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu kurun waktu dan sasaran yang merupakan target kongkrit.

3. Integrasi

Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan consensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.

4. Adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.

[10] Ulum.Ihyaul MD, Akuntasi Sektor Publik 2004 hlm 294.
[11] Ibid,53

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.[12] Secara garis besar penduduk suatu Negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Sedangkan menurut DR Payaman Simajutak dalam bukunya "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia" tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.[13] Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup.

---

[12] Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan (vol 17 No 6, 2011), hal 708.
[13] Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998), hal 03.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau kelompok menurut standar yang ditentukan.[14] Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan. Yaitu:

- Berdasarkan penduduknya

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2. Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang diangggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia

[14] Pius Partono dkk, *Kamus Ilmiah Popular*,(Surabaya:Arkola,2001), hal 345

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

- Berdasarkan batas kerja

1. Angkatan kerja

   Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2. Bukan angkatan kerja

   Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

- Berdasaran kualitasnya

1. Tenaga kerja terdidik

   Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan ninformal.

   Conohnya pengacara, dokter, guru dan lain-lain

2. Tenaga kerja terlatih

   Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3. Tenaga kerja tidak terdidik dan terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga kerja saja. Contohnya kuli angkut, pembantu rumah tangga dan sebagainya.

b. Masalah Ketenagakerjaan

Salah satu masalah mendasar yang dihadapi Indonesia disepanjang perjalanan menjadi bangsa yang merdeka adalah masalah pengangguran, dimana pemerintah dengan bebgai upaya yang telah dilakukan untuk mengurangi akan tingkat pengangguran. Upaya yang ditempuh pemerintah dalam persoalan pengangguran dari waktu ke waktu ditempuh melalui berbagai pendekatan pembangunan bertumpu pada pertumbuhan ekonomi (*production contered development*). namun pada kenyataanna masalah ketengakerjaan di Indonesia masih bisa diatasi oleh pemerintah.[15] Permasalah yang timbul dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia adalah sebagai berikut:[16]

[15] Janes Eudes wawa*, Ironni Pahlawan Devisa* (Jakarta: PT Kompas Media Nusantara,2005), hal 39
[16] Cosmas Batubara, *Masalah Tenaga Kerja Dan Kebijakan DI Indonesia*, Jurnal Ilmu-ILMU Sosial Manajemen Konsensus Dalam Bisnis, hal 4-7

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Perluasan lapangan pekerjaan

Masalah perluasan lapangan yang mendesak, selama pelita IV sebenarnya cukup banyak diciptakan lapangan kerja. Namun angkatan kerja bertambah melebihi kemampuan penciptaan lapangan kerja, sehingga jumlah pengangguran dan setengah pengangguran masih cukup besar.

Untuk replica ke V tantangan perluasan lapangan pekerjaan tersebut menjadi semakin besar karena angkatan kerja Indonesia. Diperkirakan akan bertambah dan terus bertambah. Sebagaian besar dari mereka terdiri dari angkatan kerja usia muda, wanita dan berpendidikan relative tinggi (sekolah menengah). Oleh karena itu diharapkan dalam masa perkembangan ini diciptakan lapangan kerja baru diberbagai sektor untuk dapat menampung pertambahan angkatan kerja yang semakin banyak akibat pertumbuhan penduduk yang sangat cepat.

2. Peningkatan mutu dan kemampuan kerja

Mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia keseluruhan Relativ masih tergolong rendah. Untuk meningkatkan telah dilakukan melalui berbagai program pendidikan dan latihan yang selaras dengan tuntutan perkembangan pembangunan dan teknologi agar dapat di dayagunakan seefektif dan semaksimal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mungkin.[17] Namun demikian, secara keseluruhan mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia masih tergolong rendah yang tercermin dari rendahnya produktivitas kerja, baik tingkatnya maupun pertumbuhannya.

Dalam era modernisasi peningkatan mutu dan kemampuan kerja tidak hanya berkaitan dengan besarnya jumlah angkatan kerja yang harus terdidik dan dilatih, tetapi juga berkaitan dengan kesesuain serta kualitas hasil pendidikan dan latihan dengan kebutuhan lapangan kerja dan persyaratan kerja. Permasalahn ini kadang-kadang bersifat dilematis mengingat terbatasnya sumber daya yang tersedia. Namun demikian disinilah letak tantangan yang harus dihadapi, yaitu bagaimana dengan sumber daya yang terbatas kita dapat meningkatkan mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia secara merata, sehingga dapat dicapai peningkatan produktivitas dan mutu tenaga kerja Indonesia. Menyadari akan masih rendahnya mutu tenaga kerja Indonesia maka diperlukan akan adanya peningkatan pendidikan formal, pendidikan formal yang bersifat umum maupun kejuruan dalam upaya membangun dan mengembangkan pengetahuan, bakat, kepribadian dan sikap

[17] Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, hal 27

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mental, kreatifitas penalaran dan kecerdasan seseorang. Itu sama merupakanfondasi dari semua sumber daya manusia di masa sekarang.

Disamping pendidikan formal, jalur latihan kerja juga sangat penting perananya dalam peningkatan mutu tenaga kerja Indonesia. Latihan kerja merupakan proses pengembangan keahlian dan keterampilan kerja yang langsung dikaitkan dengan pekerjaan dan persyaratan kerja atau dengan kata lain, latihan kerja erat hubungannya dengan pengembangan profesionalisme tenaga kerja, dan berfungsi sebagai suplemen atau komplemen dari pendidikan formal, selanjutnya dari keduanya disusun dan dikembangkan secara terpadu sebagai satu kesatuan sistem pembinaan sumber daya manusia.

3. Penyebaran tenaga kerja

Penyebaran dan pendayagunaan kerja, telah dikembangkan melalui program dan kebijakan yang tujuan untuk meningkatkan pendayagunaan serta penyebaran tenaga kerja yang lebih merata baik secara sektoral maupun regional. Secara sektoral pembangunan sektor-sektor diluar sektor pertanian terus ditingkatkan untuk dapat memperbesar perananya baik menghasilkan nilai lebih atau penyerapan tenaga kerja. Namun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

demikian, mengingat sebagain angakat kerja Indonesia mutunya relative masih rendah dan berasal dari sektor pertanian.

Sektor regional kita masih menghadapi masalah penyebaran angakatan kerja yang bertumpuk di pulau jawa. Penyebaran angkatan kerja yang kurang merata baik secara sektoral maupun regioanal menyulitkan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja secara maksimal, sehingga menimbulkan situasi pasar kerja paradoksal "sesuatu yang bersifat bertolak belakang".[18]

Untuk maksud penyebaran tenaga kerja secara regional, kebijakan dan program yang dikembangkan antara lain program kerja antar daerah transmigrasi, pengupahan dan sebagainya. Sedang untuk penyebaran tenaga kerja secara sektoral dilakukan melalui latihan kerja dan permagangan. Di samping itu juga diperlukan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan dan pasar kerja.

4. Perlindungan tenaga kerja

Perlindungan tenaga kerja yang dimaksudkan agar tenaga dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga mereka dapat hidup layak bersama keluarganya. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang

[18] Pius Partanto dkk, Kamus Ilmiah Popular, hal 574

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

semakin cepat, akan membawa dampak negatif bagi tenaga kerja. Para tenaga kerja sering merasa dirugikan ataupun dieksploisasi oleh pemimpin atau para pengusaha yang semena-mena menetapkan kebijakan bagi para karyawan maupun para buruh, minimnya upah dan jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia tenaga kerja yang aman dan sehat, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan tenang dan produktif sesuai dengan pasal 27 ayah (2) UUD 1945 apabila tenaga kerja dapat hidup layak, maka motivasi dan produktivitas kerjannya akan meningkat.

C. Pelatihan kerja

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hasibuan (2003:69) pelatihan skerja suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisirbsehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tertentu. Pelatihan kerja yaitu proses sistematik pengubahan perilaku karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional (Simamora 1997 : 345). Menurut Notoatmodjo (1998 : 26) pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah mendahului suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pealatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan (*job orientation*). Disamping itu pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap. Hal inilah yang mendasari orientasi kepada pelaksana tugas serta kemampuan-kemampuan khusus pada sasaran. Hal itu pula yang membuat waktu pelatihan pada umumnya tidak terlalu lama. Demikian juga metode belajar mengajar yang dgunakan pada pelatihan lebih inovatif dibandingkan dengan pendidikan. Nitismito (1994: 53) menggemukakan bahwa pelatihan adalah : kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, dan keterampilan serta pengetahuan dari karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan . Definisi lain yang mengemukakan tentang pelatian yaitu dikemukakan oleh Wexley dan Yulk dalam Mangkunegara (2001: 43) pelatihan adalah usaha untuk pengembangan *skill*, pengetahuan,dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Definisi diatas memperlihatkan bahwa pelatihan berhubungan erat dengan kebutuhan organisasi dan karyawan, sehingga pelatihan yang dilaksanakan harus mampu menjawab kebutuhan-kebutuhan organisasi melalui karyawan yang diraih.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja

   Pelatihan dipandang sebagai satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pelatihan bagi karyawannya harus mendapat perhatian yang besar (Notoatmodjo 1998: 27). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pentingnya pelatihan adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Sumber daya manusia atau karyawan menduduki kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.

b. Dengan adanya kemajuan ilu dan teknologi jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi. Jabatan tertentu akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan informasi.

c. Promosi dalam suatu organisasi adalah suatu keharusan apabila organisasi itu ingin berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward* akan menuntut seseorang untuk dapat menguasai pekerjaan baru dalam jabatan baru. Untuk itulah maka karyawan yang baru tersebut perlu dilatih dan dikembangkan keampuannya.

2. Tujuan Pelatihan

Setiap pelatihan pasti memiliki tujuan yang sudah tergambar dari penilaian kebutuhan akan pelatihan pada suatu perusahaan. Bila suatu badan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa saja yang menjadi tujuannya, sehingga dengan demikian menjadi nyata arah yang harus dicapai.

Menurut Simanora (1997 :346) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Memperbaiki kinerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Memutakhirkan kemampuan para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam belajar
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional
5. Mempersaiapkan karyawan untuk promosi
6. Mengorintasikan karyawan terhadap organisasi
7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

   Perusahaan juga dapat berharap mengurangi pengawasan atas karyawan setelah pelatihan., karena setelah pelatihan diharapkan dapat melakukan tugasnya dengan lebih terampil dan bertanggung jawab, karena karyawan yang mendapat pelatihan khusus akan sedikit kemungkinan membuat kesalahan. (Manullang, 1994:85).

3. Metode pelatihan

Metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu,biaya,jumlah peserta,tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta lain-lain:

a. On the job

Para peserta latihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Vestibule

Metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggerakan dalam perumahan industry untuk memperkenalkan pekerjaan tersebut.

c. Demonstration and Example

Metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

d. Simulation

Situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.

e. Apprenticeship

Suatau cara untuk mengembangkan keahlian pertkukaran sehingga peserta pelatihan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

f. Classroom methods

Metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat, programmed instruction, metode studi kasus, role, playing, diskusi dan seminar.

D. Pengangguran

Pengangguran adalah suatu keaadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memperolehnya.[19] Seseorang yang tidak bekerja, tetapi tidak secara aktif mencari pekerjaan tidak tergolong sebagai penganggur. Pengangguran dapat terjadi disebabkan oleh ketidakseimbangan pada pasar tenaga kerja. Hal ini menujukkan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi jumlah tenaga kerja yang diminta.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran merupakan penduduk yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja.

Pengangguran adalah masalah makroekonomi yang mempengaruhi manusia secara langsung dan merupakan yang paling berat. Bagi kebanyakan orang, kehilangan pekerjaan berarti penurunan standar kehidupan dan tekanan psikologis, jadi tidaklah mengejutkan jika pengangguran menjadi topic yang sering dibicarakan dalam perdebatan public dan para olitisi seing mengklaim bahwa kebijakan yang mereka tawarkan akan membantu menciptakan lapangan pekerjaan.[20] Tetapi secara aktif mencari pekerjaan tidak dapat digolongkan sebagai penganggur. Penganggur adalah orang yang tidak bekerjasama sekali atau bekerja

[19] Sadono Sukirno,Makro Ekonomi Modern,Perkembangan Pemikiran dari Klasik Hingga Keynesian Baru, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2008,8.
[20] N Gregory Mankiw, Makro Ekonomi, Terjemahan: Fitria Lizza, Imam Nurmawan, (Jakarta: Penerbit Erlangga. 2003) hal 150.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan.

Dalam standar pengertian yang sudah ditentukan secara internasional, yang dimaksud penganguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya.[21] Pengangguran menujukkan sumber daya yang terbuang. Para pengangguran memiliki potensi untuk memberikan kontribusi pada pendapatan nasional, tetapi mereka tidak dapat melakukannya. Pencarian pekerjaan yang cocok dengan keahlian mereka adalah menggembirakan jika itu berakhir, dan orang-orang yang menunggu pekerjaan di perusahaan yang membayar upah di atas keseimbangan merasa senang ketika lowongan terbuka.[22] Angkatan kerja memiliki populasi dewasa yang sedang bekerja atau sedang mencari kerja.[23] Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur. Golongan yang bekerja merupakan sebagaian masyarakat yang sudah aktif dalam kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa. Sedangkan sebagaian masyarakat lainnya yang tergolong siap bekerja dan mencari pekerjaan termasuk dalam

[21] Sadono Sukirno, Makro Ekonomi Modern, *Perkembangan Pemikiran dari Klasik Hingga Keynesian Baru*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada) 2000 hal 472.
[22] Ibid, 472.
[23] William A McEachern,"Ekonomi Makro, Pendekatan Kontemporer", terjemahan: Sigit Triandaru, (Jakarta: Salemba Empat.2000) hal 124.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

golongan menganggur. Golongan penduduk yang tergolong sebagai angakatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang tidak bekerja ataupun mencari pekejaan, atau bisa dikatakan sebagai bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya tidak terlibat atau tidak berusaha terlibat dalam kegiatan poduksi.[24] Kelompok bukan angkatan kerja ini terdiri terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain yang menerima pendapatan.

Jika dalam standar pengertian yang sudah ditentukan secara internasional, yang dimaksud pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja yang sedang aktif dalam mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya. Maka menurut sebab terjadinya pengangguran digolongkan kepada tiga jenis yaitu.[25]

1. Pengangguran friksional

   Pengangguran friksional adalah pengangguran yang terjadi karena kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja yang ada. Kesulitan temporer ini dapat berbentuk sekedar waktu yang diperlukan selama prosedur pelamaran dan seleksi, atau terjadi karena faktor jarak atau kurannya informasi.

[24] Ibid, 126.
[25] Sadono Sukirno, Makro Ekonomi Modern, *Perkembangan Pemikiran dari Klasik Hingga Keynesian Baru*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada) 2000 hal 8-9.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengangguran friksional tidak bisa diletakkan dari perekonomian yang sedang berubah. Untuk beberapa alasan, jenis-jenis barang yang dikonsumsi perusahaan dan rumah tangga bervariasi sepanjang waktu. Ketika permintaan terhadap barang bergeser, begitu pula permintaan terhadap tempat kerja yang memproduksi barang-barang tersebut.[26]

2. Pengangguran structural

Pengangguran struktural terjadi karena ada problema dalam struktur atau komposisi perekonomian. Perubahan struktur yang demikian memerlukan perubahan dalam keterampilan tenaga kerja yang dibutuhkan sedangkan pihak pencari kerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan keterampilan baru tersebut. Pengangguran ini juga disebabkan oleh struktur perekonomian yang belum maju, kurang mampu menciptakan cukup lapangan kerja produktif dan remuneratif bagi seluruh angkatan kerjanya. [27]

3. Pengangguran konjungturual

Pengangguran konjungtur terjadi karena kelebihan pengangguran alamiah dan berlaku sebagai pengangguran dalam permintaan agregat. Pengangguran konjugturual juga ditimbulkan karena penurunan kegiatan ekonomi. kekurangan permintaan effektif

[26] N Gregory Mankiw, *Makro Ekonomi*, Terjemah: Yati Sumiharti, Imam Nurmawan,(Jakarta:Penerbit Erlangga.2000) hal 127.
[27] Drs. SOERTOMO,MA,"Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenagakerja", penerbit Gadjah Mada University press, 1986 Yogjakarta hal 180

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengenai barang dan jasa menyebabkan penurunan kegiatan produksi dan distribusi barang dan jasa. [28]

Sadono sukirno mengklasifikasikan pengangguran berdasarkan cirinya, dibagi menjadi empat kelompok:

a. Pengangguran Terbuka

Pengangguran tadalah tenaga kerja yanag sungguh-sungguh tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran jenis ini cukup banyak karena memang belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal dan sebagai akibat pertambahan tenaga kerja. Efek dari keadaan ini di dalam suatu jangka masa yang cukup panjang mereka tidak melakukan suatu pekerjaan. Jadi mereka menganggur secara nyata dan separuh waktu, dan oleh karenanya dinamakan pengangguran terbuka. Pengangguran terbuka dapat pula wujud sebagai akibat dari kegiatan ekonomi yang menurun, dari kemajuan teknologi yang mengurangi penggunaan tenaga kerja, atau sebagai akibat dari kemunduran suatu industry.

b. Pengangguran tersembunyi

Pengangguran ini adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena suatu alasan tertentu. Salah satunya adalah karena kecilnya perusahaaan dengan tenaga kerja yang terlalu banyak

[28] Ibid, 176.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sehingga untuk menjalankan kegiatannya tidak efesien. Kelebihan tenaga kerja yang digunakan digunakan dalam pengangguran tersembunyi.

c. Setengah menganggur

Pengangguran ini adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada lapangan pekerjaan, niasanya yang bekerja setengah menganggur ini merupakan tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu. Mereka mungkin hanya bekerja satu hingga dua hari dalam seminggu, atau satu hingga empat jam sehari. Pekerja-pekerja yang mempunyai masa kerja seperti ini digolongkan sebagai setengah menganggur.

d. Pengangguran bermusim

Pengangguran ini adalah tenaga kerja yang tidak bekerja karena terikat pada musim tertentu. Pengangguran seperti ini terutama di sektor pertanian dan perikanan. Pada umumnya petani tidak begitu aktif di antara waktu sesudah menanam dan panen. Apabila dalam masa tersebut tidak melakukan pekerjaan lain maka terpaksa menganggur.

Dalam membicarakan mengenai pengangguran yang selalu diperhatikan bukanlah mengenal jumlah penganggguran, tetapi mengenai tingkat pengangguran yang dinyatakan sebagai presentasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari angkatan kerja.[29] Untuk melihat ketenagakerjaan pekerja (kesempatan bekerja), maka digunakan rumus tingkat pengangguran terbuka. Definisi dari tingkat pengangguran terbuka ialah presentase penduduk yang mencari pekerjaan, yang mempersiapkan usaha, yang tidak mencari pekerjaan, arena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum mulai bekerja dari sejumlah angkatan kerja yang sah.[30]

Menurut Teori Klasik Adam Smith Menurut Mulyadi (2003) teori klasik menganggap bahwa manusialah sebagai faktor produksi utama yang menentukan alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith (1729-1790) juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusi yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (necessary condition) bagi pertumbuhan ekonomi.

[29] Sadono sukirno ‘‘ makro ekonomi modern, perkembangan pemikiran dari klasik hingga Keynesian baru” hal 10-11
[30] Ibid 437

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya untuk menurunkan angka pengangguran ialah dengan menyelenggarakan program pelatihan kerja. Program pelatihan kerja ini melibatkan masyarakat sebagai sasaran utama yang harus diberdayakann secara maksimal karena program tersebut mulai menunjukkan hasil yang signifikan untuk menurunkan angka pengangguran di Kota Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

DATA PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

Dinas Tenaga Kerja dalam menunjang kemampuan teknis dan operasional serta memeberikan pelayanan langsung kepada masyarakat industri dan masyarakat umum dalam bidang pelatihan. Program Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya merupakan lembaga pelatihan yang direncanakan dan dibentuk oleh pemerintah untuk membantu mengatasi beberapa masalah terkait dengan ketenagakerjaan dan pengangguran serta masalah lapangan pekerjaan didalam negeri, terutama bagi anak putus sekolah yang tidak bisa melanjutkan sekolah karena faktor ekonomi, bagi anak yang sulit mendapat lapangan pekerjaan setelah menyelesaikan bangku pendidikan serta untuk angkatan pengangguran yang terjadi, mereka dapat mengikuti pelatihan keterampilan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya di berbagai bidang kejuruan yang disediakan, mereka dapat bekerja di perusahaan-perusahaan, perkantoran-perkantoran ataupun berusaha mandiri.

Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya memiliki visi "Terwujudnya ketenagakerjaan yang produktif, dinamis dan industrialisas peace yang berkeadilan". Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Kota Surabaya juga memiliki misi yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Perencanaan ketenagakerjaan daerah yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja dan usaha.
2. Pemberdayaan Tenaga Kerja melalui perluasan kesempatan kerja dan penempatan Tenaga Kerja baik dalam maupun luar negeri.
3. Peningkatan pelatihan Tenaga Kerja yang produktif dan kompetitif.
4. Pertumbuhan dan pengembangan hubungan industrial yang harmonis.
5. Perlindungan ketenagakerjaan sesui dengan harkat martabat bangsa Indonesia.
6. Perbaikan kualitas kerja, suasana kerja dan kinerja organisasi.[31]

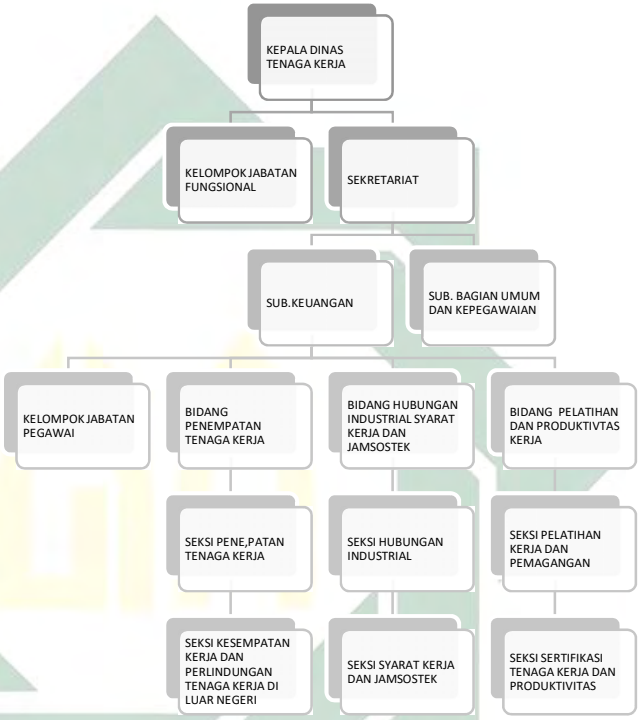
[31] Hasil wawancara dengan ibu Rista tentang visi dan misi bidang produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Kota Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Struktur kelembagaan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

Gambar 3.1

Struktur Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja

   Kepala Dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas pokok :

   a. Tugas Pokok

      Tugas pokok Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya mempimpin, merencanakan, mengatur, melaksanakan dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengawasi penyelenggaraan sebagaian tugas pemerintahan Kota di bidang ketenagakerjaan.

b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya mempunyai fungsi sebagai berikut:

1) Merumuskan, perencanaan kebijakan teknis operasional dan administrasi di bidang tenaga kerja
2) Mengatur penyelenggaraan dan pembinaan aparatur pada dinas
3) Pengkoordinasian di bidang tenaga kerja dengan instansi terkait
4) Penyelenggaraan pelaporan pertanggung jawaban (akuntabilitas) dan kinerja dinas.

2. Sekretariat

Secretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris, mempunyai tugas pokok mempimpin dan mengkoordinir penyusunan rencana program dan pengendalian kegiatan kegiatan secretariat, penyiapan koordinasi penyusunan kebijakan pembinaan kepegawaian, pengelolaan ketatausahaan perlengkapan rumah tangga dinas, penyusunan pelaporan penyelenggaraan pemerintah bidang kesejahteraan sosial dan laporan pertanggung jawaban Bupati bidang ketenagakerjaan agar terlaksana dengan baik, efektif dan efesien sesuai dengan aturan yang berlaku.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Secretariat membawahi 3 (tiga) sub bagian, masing-masing sub bagian bertanggung jawab kepada sekretaris:

a. Sub Bagian Program dan Evaluasi

   Sub Bagian Program dan Evaluasi mempunyai tugas pokok merencanakan dan mengontrol kegiatan penyusunan perencanaan dan pelaporan kegiatan perencanaan.

b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

   Sub Baian Umum Kepegawaian mempunyai tugas pokok merencanakan dan mengontrol kegiatan admistrasi umum, kerumahtanggaan dan admistrasi kepegawaian dan membuat laporan bagian Sub Bagaian Umum.

c. Sub Bagian Keuangan

   Sub Bagaian Keuangan mempunyai tugas pokok merencanakan dan mengontrol admistrasi keuangan dan membuat laporan Sub Bagaian Keuangan, sehingga yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan aturan-aturan yang berlaku.

3. Bidang Pembinaan dan Penempatan Kerja

   Bidang pembinaan dan penempatan kerja dipmpin oleh kepala Bidang dan mempunyai tugas pokok menyusun program dan pengendalian kegiatan, mengevaluasi seluruh kegiatan dan membuat laporan kegiatan yang telah dilaksanakan kepada pimpinan yang menjadi tugas pokok Bidang pembinaan dan penempatan kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Seksi Pendaftaran Tenaga Kerja

Seksi pendaftaran Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok merencanaan dan mengevaluasi semua kegiatan yang dilakukan sehingga kegiatan dapat terkontrol dan berjalan lancer sesuai dengan aturan yang berlaku.

b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja

Seksi penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok merencanakan dan mengevaluasi serta melaporkan semua kegiatan yang telah dilaksanakan, membagi tugas dan membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sehingga tugas dapat berhasil sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku.

c. Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Seksi Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas pokok merencanakan dan mengevaluasi semua kegiatan yang telah dilaksanakan yang berhubungan dengan tupoksi seksi kemudian mengoreksi dan melaporkan kegiatan yang dilakukan bawahan, sehingga tugas dapat berjalan lancer dan berhasil sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku.

4. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Tenaga Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang dan mempunyai tugas pokok memimpin dan merencanakan, menyusun program dan pengendalian kegiatan,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengkoordinir, menyelenggaraan dan mengawasi serta mengevaluasi kegiatan bidang yang akan dan sedang dilakukan, sehingga kegiatan bidang dapat berjalan lancer sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku.

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Tenaga Kerja membawahi tiga seksi yaitu:

a. Seksi Organisasi dan jaminan sosial Tenaga Kerja

   Tugas pokoknya merencanakan dan mengevaluasi kegiatan seksi Tenaga Kerja

b. Seksi Syarat-Syarat Kerja

   Mempunyai tugas pokok merencanakan dan mengevaluasi kegiatan seksi syarat-syarat kerja.

c. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

   Mempunyai tugas pokok merencanakan dan mengevaluasi kegiatan seksi penyelesaian perselisihan hubungan industry.

5. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

   Dipimpin oleh kepala Bidang dan tugas pokok mempimpin dan merencanakan penyususnan program dan pengendalian kegiatan bidang pengawaan ketenagakerjaan.

   Bidang pengawasan ketenagakerjaan membawahi tiga seksi yaitu :

   a. Seksi Norma Kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tugas pokok Seksi Norma Kerja adalah merencanakan, mengevaluasi dan membuat laporan kegiatan Seksi Norma Kerja.

b. Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3)

tugas pokok Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah merencanakan mengevaluasi dan membuat laporan tentang keselematan dan kesehatan kerja.

c. Seksi Pendataan dan Vertifikasi Ketenagakerjaan

d. Tugas pokok Seksi Pendataan dan Vertifikasi Ketenagakerjaan adalah merencanakan mengevaluasi dan membuat laporan tentang kondisi Seksi Pendataan dan Vertifikasi Ketenagakerjaan

6. Sub Bagaian Pelatihan dan Produktivitas

a. Mempunyai tugas:

Melaksanakan penyusunan rencana dan program serta memfasilitasi peningkatan instruktur pelatihan kerja dan pengolahan pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja, standarisasi dan sertifikaasi serta bimbingan kerja bagi tenaga kerja.

b. Mempunyai tugas:

1. Pelaksanaan penyusunan program kegiatan bidang pelatihan dan produktivitas
2. Pelaksanaan fasilitas program kegiatan bidang pelatihan dan produktivitas
3. Pelaksanaan pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Pelaksanaan informasi ketenagakerjaan, serta pembinaan perencanaan tenaga kerja dan sistem informasi ketenagakerjaan kota.
5. Pelaksanaan fasilitas pelatihan dan pengukuran program produktivitas
6. Pelaksanaan fasilitas program peningkatan produktivitas
7. Pelaksanaan proses peijinan atau pendaftaran lembaga pelatihan kerja
8. Pelaksanaan penyusunan bahan penerbitan rekomendasi perjanjian magang ke luar negeri
9. Pelaksanaan engawasan sertifikasi kompetensi
10. Pelaksanaan pengawasan akreditasi lembaga pelatihan kerja
11. Pelaksanaan penyusunan pedoman pelaksanaan pengawasan serttifikasi kompetensi
12. Pelaksanaan penyusunan pedoman pelaksanaan pengawasan akreditasi kelembagaan pelatihan kerja
13. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas Tenaga Kerja

c. Membawahi

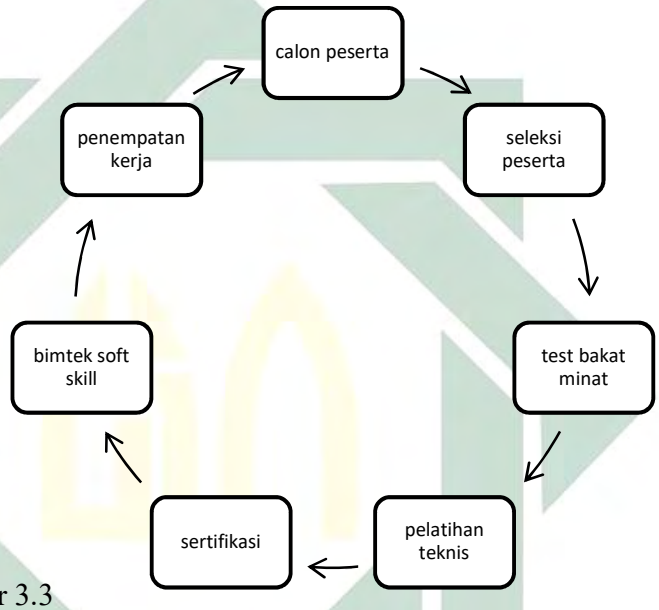
1. Seksi Instruktur Pelatihan
2. Seksi Sertifikasi Tenaga Kerja dan Pemagangan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Seksi Lembaga Latihan dan Produktivitas.

Gambar 3.2

Alur pelatihan kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya



Gambar 3.3

Tahapan Perekrutan Peserta Program Pelatihan Kerja Tahun 2019

Tahapan-tahapan tersebut dilaksanakan oleh tim pelaksana yaitu pegawai Bidang Produktivitas dari Tenaga Kerja Kota Surabaya. Diawali dengan tahapan pendaftaran di kantor beralamat di Jl Arief Rahman Hakim No, 131-133 Surabaya. Kriteria calon pendaftaran adalah usia maksimal 30 tahun, pendidikan minimal sekolah Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau sederajat, sehat jasmani

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rohani. Setelah memenuhi kriteri tersebut, para calon peserta pelatihan harus memenuhi syarat pendaftaran pelatiha kerja dengan mengisi formulir pendaftaran dan melampirkan persyaratan sebagai berikut:

a. Fotocopy Kartu Tanda Penduduk (KTP) atau Surat Ketereangan Domisili Kota Surabaya sebanyak 1 lembar.
b. Fotocopy Ijazah Terakhir sebanyak 1 lembar.
c. Pas photo berwarna ukuran 3x4 sebanyak 3 lembar.

Secara umum Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya membuka berbagai macam pelatihan yang dilaksanakan. Baik pelatihan Berbasis kompetensi (PBK) maupun pelatihan berbasis (PMB) diantaranya:

1. Pelatihan Bidang Jasa
    a. Pelatihan Terapi Spa
    b. Pelatihan Terapi Spa Level III
    c. Pelatihan Cleaning Service Junior
    d. Pelatihan Perawatan Kulit
    e. Pelatihan Perawatan Rambut
2. Pelatihan Bidang Otomotif
    a. Pelatihan Otomotif – Mobil
    b. Pelatihan IT support

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Pelatihan Bidang Pariwisata
    a. Pelatihan Perhotelan
4. Pelatihan Bidang Teknologi informasi
    a. Pelatihan Desain Grafis
    b. Pelatihan IT support
    c. Pelatihan Multimedia
    d. Pelatihan Teknisi Komputer
5. Pelatihan Bidang Perkantoran
    a. Pelatihan Admistrasi
    b. Pelatihan Akuntansi Dasar
6. Pelatihan Alat Angkat Angkut
    a. Pelatihan Las FCAW
    b. Pelatihan Las SMAW
    c. Pelatihan Mobile Crane

Dalam hal ini bapak Isna Wahyudin juga menjelaskan tentang kompetensi Teknis, Kompetensi Teknis adalah kemampuan kerja setiap pekerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang mutlak untuk diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatannya. Aspek kompetensi teknis yaitu:

1. Pengetahuan kerja adalah pengetahuan yang dimiliki pekerja berupa fakta, informasi, keahlian yang diperoleh seseorang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman konteks pekerjaan.

2. Keterampilan kerja adalah keterampilan pekerjaan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan, yang meliputi 5 (lima) dimensi kompetensi teknis.
3. Sikap kerja adalah perilaku pekerja yang menekankan aspek perasaan dan emosi, berupa minat, sikap, apresiasi, dan cara penyesuaian dari terhadap pekerjaan.

Inilah 3 aspek yang harus dimiliki oleh setiap peserta didik yang mengikuti pelatihan berbasis computer di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sebut bapak Isna Wahyudin.[32]

Program pelatihan kejuruan saat ini ada di Dinas Tenaga Kerja kota Surabaya ada 6 induk pelatihan kerja yang dilaksanakan. Baik pelatihan berbasis kompetensi maupun pelatihan berbasis masyarakat yaitu:

1. Bidang Jasa
   a. Instalasi penerangan, waktu yang harus diikuti selama 280 jam
2. Bidang Industri
   a. Las SMAW 3G waktu yang diikuti selama 360 jam.

[32] Wawancara dengan Bapak Isna Wahyudin selaku kabid produktivitas tenaga kerja Kota Surabaya. pada Tanggal 31 Desember 2019

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Fabrikasi, waktu yang harus diikuti selama 200 jam.

c. Las FCAW waktu yang harus diikuti selama 360 jam.

3. Bidang Otomotif

a. Teknik pengawasan Berkala Otomotif, waktu yang harus diikuti 400 jam

b. Mekanik spooring Balancing, waktu yang harus diikuti selama 200 jam

c. Perawatan dan perbaikan 10.000 KM waktu yang harus diikuti selama 280 jam

d. Sepda Motor injeksi, waktu yang harus di ikuti selama 280 jam.[33]

4. Teknik Informasi dan Komunikasi

a. Operator Basic Office, Waktu yang harus diikuti selama 200 jam

b. Technical Support, waktu yang harus diikuti selama 240 jam

c. Dynamic Web Proggamer, waktu yang harus diikuti selama 240 jam

d. Desaing Graphic, waktu yang harus di ikuti selama 280 jam.[34]

[33] Sumber,sub Bag Tata Usaha Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, Tanggal 27 Januari 2020
[34] Sumber,sub Bag Tata Usaha Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, Tanggal 27 januari 2020

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Bidang Perkantoran
    a. Administrator perkantoran, waktu yang harus diikuti selama 280 jam
    b. *Customer service*, waktu yang harus diikuti selama 280 jam
    c. *English for office*, waktu yang harus diikuti selama 280 jam
6. Bidang Pariwisata
    a. pelatihan bidang pehotelan waktu yang harus di ikuti selama 200 jam.

B. Program Pelatihan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Tujuannya.

Pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja adalah pelatihan yang berbasis kompetensi. Balai Latihan Kerja Kota Surabaya yang berada di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang terletak di Kota Surabaya. Lembaga tersebut memiliki peran sebagai penyelenggara urusan pemerintah Kota Surabaya, khususnya dibidang pelatihan seperti yang tercantum pada visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, visi "terwujudnya ketenagaan yang produktif, dinamis, dan industrial peace yang berkeadilan" dan misi "kami akan membantu pelangangan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kami menjadi kompeten dengan menyediakan keunggulan keahlian kami untuk membantu lulusan kami berdaya saing di pasar kerja.[35]

Program pelatihan kejuruan saat ini yang ada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya ada 17 macam pelatihan yang dilaksanakan. Baik pelatihan berbasis kompetensi (PBK) maupun pelatihan berbasis masyarakat (PBM). Berikut beberapa hal yang mendukung kelancaran penyelenggaraan program pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

Adapun yang menjadi tujuan pelatihan kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja yaitu dapat memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan bagi peserta didik, kompeten dari setiap paket kegiatan yang dia ikuti yang mencakup pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan sikap kerja. Sedangkan yang menjadi sasaran dalam pelatihan ini adalah para pengangguran dan anak putus sekolah.

Menurut Bapak Abdullah para peserta pelatihan belum sepenuhnya berhasil bila keluar dari masa pelatihannya hanya beberapa orang saja yang benar-benar dapat mempraktekkan dapatkan pelatihan yang ia dapatkan, tapi besar harapan beliau ingin agar perencanaan yang sudah diatur bersama bisa tercapai semaksimal mungkin.[36]

a. Peserta pelatihan kerja

[35] Wawancara dengan bapak Abdullah selaku penyelengara pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabayapada Tanggal 31 Desember 2019.
[36] Wawancara dengan bapak Abdullah selaku penyelengara pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya pada Tanggal 31 Desember 2019

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mengingat meningkatnya para pendaftar serta pentingnya kedudukan peserta dalam penyelenggaraan pelatihan kerja, maka dilaksanakan proses rekruitmen yang terdiri dari tahapan pendaftaran, selesi (untuk tahap seleksi sendiri ada tes tulis dan wawancara), dan pengumuman penerimaan peserta pelatihan kerja. Dari setiap paket kegiatan Cuma menerima sekitar 30 orang jelas Anita.[37]

Ibu Anita sendiri menyebutkan bahwa untuk peserta tahap kedua pada tanggal 20/02/2019 ada 288 pemuda dan pemudi yang diterima di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yang tersebar 17 paket kegiatan berjumlah 30 peserta dan mereka harus mengikuti *soft skill* selama 40 jam pelajaran bersama seluruh peserta yang bertujuan untuk melihat keterampilan dalam diri mereka dan membangun keakraban kekeluargaan sehingga ketika mereka mengikuti pelatihan terasa lebih nyaman.[38]

Oji dan Eka selaku peserta didik juga menuturkan bahwa kegiatan pelatihan Basic Office yang mereka ikuti sangat menyenangkan dan mereka merasa seolah-olah sudah seperti keluarga sendiri. Karena keakraban yang terbentuk selama pelatihan membuat mereka sangat nyaman dalam mengikuti setiap kegiatan yang diterapkan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.[39]

---

[37] Wawancara dengan Anita selaku Admin di bidang Produktivitas Tenaga Kerja tenaga kerja Kota Surabaya pada Tanggal 31 Desember 2019.
[38] Wawancara dengan Vinny Widjiyanti pada tangga 31 Desember 2019
[39] Wawancara dengan ibu Lilik selaku Instruktur di bidang Produktivitas Tenaga Kerja Kota Surabaya pada tanggal 31 Desember

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Materi Pelatihan Kerja

Pembagian jam pelajaran program pelatihan kerja didasarkan pada ketentuan pelaksanaan yaitu 25% teori dan 75% praktek. Kegiatan pelatihan kerja ini mengacu pada kurikulum masing-masing jenis pelatihan kerja yang telah dibuat oleh para instruktur berdasarkan analisis kebutuhan industry atau pasar kerja di Kota Surabaya lingkup Nasional maupun lingkup Internasional.

Nazaruddin dan Muhammad Kholil menuturkan bahwa berkaitan dengan materi pelatihan sangat menyenangkan, karena teori yang diajarkan langsung praktek kelapangan, jadi setelah apel pagi jam 07.30 WIB para peserta pelatihan langsung menuju kelas masing-masing untuk mengerjakan tugas yang sudah disiapkan oleh Intruktur, terkadang apabila Intruktur telat kami langsung beraktifitas seperti biasa, apalgi kami sudah 1 (satu) bulan disini.[40]

Berikut ini tabel pelaksanaan pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yang bekerja sama dengan beberapa perusahaan yang ada di Kota Surabaya :

Tabel 3.1

[40] Wawancara dengan Nazaruddin dan Muhammad Khalil selaku peserta pelatihan kerja di di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Pada Tanggal 31 Desember 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jadwal Kegiatan Pelatihan Kerja Tahun 2016-2019

Jenis pelatihan	Target	Jumlah	Jumlah yang gugur	Penyelenggara	Alamat pelatihan
Alat angkat-angkut	24	24		PT. Alkon Traninido Utama	Jl kendungdoro 74-76/B19
Las FCAW	16	16	1	PT. Kampuh Weiding Indonesia	Jl Sawo VI/28, Bringin Sambikerep
Las SMAW	16	16	1	PT. Alkon Traninido Utama	Jl kendungdoro 74-76/B19
Mobil Crane	24	24		PT. Alkon Traninido Utama	Jl kendungdoro 74-76/B19
Operator Crane Jembatan	24	24		PT. Alkon Traninido Utama	Jl kendungdoro 74-76/B19
Teknisi Perawatan Mesin Pendingin / AC	16	16		PT. Nuri Kenchana Makmur	Jl Ngagel Jaya Selatan No. 23 A
LAS Lanjut Pipa	16	16	2	PT. Kampuh Weiding Indonesia	Jl Sawo VI/28, Bringin Sambikerep
Terapi Spa	80			PT. Alfa Viktori Familia	Jl Bronggolan No. 12
Terapi Spa Level III	80			PT. Pasific International Beauty Institue	Jl Raya Manyar Kertoarjo V No. 53
Perawatan Kulit	64	64		PT. Pasific International Beauty Institue	Jl Raya Manyar Kertoarjo V No. 53
Desain Grafis	68	17		PT Politeknik Intenasional Indonesia	Jl Bung Tomo No 8 kav 8,9,10,12 dan 16

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

IT Support	48	17	1	PT. Nuri Kenchana Makmur	Jl Ngagel Jaya Selatan No. 23 A
Multimedia	48	16		PT. Nuri Kenchana Makmur	Jl Ngagel Jaya Selatan No. 23 A
Teknisi Komputer	61	16		PT Carba Event Nusantara	Jl Gayungan, Kebonsari No. 152A

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa program pelatihan kerja yang diadakan oleh Dinas Tenaga kerja Kota Surabaya untuk mencapai target yang ditentukan dengan melakukan kerja sama 7 perusahaan yang ada di kota Surabaya serta memiliki bidang keahlian dalam pelatihan kerja seperti alat angkat angkut, las FCAW, las lanjut pipa, operator crane jembatan, terapi spa, desain grafis, perawatan kulit, IT support, teknisi computer, multimedia.

c. Metode Pelatihan Kerja

Metode yang digunakan dalam pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya ini adalah pelatihan berbasis kompetensi (PBK), yaitu program pelatihan yang memungkinkan setiap peserta pelatihan mengikuti pelatihan berdasarkan unit kompetensi (sertifikasi) kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat (PMB) yaitu program pelatihan yang khusus diarahkan di Kota Surabaya. Untuk pelatihan berbasis masyarakat,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan hasi dari pelatihan tersebut adalah untuk memberdayakan masyarakat itu sendiri. Demi terwujudnya tujuan tersebut, pembelajaran dengan praktek kerja yaitu instruktur memberikan contoh langsung pada bidang kerja yang tersedia, kemudian mempersilahkan peserta untuk mengikuti langkah-langkah yang diajarkan. Beberapa jenis pelatihan kerja juga didukung dengan adanya program penganan. Proses penaganan tersebut memberikan peluang atau kesempatan pada peserta yang telah lolos mengikuti pelatihan kerja untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama masa pelatihan kerja berlangsung. Sehingga dapat menerapkan pada dunia kerja yang sesungguhnya.[41]

d. Manfaat pelatihan kerja.

Manfaat pelatihan kerja yang diterima berupa peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Pelatihan kerja ini bermanfaat bagi lembaga juga secara individu. Sehingga membuat peserta lebih kompeten dalam penguasaan materi dan ini dibuktikan pada data peserta yang telah diterima di tempat kerja. Mereka adalah Ahmad Faisal dan Lisna Rifki yang sudah bekerja di di PT Pertamina. Aldimuer dan Chairil Annas yang bekerja di Maju Motor. dan masih banyak lagi manfaat yang dirasakan sebut bapak Abdullah.[42]

---

[41] Wawancara bersama ibu Lilik selaku Intruktur di bidang Produktivitas Tenaga Kerja Kota Surabaya Pada Tanggal 31 Deswmber 2019.

[42] Wawancara dengan Bapak Abdullah selaku penyelenggara pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, pada Tanggal 31 Desember 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Upaya - Upaya Pemerintah dalam Rangka Mengatasi Pengangguran

Pemerintah memainkan peranan penting dalam proses pembangunan. Peran yang dosoroti adalah selaku stabilisator, innovator, modernisator, pelopor suatu kegiatan pembangunan tertentu. Secara lebih jelas, peran tersebut diuraikan sebagai berikut:

a. Stabilisator

Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya beperan sebagai stabilisator dalam program pelatihan kerja, karena bertujuan untuk menekan angka pengangguran sehingga diharapkan mampu mewujudkan perubahan pada kondisi sosial masyarakat, supaya masalah pengangguran tidak menjadi ancaman bagi kesejahteraan masyarakat. Peran stabilisator tersebut dilakukan dengan menganalisa dan menyeleksi kemampuan tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja, serta mengajarkan pengetahuan dan keterampilan bagi tenaga kerja secara bertahap dan berkesinambungan.

b. Innovator

Dalam memainkan peran selaku innovator Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sebagai pencetus program-program baru yang mendukung visi dan misi lembaga pemerintahan. Visi "Terwujudnya ketenagakerjaan yang produktif, dinamis dan indusrial peace yang berkeadilan" dan Misi "perencanaan ketenagakerjaan daerah sesuai dengan tuntutan dunia kerja dan usaha.

c. Modernisiator

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Segala macam bentuk pembangunan yang dilaksankan oleh pemerintah Kota Surabaya dilatarbelakangi karena pemerintah menginginkan Kota Surabaya menjadi kota yang kuat, mandiri, dan diperlakukan baik oleh daerah-daerah lainnya. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan adanya sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan, kemampuan, dan kemahiran, sehingga mampu mengolah sumber daya yang dimiliki. Dengan demikian tenaga kerja dari kota Surabaya mampu bersaing dengan tenaga kerja dari daerah-daerah lainnya untuk mendapatkan posisi di pasar kerja, khususnya yang tersedia di Kota Surabaya baik tingkat Nasional maupun Internasioanl.

d. Pelopor

Selaku pelopor, Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya menjadi panutan (role mode) bagi se;uruh masyarakat. Pelopor yang dimaksud ialah dalam hal-hal positif yang diajarkan saat program pelatihan kerja berlangsung, seperti memberikan panutan untuk bekerja seproduktif mungkin, berlaku adil dan selalu mengajarkan kedisplinan kerja pada setiap peserta, serta memberikan peserta untuk peduli terhadap lingkungan. Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya perannya sebagai pelopor suduh cukup baik. Namun , masyarakat kurang menyadari dan memahami tujuan pelatihan kerja tersebut, sehingga rasa kedisiplinan dan kepedulian yang tertanam pada masing-masing peserta pelatihan saat mengikuti kegiatan belajar mengajar masih kurang, sementara itu, masyarakat merupakan komponen pokok

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam penyelenggaraan program, sehingga keberadaannya akan mempengaruhi kelancaran dari pencapaian tujuan program tersebut.

e. Pelaksana

Meskipun benar bahwa pelaksana berbagai kegiatan pembangunan merupakan tanggungjawab nasional dan bukan menjadi beban pemerintah semata karena berbagai pertimbangan seperti keselamatan Negara, modal terbatas, kemampuan yang belum memadai, karena tidak diminati oleh masyarakat dan karena secara konstitusional merupakan tugas pemerintah, sangat mungkin terdapat berbagai kegiatan yang tidak bisa diserahkan kepada pihak swasta melainkan dilaksanakan sendiri oleh pemerintah.

D. Pencari Kerja Melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

Adanya pencari kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dikarenakan banyaknya pengangguran dan mengadu di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya untuk mengatasinya pemerintah dalam memenuhi permintaan perusahaan maka diadakan pelatihan kerja. Adapun data pengangguran terbuka kota Surabaya sebagai berikut :

Tabel 3.2

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kota Surabaya 2016-2019

2016	2017	2018	2019
7,01	5,98	6,12	5,87

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

Dari tabel di atas dapat dilihat pengangguran di Kota Surabaya dari tahun ke tahu sedikit mengalami penurunan angka pengangguran. Banyaknya jumlah pengangguran jika tidak segera diatasi maka akan berdampak pada berbagai masalah baik dari segi ekonomi, sosial maupun lingkungan . untuk mengatasi permasalahan tersebut maka diperlukan suatu strategi. Pemerintah Kota Surabaya melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya berperan untuk melakukan penaganan terhadap masalah pengangguran di Kota Surabaya.

Tabel 3.3

Para Pencari Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Tahun 2016-2019

Tahun	**Jumlah pencari kerja**	**Kontribusi terhadap Jumlah Pencari Kerja**	**Jumlah peserta yang sudah mendapat pekerjaan**
2016	1,926	12 %	4.63 %
2017	24.668	0,89 %	6.348 %
2018	70.420	0,30 %	9,89 %
2019	60,320	0.20 %	10,88 %

Sumber Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tiap tahunnya jumlah pencari kerja di Kota Surabaya meningkat pesat, namun jumlah peserta yang diikutsertakan dalam program pelatihan kerja yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja Kota

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Surabaya cenderung menurun. Hal ini tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja yang ada, kontribusi jumlah peserta yang mengikuti pelatihan pun relative kecil dan menurun terhadap jumlah pencari kerja.

Alasan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya menetapkan tujuan program pelatihan kerja untuk mengurangi angka pengangguran yaitu dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya serta peraturan Daerah Kota Surabaya Nomer 19 Tahun 2011 tentang pembentukan organisasi Dinas Kota Surabaya. Sebagai satuan kerja perangkat daerah yang bertanggung jawab kepada wali kota Surabaya, Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya mempunyai tugas membantu Wali Kota Surabaya dalam menyelenggarakan pemerintahan Daerah di Bidang Ketenagakerjaan , sehingga keberadaan Dinas Tenaga Kerja mempunyai arti penting bagi masyarakat khususnya pencari kerja, pekerja, pengusaha dan masyarakat. Kota Surabaya merupakan salah satu kota yang cukup tinggi dengan angka pengangguran oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja merencanakan dan melaksanakan pelatihan kerja bagi para pencari kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Implementasi Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

Implementasi program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dimulai sejak Februari 2001 dengan Dasar Usaha penataan organisasi Departemen Tenaga Kerja terus dilakukan dengan mengacu kepada Keputusan Presiden RI Nomor 47 Tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Dari pemaparan di atas mengenai gamabaran program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya tujuannya adalah untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Surabaya agar para pencari kerja mendapatkan keterampilan berupa pelatihan agar menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja maupun membuka usaha. Bila ditinjau dari tujuan program pelatihan kerja yaitu untuk memberikan pancingan dengan cara diberikan keterampilan berupa pelatihan agar para peserta yang mengikuti pelatihan kerja dapat memiliki keahlian. Sasaran program pelatihan ini yaitu diperuntukkan bagi para pencari kerja penganggura. Kegiatan pelatihan kerja ini menjadi salah satu tanggung jawab pemeritah Kota Surabaya dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya selaku satuan kerja pernagkat Daerah yang bertanggung jawab mengenai masalah ketenagakerjaan. Walaupun hal tersebut hasilnya belum sesuai dengan yang diterapkan, hal ini ditandai dengan jumlah pengangguran cukup tinggi di Kota Surabaya. Perencanaan program pelatihan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya ini sangat penting untuk menuntaskan masalah sosial ketenagakerjaan terutama pengangguran di Kota Surabaya.

1. Analisis Penerimaan peserta pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

   Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya merupakan salah satu lembaga pemeerintahan yang terletak di Kota Surabaya. Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya tersebut memiliki peran sebagai penyelenggara urusan pemerintah Daerah Kota Surabaya, khususnya di Bidang Ketenagakerjaan. Seperti yang tercantum pada visi dan misi Dinas Tenaga Kerja yaitu " Terwujudnya Ketenagakerjaan yang produktif, dinamis dan industrial dan peace yang berkeadilan" Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya berusaha mengoptimalkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Salah satunya dengan memberdayakan masyarakat lokal.

   Program pelatihan kerja ini tujuannya adalah untuk mengurangi jumlah pengangguran di Kota Surabaya agar para pencari kerja, mendapatkan keterampilan melalui kegiatan pelatihan yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, sehingga para pencari kerja memiliki kualitas dan produktivitas. Dalam rangka mengatasi masalah pengangguran, Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya melaksanakan pelatihan bagi pencari kerja, hal ini seperti yang diungkapkan oleh seorang informan yang menjelaskan tujuan diadakan program pelatihan sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"*Tujuannya untuk mengurangi pengangguran, artinya yang bisa ditempatkan ke sektor formal ada juga yang ke sektor informal, usaha. Tapi tidak menutup kemungkinan, ketika perusahaan itu butuh, bisa*".(wawancara dengan Kepala Bidang Produktivitas Tenaga Kerja, hari Rabu, 20 februari 2020 pukul 10.15 WIB di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya)

Dari hasil wawancara di atas maka dapat diketahui bahwa dengan diadakannya program pelatihan kerja ini adalah untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Surabaya dengan cara memberikan keterampilan kepada para pencari kerja atau pengangguran agar dapat menjadi bekal untuk masuk ke sektor formal atau bekerja maupun usaha (berwirausaha)

Hal ini juga senada dengan informan Staf Bidang Produktivitas Tenaga Kerja Kota Surabaya menjelaskan:

"*Mengurangi pengangguran dan setengah pengangguran, setengah pengangguran itu semacam seperti kita punya sawah, disaat panen dia kan beraktivitas, setelah sawah itu paceklik, dia nganggur. Tujuan kita memberi kegiatan seperti pengerasan jalan, kan dibayar sama kita. Itu maksudnya, jadi kita kenapa ada anggaran APBN, APBD, itu berbeda. Kalau pengangguran ya jelas-jelas pengangguran, kita tidak memberi pelatihan untuk mereka, keterampilan. Kalau memang tidak bekerja dan tidak punya kesempatan kerja. Wirausaha begitu. Makanya kita kasih pelatihan dan dikasih alat-alat itu. Sasaran nya kita tuh pengangguran itu, menyisir, tapi semua itu terlepas dari masyarakat sendiri, mental segala macamnya. Kita sudah memberi, kita sudah*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kasih pancingan" (wawancara dengan staf pelaksanaan seksi pelatihan kerja hari Rabu, 20 februari 2020 pukul 10. 30 WIB di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya)

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa tujuan program pelatihan kerja ini terdapat sedikit perbedaan, yaitu untuk mengurangi angka pengangguran dan setengah pengangguran. Untuk pengangguran yaitu memberi pelatihan berupa keterampilan untuk berwirausaha. Sedangkan yang dimaksud setengah pengangguran disini maksdnya memberi kegiatan dengan dibayar untuk mengisi kekosongan ketika tidak bekerja, semua kegiatan pelatihan yang dilaksanakan ini tidak terlepas dari mental masyarakat sendiri:

Hal ini juga dijelaskan oleh informan Program Pelatihan Kerja menerangkan:

"*di Disnaker ini pelatihan yang diselenggarakan sasarannya pengangguran. Jadi kan nantinya supaya wirausaha mandiri, ada yang berbasis kompetensi, itu nanti supaya bisa bersaing di dalam pasar kerja*". (wawancara dengan kasubag program pelatihan kerja, Rabu, 20 februari 2020 pukul 11. 05 WIB di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya)

2. Analisis perencanaan Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

   Dalam perencanaan program pelatihan kerja Dinas Tenaga Kerja mengupayakan serangkaian kegiatan untuk program pelatihan kerja. Pada saat akan diadakan pelatihan kerja, pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya hanya menyurati pihak kecamatan, sebagai pemberitahuan akan diadakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

program pelatihan di kecamatan yang bersangkutan dan berdasarkan observasi diketahui pemberitahuan dari Dinas Tenaga Kerja terhadap kecamatan yang bersangkutan pada beberapa kasus mendadak, sehingga pihak kecamatan dalam merekrut peserta pun tak jarang mejadi asal dapat.

Selanjutnya pihak Dinas Tenaga Kerja sebagai penyelenggaradan perencana program pelatihan kerja tidak melakukan evaluasi dan tidak ada tindak lanjut setelah dilaksanakan program pelatihan kerja karena keterbatasan waktu, anggaran dan personil. Jadi pada akhirnya selesai program, selesai pula kegiatan, tak jarang bahwa peserta yang mengikuti tidak menjalankan apa yang sudah didapatnya dari pelatihan tersebut. Dalam menetapkan instruktur pihak Dinas Tenaga Kerja bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan binaan. Prosedur penetapan instrukturnya yaitu dengan membuat surat permohonan kepada pihak LPK maupun BLK atas tandatangan Kepala Dinas Tenaga Kerja kemudian setelah mendapat persetujuan di SK kan.

Dengan demikian berdasarkan hasil wawancara bahwa perencanaan program pelatihan kerja di Kota Surabaya sudah cukup bik namun masih terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki.

3. Analisis pelaksanaan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

Pelaksanaan pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sudah terlaksana setiap tahunnya. Hal ini dapat terjadi karena pelaksanaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

program pelatihan kerja tersebut di dukung oleh beberapa komponen yang sesuai dengan visi dan misi program pelatihan sehingga dapat berjalan. Pelaksanaan program tidak terlepas dari berbagai hal-hal yang terjadi pada saat pelaksanaan program pelatihan dan beberapa hal tersebut dipengaruhi oleh faktor koordinasi yaitu usaha menyatukan kegiatan-kegiatan dari satuan kerja atau unit organisasi sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang bulat guna melaksanakan seluruh tugas organisasi untuk mencapai tujuannya. Koordinasi berfungsi untuk menjamin kelancaran prosedur kerja dari organisasi secara keseluruhan. Koordinasi memainkan peranan yang penting dalam merumuskan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian pelaksanaan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga kerja ini bahwa pelaksanaannya belum optimal disebabkan oleh hal-hal seperti peserta pelatihan sesuai dengan target sasaran yaitu para pencari kerja namun peserta yang telah diberikan pelatihan keterampilan, sertifikat dan magang tidak di rekomendasikan kepada perusahaan untuk menjadi tenaga kerja. Instruktur pelatihan kerja saat ini sudah memadai namun kondisi intruktur yang telah lama melatih akan segera pension sehingga dibutuhkan tenaga ahli yang bisa disiapkan untuk instruktur pengganti dan status asisten pelatih masih sebagai tenaga honorer sehingga tdak dapat melatih sendiri. Waktu pelatihan sudah ditentukan sesuai dengan kebutuhan masing-masing terdapat kekurangan pada beberapa jurusan yang membutuhkan waktu lebih untuk mengikut pelatihan sehingga target

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pencapaian dari peserta yang dilatih kurang maksimal. Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Instruktur pelatihan memberikan materi berupa teori dan praktek dengan begitu peserta pelatihan dengan mudah memahami materi yang diterima.

B. Analisis Program Pelatihan kerja dalam Menurunkan Angka Pengangguran di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

Pelaksanaan program pelatihan kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di Kota Surabaya akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan mulai dipahami oleh individu-individu yang bertanggung jawab dalam pencapain tujuan kebijakan. kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu di komunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Untuk memeccahkan masalah pengangguran Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya mencoba menciptakan program pelatihan kerja dan menciptakan kesempatan kerja sebanyak-banyaknya.

Faktor yang mempengaruhi implementasi pelatihan kerja terhadap menurunkan pengangguran yaitu:

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu unsur yang sangat perlu untuk diketahui oleh peserta dalam mencari dan mendapatkan informasi pelatihan kerja yang di iklankan, dengan erat berkomunikasi juga dengan memanfaatkan jaringan sosial atau teknologi yang ada akan memudahkan mendapat informasi pelatihan kerja yang dibutuhkan, dan juga masih banyaknya pengangguran yang masih memilih-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

milih pekerjaan juga ikut menambah lambatnya pemecah pengangguran. Untuk memecahkan masalah pengangguran Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya mencoba menciptakan program pelatihan kerja ,tetapi terkendala oleh minimnya anggaran, karena masih terdapatnya kendala dilapangan ikut menambah sulitnya memecah masalah pengangguran.

Berdasarkan hasil wawancara ini bisa disimpulkan bahwa komunikasi sudah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dengan cara mengiklankan program pelatihan kerja melalui website maupun job fire. Namun pengusaha yang ada di Kota Surabaya masih minim untuk melakukan promosi dalam negeri maupun luar negeri sehingga perkembangan perusahaanya menjadi lambat karena kurangnya permintaan dari pasar, dan masih banyaknya penganggur yang masih memilih-milih pekerjaan.

2. Sumber Daya

Sumber daya yaitu menujukkan setiap kebijakan harus didukung oleh sumber saya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun sumber daya finansial. Sumber daya manusia mencakup baik kualitas maupun kuantitas implementor yang dapat melengkapi seluruh kelompok sasaran. Sumber daya finansial mencakup modal investasi. Bagi suatu Dinas untuk memkasimalkan kinerja dan produktivitas terkait dalam hal ini. Karena unsur sumber daya manusia adalah para pegawai, untuk membantu menjalankan tugas dan fungsinya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil wawancara ini bisa disimpulkan bahwa sumber daya di Dinas Tenaga Kerja dianggap sudah memadai dan sesuai dengan bidang tugas yang dilaksanakan. Namun masih perlu dilakukan pembinaan yang bersifat pengembangan kapasitas khususnya bagi para pegawai yang dimiliki golongan kepangkatan tinggi dalam rangka peningkatan mutu dan kualitas pegawai pada golongan kepangkatan tersebut, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

3. Disposisi

Disposisi yaitu menunjukkan karakteristik kepaa implementor program pelatihan kerja. Karakter yang penting dimiliki implementor adalah kejujuran, komitmen dan demokrasi, implementor yang memiliki komitmen tinggi dan jujur akan senantiasa bertahan diantara hambatan yang ditemui dalam program yang telah digariskan dalam melaksanakan tahap-tahap program secara konsisten. Sikap yang demokratis yang akan meningkatkan kesan baik implementor dan kebijakan dihadapan anggota kelompok sasaran. Sikap ini akan menurunkan resitensi dari masyarakat dan membutuhkan rasa percaya dan kepedulian kelompok sasaran terhadap implementor dan program.

Berdasarkan hasil wawancara ini bisa disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja selaku implementor dalam melaksanakan kebijakan penganggulangan pengangguran terbuka yaitu jujur dan demokratis serta memiliki komitmen untuk melaksanakan pengangguran di lakukan agar lebih baik dari pada sebelumnya kepada masyarakat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi program-program pelatihan dan bagaimana efektivitas pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Penyelenggaraan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dari tahun ke tahun cukup optimal. Terdapat 11 jenis pelatihan kerja yaitu : Bidang Jasa (Pelatihan Terapi Spa, Perawatan Kulit dan Perawatan rambut) di Bidang Otomotif (Pelatihan Otomotif Mobil dan Otomotif Motor) Bidang Teknologi Informasi (Pelatihan Desain Grafis, IT Support, Multimedia, Teknisi Komputer) Bidang Pariwisata (Pelatihan Perhotelan) Bidang Perkantoran (Pelatihan Administrai Perkantoran dan Akuntasi Dasar) Bidang Industri (Pelatihan Alat Angkat-Angkut, Las FCAW, Las SMAW, Mobil Crane). Jumlah peserta keseluruhan 240 orang, tempat dan waktu pelaksanaan menyesuaikan masing-masing jenis pelatihan kerja. Dalam upaya penyelenggaraan program ,terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan, diantaranya adalah tujuan pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, media pelatihan, serta manfaat pelatihan. Hal-hal tersebut telah sesuai standart dan prosedur yang ditetapkan, selain itu output telah benar-benar sampai ke kelompok sasaran yaitu masyarakat kota Surabaya. Dalam pelaksanaan program pelatihan kerja pasti terdapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

faktor penghambat yang muncul dan menganggu berjalannya penyelenggaraan suatu kegiatan. Faktor yang menghambat program pelatihan kerja tersebut diantaranya adalah waktu, instruktur, dan fasilitas. Namun ketiga hambatan tersebut dapat diselesaikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia.

1. Efektivitas pelaksanaan pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja belum dikatakan efektif dilihat dari data yang sudah ada, dilihat dari jumlah lulusan yang sudah bekerja dan kesesuaian antara jenis pelatihan yang di ikuti dengan pendidikan para peserta.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk perbaikan penyelenggaraan program adalah:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

   Program pelatihan kerja yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dapat didukung dengan mendatangi tempat pelatihan kerja yang telah ditentukan sebelumnya, tempat pelatihan kerja disebar dari beberapa titik dikelurahan yang ada di Kota Surabaya dengan tujuan agar sasaran yang ingin dijangkau lebih merata. Kuota peserta lebih ditingkatkan menjadi minimal 30 orang untuk setiap jenis pelatihan. Untuk memudahkan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam menyediakan instruktur dan fasilitas yang dibuthkan, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dapat mengajukan kerjasama dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berbagai perusahaan. Perusahaan yang terkait kerjasama itu juga dapat menempatkan peserta pelatihan kerja sebagai karyawan perusahaan, sesuai pengamatan kemampuan peserta yang dianggap memenuhi kualifikasi karyawan pada saat program pelatihan kerja.

2. Bagi Masyarakat

Peserta pelatihan kerja menanamkan serta membiasakan kedisiplinan dan sikap kerja, baik pada saat berlangsungnya kegiatan pelatihan kerja, maupun sebagai bekal untuk lebih berdaya saing pada saat memasuki pasar kerja. Peserta pelatihan kerja setidaknya memahami akan pentingnya penyelenggaraan pelatihan kerja ini, yaitu bertujuan untuk memberdayakan masyarakat dengan cara memeberikan bekal keterampilan bagi calon tenaga kerja, bukan memberikan lahan untuk mencari penghasilan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, Rifky,"Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kompetisi dan Kinerja Karyawan " 2015 jurnal Admistrasi bisnis vol 27 (JAB)

Assidiq, M Fajar,"Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang", 2009.

BPS Provinsi Jawa Timur ''Jumlah Angkatan Kerja menurut Kabupaten / Kota di Provinsi Jawa Timur'' (www Bps.go.id) diakses pada tanggal 18 oktober 2019

Husna, Nurhayatul,"Evaluasi Unit Pelayanan Teknis Daerah Balai Latihan Kinerja Payakumbuh" (Andalusah, 2015)

Masesyaroh, Ade."Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja"journal ilmu pemerintahan, vol 2(1)

Moelong, j Lexy,"Metode Penelitian Kualitatif edisi Revisi (Bandung: PT Rosdakarya Offset, 1998)

Pabundu, Moch Tika,"Budaya Organisasi dan Peningkatan Kerja Perusahaan" (Jakarta: Bumi Aksara, 2010) cet ke-3

Rahmad, Abdur. "Efektivitas Organisasi",(Jakarta: Erlangga 2008)

Sakernas, diolah pada tanggal 29 oktober 2019

Suratno, Adji Wahyu,"Pelatihan terhadap Kompetisi"(Jakarta: Erlangga 2007 h.98

Taufik, Moch,"Keadaan Ketenagakerjaan 2018" (www Bps.go.id) diakses pada tanggal 18 Agustus 2019

Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. Kemitraan dan model-model pemberdayaan. Yogyakarta : Gava Media.

Sunyoto, Usman. 2004. Pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Yogjakarta:Pustaka pelajar

Lampiran hasil wawancara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id