EFEKTIVITAS PROGRAM MAGANG JEPANG DALAM PENCIPTAAN LAPANGAN KERJA BARU

(Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)

SKRIPSI

OLEH:

Nur Laily Azizah

NIM : G71216075

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI

SURABAYA

2020

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama	: Nur Laily Azizah
NIM	: G71216075
Fakultas/Prodi	: Ekonomi dan Bisnis Islam/Ilmu Ekonomi
Judul Skripsi	: Efektivitas Program Magang Jepang Dalam Penciptaan Lapangan Kerja Baru (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)

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

Surabaya, 25 Februari 2020

Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL 6000

Nur Laily Azizah

G71216075

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Nur Laily Azizah NIM. G71216075 ini telah diperiksa dan disetujui untuk skripsi.

Surabaya, 25 Februari 2019

Pembimbing,

Siti Musfiqoh M.EI

NIP.197608132006042002

Dipindai dengan CamScanner

PENGESAHAN

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Nur Laily Azizah NIM. G71216075 ini telah dipertahankan didepan majelis Sidang Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada 16 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
Siti Musfiqoh, M.EI	Lilik Rahmawati, M.EI
NIP.197608132006042002	NIP. 198106062009012008
Penguji III,	Penguji IV,
Andhy Permadi, M.Kom	Abdullah Kafabih, M.SE
NIP. 198110142014031002	NIP. 199108072019031006

Surabaya,
Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Dekan,

Dr. H. 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 : Nur Laily Azizah
NIM : G71216075
Fakultas/Jurusan : Ekonomi & Bisnis Islam / Ilmu Ekonomi
E-mail address : nurlailyazizah07.nla@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 Program Magang Jepang Dalam Penciptaan Lapangan Kerja Baru (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)

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

(Nur Laily Azizah)
nama terang dan tanda tangan

Dipindai dengan CamScanner

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul **"Efektivitas Program Magang Jepang Dalam Penciptaan Lapangan Kerja Baru (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)"** merupakan hasil penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana implementasi program magang Jepang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dan bagaimana efektivitas program magang Jepang dalam penciptaan lapangan kerja baru.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi pada objek. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dengan informan dalam penelitian ini yaitu kepala seksi pembinaan penyelenggaraan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, panitia seleksi program magang Jepang, Purna magang Jepang.

Program magang Jepang merupakan suatu program yang diadakan oleh kementrian ketenagakerjaan yang melakukan kerjasama dengan pemerintah Jepang untuk mengatasi pengangguran dan memajukan perekonomian di setiap daerah dengan cara melakukan pemberdayaan sumber daya manusia seperti halnya pembinaan dan pelatihan kerja untuk meningkatkan soft skill. Terdapat 62 bidang yang disediakan pemerintah dalam program pemagangan ke Jepang dengan masa kontrak pemagangan kerja 3 tahun, apabila peserta memiliki soft skill yang sangat bagus dapat memperpanjang masa kontrak pemagangan kerja menjadi 5 tahun. Terdapat fasilitas yang diperoleh peserta pemagangan selama berada di Jepang memperoleh gaji, tempat tinggal/apartemen, tiket pulang-pergi Indonesia ke Jepang, transportasi. Sedangkan fasilitas yang diperoleh peserta pemagangan ketika mereka pulang ke Indonesia antara lain memperoleh tunjangan modal usaha masa pemagangan kerja 3 tahun dan visa magang kerja sedangkan masa pemagangan kerja 5 tahun, sertifikat kompetensi kerja.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Implementasi program magang Jepang dapat dikatakan efektif karena sudah sesuai dengan peraturan yang ada namun sedikit memiliki kendala saat melakukan sosialiasi ke setiap daerah kabupaten atau kota adanya otonomi daerah. Mengenai efektivitas program magang Jepang dalam penciptaan lapangan kerja baru ketika mereka kembali ke Indonesia, berdasarkan hasil wawancara ke beberapa orang purna magang Jepang mampu (1)menciptakan wirausaha mandiri baik dalam bidang usaha maupun jasa serta memiliki karyawan, (2)baru mulai merintis usaha serta mampu memanfaatkan sertifikat untuk melamar pekerjaan di Indonesia namun (3)tidak laporan para purna magang Jepang ketika mereka kembali ke Indonesia kepada pemerintah.

Kata Kunci : Efektivitas, Program Magang Jepang, Penciptaan lapangan 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

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM i
PERNYATAAN KEASLIAN ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING iii
PENGESAHAN iv
PUBLIKASI v
ABSTRAK vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi masalah 7
C. Rumusan Masalah 8
D. Kajian Pustaka 8
E. Tujuan Penelitian 11
F. Kegunaan Hasil Penelitian 12
G. Definisi Operasional 13
H. Metode Penelitian 15
I. Sistematika Pembahasan 26
BAB II 28
KERANGKA TEORITIS 28
A. Efektivitas 28
B. Pemagangan 31
C. Tenaga Kerja 33
D. Lapangan kerja atau Lapangan Usaha 36
BAB III 40
PELAKSANAAN PROGRAM MAGANG JEPANG DAN PENCIPTAAN LAPANGAN KERJA BARU DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TIMUR 40

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. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur 40
B. Program Magang Jepang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur 58
C. Penciptaan Lapangan Kerja 64
D. Upaya pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan program magang Jepang 68
BAB IV 72
ANALISIS PROGRAM MAGANG JEPANG DALAM PENCIPTAAN LAPANGAN KERJA BARU DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TIMUR 72
A. Analisis Implementasi Program Magang Jepang Yang Dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur 72
B. Analisis Efektivitas Program Magang Jepang Dalam Penciptaan Lapangan Kerja Baru 79
BAB V 83
PENUTUP 83
A. Kesimpulan 83
B. Saran 84
DAFTAR PUSTAKA 86

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 Halaman

3.1 Jumlah pegawai berdasarkan bidang tugas pada unit……....56

3.2 Jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan……..57

3.3 Jumlah pegawai berdasarkan jenis jabatan……57

3.4 Jumlah pegawai berdasarkan golongan……58

3.5 Jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin……..58

3.6 Peserta ikut seleksi dan lolos seleksi program magang Jepang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur……..63

3.7 Hasil wawancara purna magang Jepang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sepulang magang ketika kembali ke Indonesia……..67

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 Halaman

3.1 Struktur pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur……48

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

Berbicara seputar perekonomian Negara, tidak terlepas dari bagaimana Negara mengupayakan pembangunan dalam bidang ekonomi serta mampu bersaing dengan Negara lain. Secara nasional Indonesia mengalami perbaikan dan peningkatan setiap tahunnya, mulai dari pembangunan infrastruktur, industri ekonomi, pendidikan, serta inovasi lainnya untuk memajukan perekonomian.

Seiring perkembangan zaman terjadi perubahan transformasi dan disrupsi oleh Revolusi industri 4.0 yang mampu mendorong dalam hal produktivitas dan berfikir tentang pertumbuhan suatu Negara berfikir dalam jangka panjang. Dalam hal ini suatu Negara sebagai roda dalam menjalankan perekonomian harus mampu beradaptasi demi keberhasilan dalam ekonomi.

Menurut Kanselir Jerman, Angela Merkel berpendapat mengenai Revolusi Industri 4.0 merupakan perubahan menyeluruh dalam semua aspek yang berhubungan dengan produksi di dunia industri dengan melakukan gabungan antara internet dan teknologi digital kolaborasi dengan industri konvensional.[1]

Sejak adanya bonus demografi di Indonesia, pemerintah mengalami kecemasan mengingat pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2019 sebesar 5,2%, Selain itu semakin banyaknya angka pengangguran di Indonesia tahun 2019 sebesar 7,05%.[2] Mengingat pembentukan soft skill sumber daya manusia

---

[1] Hoedi Prasetyo,"Industri 4.0:Telah Klasifikasi Aspek dan Arah Perkembangan Riset",*Jurnal Teknik Industri*,2017,Vol.13(1).

[2] Badan pusat statistik "Jumlah Tingkat Pengangguran di Indonesia"(www.Bps.go.id) diakses pada tanggal 20 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

terus menerus ditekankan untuk dapat bersaing dalam dunia kerja karena lapangan kerja yang tersedia belum cukup diserap oleh tenaga kerja yang ada, sehingga pemerintah perlu membuat inovasi yang selaras dengan kemampuan dan potensi masyarakat untuk dikembangkan.

Kondisi pertumbuhan ekonomi Indonesia saat ini yang cenderung stagnan membuat pemerintah sebagai lembaga yang menjalankan roda perekonomian harus berfikir serta membuat rencana untuk mendukung segala hal yang berkaitan dengan produktivitas. Hal terpenting dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi terdapat empat strategi utama yakni daya saing dalam bidang ekonomi, kapasitas dan pengelolaan dalam bidang industri, ekonomi digital, dan runtutan struktur serta estimasi segala sumber pembiayaan. Pemerintah berupaya mengembangkan dan memajukan ekonomi daerah dengan cara pemberdayaan sumber daya manusia agar mampu bersaing dan mengelola segala potensi yang ada di daerah.[3]

Para Tenaga kerja mencari pekerjaan dengan jumlah lapangan kerja yang terbatas membuat pemerintah Negara Indonesia melakukan penangganan khusus dengan cara menyelenggarakan program magang ke Jepang yang diadakan oleh Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia yang menjalin kerja sama dengan pemerintah Jepang dan tertulis dalam perjanjian yang mencakup persiapan, rekuitmen, seleksi, pelatihan sebelum pemberangkatan

[3] Badan Pusat Statistik,"*Laporan Perekonomian Indonesia 2019",*(Jakarta:Nario sari,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

ketika di Indonesia, pelatihan ketika di jepang, pembiayaan dan pasca magang, peserta dengan penyelenggara terikat kontrak perjanjian magang.[4]

Dalam melakukan pembangunan ekonomi di setiap daerah pemerintah berupaya dalam meningkatkan peluang kerja untuk masyarakat daerah, pemerintah daerah mempunyai inisiatif bersama masyarakat dalam merancang dan membangun perekonomian dengan cara menggali potensi keahlian sumber daya manusia yang ada di daerahnya, serta mengajak masyarakat untuk melakukan pembangunan ekonomi.[5]

Pada tanggal 16 September 1993 melalui penandatangan kerjasama antara Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Depnakertrans) saat ini berganti menjadi Kementrian Tenaga Kerja (Kemnaker) dengan asosiasi pemerintah Jepang, Pada tahun 2002 Kementrian ketenagakerjaan menyelenggarakan program magang Jepang di setiap provinsi dengan cara penunjukkan ke kantor wilayah Jatim untuk menyelenggarakan seleksi magang ke Jepang namun belum terealisasi, semenjak adanya Otonomi Daerah tahun 2004 hingga sekarang kantor itu berganti nama menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur program magang Jepang terealisasikan. Dalam memajukan perekonomian daerah untuk mengatasi pengangguran mempunyai solusi dengan cara melakukan pemberdayaan sumber daya manusia seperti halnya pembinaan dan pelatihan kerja untuk meningkatkan soft skill serta

---

[4]Andari Yurikosari,"Review Penyelenggaraan Pemagangan Luar Negeri dalam Rangka Penempatan (Studi Mengenai Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 08 Tahun 2008)",*Jurnal Hukum PRIORIS*,2015,Vol.5(1).

[5] Arsyad Lincolin,*Pengantar Perencanaan dan Pembangunan Ekonomi Daerah*, (Yogyakarta:BPFE,1999).

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

mensosialisasikan program pemagangan Jepang ke setiap kabupaten/ kota di Jawa Timur.

Pada tahun 2004 sampai dengan tahun 2016 peserta yang lulus pemagangan Jepang sangat sedikit akibat tidak adanya pembekalan yang diadakan pemerintah, sehingga peserta pemagangan yang dikirim ke Jepang cenderung tidak signifikan. Pada tahun 2016 pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur melakukan koordinasi di setiap kabupaten atau kota untuk menciptakan lembaga pelatihan kerja (LPK) supaya peserta pemagangan mampu mengikuti proses perekrutan dan lolos seleksi pemagangan ke Jepang. Pada tahun 2017 peserta pemagangan di provinsi Jawa Timur dikirim sebanyak 434 orang, tahun 2018 sebanyak 296 orang, tahun 2019 sebanyak 151 orang.

Program pemagangan dibentuk untuk mencapai kualitas ketrampilan sumber daya manusia serta cara efektif dan efisien pemerintah dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk dapat berdaya saing dalam dunia usaha, ada 62 bidang yang disediakan pemerintah dalam program pemagangan ke Jepang dengan masa kontrak pemagangan kerja 3 tahun namun pada tahun 2017 perjanjian magang kerja berubah, apabila peserta memiliki soft skill yang sangat bagus dapat memperpanjang masa kontrak pemagangan kerja menjadi 5 tahun. Terdapat fasilitas yang diperoleh peserta pemagangan selama berada di Jepang antara lain gaji 12 juta/bulan (belum termasuk lembur), tempat tinggal/apartemen, tiket pulang-pergi Indonesia ke Jepang, Transportasi. Sedangkan fasilitas yang diperoleh peserta pemagangan ketika mereka pulang

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

ke Indonesia antara lain memperoleh tunjangan modal usaha masa pemagangan kerja 3 tahun sebesar 600.000 Yen (±76 Juta) dan visa magang kerja sedangkan masa pemagangan kerja 5 tahun sebesar 1.030.000 yen (±130 Juta), Uang Nenkin 300.000 Yen (±40 Juta), sertifikat kompetensi kerja (JITCO), memudahkan dalam mencari kerja dengan perusahaan Jepang yang ada di Indonesia.

Mengingat tingkat suatu pengangguran terbuka yang ada di Jawa Timur pada februari tahun 2019 dalam angka 3,83%. [6] Banyaknya jumlah pengangguran di Jawa Timur ini tidak terlepas dari paradigma berfikir masyarakat yang kebanyakan berkeinginan menjadi pegawai kantoran, namun untuk tersedianya lapangan kerja di lembaga pemerintahan (sektor formal) sangat minim. Yang seperti ini sangat disayangkan, mengingat potensi generasi muda mengenai keahlian dalam berinovasi dan kreatifitas sangat tinggi harapannya dapat dikembangkan.

Dengan adanya program pemagangan ke Jepang dapat menjadi motivasi bagi para peserta pemagangan untuk menjadikan Negara Jepang sebagai tolak ukur Negara maju yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi, etos kerja yang baik, komitmen, loyalitas, dan sifat pantang menyerah dalam melakukan suatu pekerjaan. Sehingga dengan adanya kebiasaan yang baik mampu mengaplikasikannya di Indonesia, serta mampu berdaya saing dengan tenaga kerja asing dengan menciptakan sumber daya manusia yang unggul.

[6] BPS Provinsi Jawa Timur "Jumlah Tingkat Pengangguran di Provinsi Jawa Timur" (www.BpsJatim.go.id) diakses pada tanggal 20 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

Harapan pemerintah kepada peserta pemagangan ke Jepang fokus ketika mereka kembali ke Indonesia, ketika mereka mendapatkan pengetahuan, modal, relasi hubungan yang luas, dan keahlian soft skill yang terus meningkat saat pemagangan di Jepang harapannya mampu mengaplikasikannya di Indonesia. Ketika peserta purna magang jepang mendapatkan modal kontrak pemagangan kerja 3 tahun memperoleh tunjangan 76 juta dan visa magang kerja sedangkan kontrak pemagangan kerja 5 tahun atau *Tokutoiginoi* memperoleh tunjangan 130 juta, mampu memanfaatkan modal secara tepat guna dengan cara membuka lapangan kerja baru baik bidang jasa maupun produksi dengan berwirausaha mandiri.

Ketika peserta purna magang mampu mengaplikasikan dengan membuka suatu lapangan kerja baru dengan melalui wirausaha mandiri, harapan pemerintah dari wirausaha mandiri mereka mampu menjadi pelaku produksi dalam pembangunan usaha kecil mikro dan bidang jasa seperti pelatihan kerja supaya tetap tumbuh dan berkembang di wilayahnya. Dengan hal ini otomatis mereka juga membuka lapangan kerja untuk orang lain, ketika mereka berwirausaha mandiri dan memiliki karyawan dapat membantu mengurangi pengangguran, serta menambah pertumbuhan ekonomi di daerahnya.

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. Identifikasi masalah

1. Identifikasi

Berdasarkan dari uraian penjabaran latar belakang masalah diatas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang terdapat didalamnya, antara lain :

a. Tantangan dan peluang pembangunan perekonomian Indonesia.
b. Hubungan revolusi industri 4.0 dengan pembangunan perekonomian.
c. Dampak bonus demografi terhadap pembangunan perekonomian.
d. Pertumbuhan ekonomi dan upaya pemerintah dalam mengurangi pengangguran di Indonesia dengan melakukan kerjasama pemerintah Jepang.
e. Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam mengatasi pengangguran terbuka di Jawa Timur melalui program magang Jepang pada setiap daerah.
f. Relevansi program magang Jepang dalam mengurangi pengangguran dengan penciptaan lapangan kerja baru.

2. Batasan Masalah

Pembahasan dalam penelitian perlu adanya batasan masalah supaya peneliti fokus dan terarah. Dilihat dari terealisasinya program magang Jepang yang dilaksanakan oleh pemerintah melalui Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Timur akan muncul berbagai identifikasi dan permasalahan mengenai program magang Jepang, penelitian ini hanya dibatasi :

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. Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam mengatasi pengangguran terbuka di Jawa Timur melalui program magang Jepang pada setiap daerah.

b. Relevansi program magang Jepang dalam mengurangi pengangguran dengan penciptaan lapangan kerja baru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan suatu penjabaran dari latar belakang, sehingga muncul rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi program magang Jepang yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur?
2. Bagaimana efektivitas program magang Jepang dalam penciptaan lapangan kerja baru?

D. Kajian Pustaka

Ada beberapa penelitian sebelumnya mengenai program magang Jepang yang telah dilakukan seperti, Imron Natsir dalam penelitian yang berjudul "Faktor Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia dan Dampaknya terhadap Daya Saing dan Jiwa Kewirausahaan (Studi Kasus:Program Pelatihan Kerja Pemagangan di Jepang)". [7] Dengan menggunakan metode kuantitatif melakukan penelitian pengimplementasian program magang Jepang dalam membentuk jiwa kewirausahaan mengelola membentuk kemampuan sumber daya manusia, recruitment pemagangan, seleksi pemagangan, pengupahan,

[7] Imron Natsir, "Faktor Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia dan Dampaknya terhadap Daya saing dan Jiwa kewirausahaan(Studi Kasus: Program Pelatihan Kerja Pemagangan di Jepang)", *Jurnal Ekonomi*,2014,Vol 6(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

penempatan, budaya kerja, kebijakan pemerintah dalam program pemagangan, kinerja pelatihan terhadap tenaga kerja dan menimbulkan jiwa kewirausahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil dari peserta purna magang Jepang ketika mereka kembali ke Indonesia dapat menghasilkan output dengan cara menciptakan lapangan kerja baru melalui wirausaha mandiri.

Tri Mulyani Wahyu Ningsih dalam penelitian yang berjudul " Pengaruh Karakter Ganbaru terhadap Etos Kerja pada Eks-Pemagang di Jepang".[8] Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif melakukan penelitian tentang pembentukan karakter peserta purna pemagang Jepang ketika mereka kembali ke Indonesia, rata-rata membuka lapangan kerja baru melalui enterpreunership mandiri yang mendapatkan modal usaha dari upah setelah mereka magang. Dalam penelitian ini peserta purna magang Jepang membuka lapangan kerja baru melalui entrepreunership mandiri dalam bidang jasa pertanian memiliki beberapa kendala yakni kesulitan dalam menyiapkan sumber daya manusia untuk dijadikan karyawan yang softskill dan hardskillnya rendah, kedisiplinan rendah, tidak inovatif dan kreatif, tempatnya terbatas tetapi peminatnya untuk melamar menjadi karyawan banyak. Peserta purna magang Jepang tetap mencari solusi terhadap kendala supaya tujuan membuka usaha dalam bidang pertanian tetap berjalan, hal ini dapat disimpulkan bahwa peserta purna magang memiliki semangat yang tinggi dalam membuka usaha serta tidak mudah putus asa.

[8] Tri Mulyani Wahyu Ningsih,"Pengaruh Karakter Ganbaru terhadap Etos Kerja pada Eks-Pemagang di Jepang",*Eksplorasi*,2014,Vol 27(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

Setyasih Harini, Damayanti Cristy dalam melakukan penelitian yang berjudul "Kerjasama Indonesia dengan Jepang dalam Meningkatkan Ketrampilan TKI (Studi Kasus:Pelatihan Bahasa dalam Program Magang di Technopark Ganesha Sukowati Sragen)". [9] Dengan memakai penelitian kualitatif dengan lokasi penelitian di Technopark Ganesha Sukowati Sragen. Technopark ganesha sukowati merupakan lembaga pelatihan bahasa asing yang dibentuk sejak tahun 2013, tujuan lembaga ini dibentuk untuk memudahkan mereka yang ingin mengikuti program pemagangan dengan cara terlebih dahulu mengikuti pelatihan serta menambah soft skill para pemagang. Harapan peserta purna pemagang setelah kembali ke Indonesia dapat memperoleh hasil yang maksimal seperti dalam hal finansial dan kesejahteraan hidup. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan mengikuti pelatihan bahasa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mempersiapkan diri mengikuti program magang jepang dikabupaten sragen sangat diminati msyarakat, hal ini dikarenakan peserta purna magang ketika mereka kembali ke Indonesia mereka mempunyai modal untuk membuat usaha dan memiliki kesejahteraan hidup tinggi yang berasal dari upah pemagangan Jepang.

Solechan dalam penelitian yang berjudul "Rekrutmen Program Pemagangan ke Jepang: Suatu Tinjaun Program Pemerintah Daerah". [10]

---

[9] Setyasih Harini et.al, "Kerjasama Indonesia-Jepang dalam Meningkatkan Ketrampilan TKI(Studi Kasus:Pelatihan Bahasa dalam Program Magang di Technopark Ganesha Sukowati Sragen)",Universitas Dian Nuwantoro.

[10] Solechan,"Rekrutmen Program Pemagangan ke Jepang: Suatu Tinjauan Program Pemerintah Daerah",*Jurnal Hukum Administrasi dan Pemerintah*,2018,Vol.1.

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 menggunakan metode penelitian deskriptif membahas tentang program magang Jepang sebelum mengikuti perekrutan para peserta biasanya mengikuti lembaga pelatihan kerja (LPK) untuk diberikan arahan pelatihan. Dalam melakukan perekrutan seleksi program magang Jepang terdapat beberapa tahapan seperti seleksi administrasi, dan lolos persyaratan teknis.

Muhammad Husni Thamrin yang berjudul "Kualifikasi, Pelaksanaan dan Profil Bidang Kerja pada Program Pemagangan ke Jepang bagi Lulusan SMK". [11] Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif membahas tentang program magang Jepang bagi lulusan smk tergolong banyak diminati, persyaratan seleksi yang harus dipenuhi seperti persyaratan administrasi dan persyaratan teknis, sebelum pemberangkatan program magang Jepang para peserta diberi pelatihan pembekalan ketrampilan kerja, bidang kerja dalam program pemagangan ke Jepang. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa program magang Jepang sangat diminati dan tergolong tinggi bagi lulusan SMK.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, mempunyai maksud yang hendak dituju dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis implementasi program magang Jepang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

[11] Muhammad Husni Thamrin,"Kualifikasi, Pelaksanaan dan Profil Bidang Kerja pada Program Pemagangan ke Jepang bagi Lulusan SMK", *E-Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*,2014,Vol.2(3).

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. Untuk menganalisis efektivitas program magang Jepang dalam penciptaan lapangan kerja baru

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian yang akan dicapai oleh peneliti, penelitian tentang program magang Jepang dalam penciptaan lapangan kerja baru diharapkan mempunyai manfaat yakni secara langsung dengan wawancara maupun tidak langsung. Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat secara umum

   Dengan penelitian ini berguna memperbanyak wawasan pengetahuan peneliti dari pihak instansi penyelenggara perihal program magang Jepang dalam penciptaan lapangan kerja baru. Diharapkan masyarakat mengetahui program-program pelatihan yang diadakan pemerintah dan berminat mengikuti program magang Jepang untuk mengurangi pengangguran yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

2. Manfaat untuk pemerintah

   Perolehan penelitian ini berkeinginan mampu memberikan pertimbangan pendapat untuk pemeritah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur agar kegiatan magang jepang berjalan selaras dengan rencana yaitu untuk meningkatkan ketrampilan kerja dan kompetensi kerja. Dalam hal ini pemerintah sebagai fasilitator, pembina pembekalan yang mempunyai tujuan untuk mempersiapkan fisik dan mental peserta pemagang, sebagai panitia penyelenggara seleksi program magang Jepang

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 dapat dijadikan bahan evaluasi mengenai implementasi program magang Jepang dalam penciptaan lapangan kerja baru sehingga dapat memberikan hasil yang optimal.

3. Manfaat untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini berkeinginan bermanfaat, menambah wawasan peneliti dan mampu dalam meningkatkan pengetahuan dan pemahaman yang diperoleh bagi peneliti selanjutnya perihal bagaimana implementasi program magang jepang dalam penciptaan lapangan kerja baru.

G. Definisi Operasional

Adapun dari tujuan definisi konsep operasional sendiri yakni sebagai pedoman arahan untuk peneliti yang akan melangsungkan penelitian, sebab itu dalam melakukan penelitian perlu dilakukan adanya penyusunan pedoman definisi konsep sebagai bahan pedoman penelitian ini, antara lain :

1. Efektivitas

Tolak ukur atas keberhasilan kemampuan dalam suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh manusia atau instansi untuk mencapai tujuan dalam memperoleh hasil pencapaian yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan tanpa memperhatikan faktor lainnya seperti estimasi biaya, waktu, dan lain-lain yang telah difikirkan sebelumnya oleh peneliti.[12]

2. Program Magang Jepang

[12] Asnawi,"efektivitas penyelenggaraan public pada samsat corner wilayah malang kota"(skripsi-S1 Fisip,2013),hlm 6.

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 dan pembinaan sumber daya manusia yang diadakan oleh kementrian ketenagakerjaan, sebelumnya telah melakukan perjanjian dan bekerjasama dengan asosiasi pengusaha pemerintah jepang. Pemagangan sendiri merupakan sebuah program pelatihan kerja dan pembinaan untuk meningkatkan ketrampilan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan disetiap bidang, serta mampu mempraktekan secara individu seperti halnya etos kerja, kedisiplinan, dan dapat menggunakan teknologi canggih. Dalam setiap daerah pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur melakukan sosialisasi di setiap kabupaten/kota mengenai program magang Jepang dan menyelenggarakan seleksi program magang Jepang. Dalam pemagangan ini memilih Negara Jepang dikarenakan sebagai tolak ukur Negara maju yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, teknologi yang canggih, serta memiliki etos kerja sangat baik sehingga pemerintah memilih bekerja sama tujuannya setelah mereka kembali ke Indonesia dapat mengaplikasikannya di Indonesia.

3. Tenaga Kerja

Tenaga kerja menurut Sumitro Djojohadikusumo merupakan seseorang yang berupaya melakukan suatu pekerjaan, dalam hal ini seseorang yang bekerja untuk kebutuhan dirinya, serta keluarga yang tidak menerima upah serta seseorang yang melakukan pekerjaan bertujuan untuk menerima upah.[13]

[13] Sumitro Djojohadikusumo,*Ekonomi pembangunan*,(Jakarta:PT. Pembangunan,1985).

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

Definisi tenaga kerja menurut Payman J. Simanjutak adalah penduduk yang memiliki usia 14 tahun sampai dengan 60 tahun sebagai tenaga kerja, sedangkan penduduk yang berusia dibawah 14 tahun dapat dikatakan bukan sebagai tenaga kerja.[14]

Hal ini disimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan semua orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan dalam memproduksi barang dan jasa untuk memperoleh upah dan termasuk orang yang terpaksa menganggur akibat belum ada kesempatan kerja.

4. Lapangan Pekerjaan atau Lapangan Usaha

Menurut sensus penduduk 2000, lapangan pekerjaan merupakan suatu kegiatan dalam melakukan usaha yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi dimana seseorang tersebut bekerja atau pernah bekerja. Sedangkan lapangan usaha merupakan suatu kegiatan dari melakukan suatu pekerjaan atau usaha di sebuah perusahaan/ kantor/ tempat seseorang bekerja.[15]

H. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah lokasi dimana seorang peneliti akan melakukan penelitian dan menganalisis keadaan suatu objek yang akan diteliti, dalam hal ini bertujuan untuk mempermudah dalam melakukan penelitian. Lokasi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah Dinas Tenaga Kerja dan

[14] J Payaman Simanjutak,*Pengantar ekonomi sumber daya manusia*,(Jakarta:Lembaga penerbit fakultas ekonomi universitas Indonesia,1993).
[15] Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung,2015 diakses pada tanggal 06 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

Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, adapun alasan dilakukan penelitian di lokasi ini karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sebagai fasilitator, pembina pembekalan program magang Jepang, serta tim seleksi program magang Jepang.

2. Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan jenis data yakni data primer dan data sekunder yang bersifat kualitatif

a. Data Primer adalah data lapangan yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui pihak instansi atau informan lapangan dengan cara wawancara kepada narasumber secara langsung. Dalam penelitian data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara kepada penyelenggara program magang Jepang serta pihak instansi pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.
b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara tidak langsung dengan melaui data-data atau laporan yang berkaitan mengenai permasalahan studi yang diteliti mengenai program magang Jepang.

3. Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi, penelitian yang dimaksud menggunakan studi pada tempat yang akan diteliti yakni dengan cara memahami semua aspek penting yang berkaitan tentang penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti, dengan menggunakan

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

penelitian ini diharapkan membantu peneliti dalam menjabarkan analisis mengenai gambaran objek dengan jelas dan detail.

Peneliti menggunakan metode analisis pendekatan studi, dengan metode ini untuk mengetahui pemahaman peneliti dalam menyampaikan dan menjabarkan suatu gambaran objek dengan jelas dan memahami konsep-konsep serta mampu menganalisa kejadian dalam efektivitas program magang Jepang dalam penciptaan lapangan kerja baru melalui wirausaha mandiri.

4. Informan Penelitian

Dalam melengkapi sebuah penelitian, peneliti menetapkan narasumber penelitian sesuai dengan tema pembahasan yang akan diteliti. Dalam menentukan informan penelitian yakni dengan cara memilih partisipan yang terlibat langsung dengan studi kasus, memilih sesuai perannya serta mampu memberikan informasi serta membantu mengarahkan sesuai dengan topik permasalahan peneliti.

Dalam menentukan informan penelitian, dengan purposive sampling yakni dengan cara subyektif. Dalam memilih seorang informan, peneliti mempunyai keyakinan bahwa informan yang dipilih memiliki informasi sehingga membantu peneliti dalam menuntaskan penelitiannya.

Berdasarkan penjabaran mengenai informan penelitian, maka peneliti memilih beberapa orang yang layak dijadikan informan 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. Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Bidang Pelatihan dan Produktivitas Seksi pembinaan penyelenggaraan pelatihan

Instansi Kedinasan pemerintahan yang memberikan dan melakukan pelayanan yang baik kepada seluruh masyarakat tujuannya untuk mencapai kegiatan magang berjalan sesuai rencana dengan cara mensosialisaikan program magang Jepang di setiap kota/kabupaten serta mengadakan pelatihan ketrampilan dalam memenuhi kompetensi kerja. Dalam hal ini Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Bidang Pelatihan dan Produktivitas Seksi pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan sebagai pelaksana dan merumuskan kebijakan ketenagakerjaan, pengawasan serta pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

b. Panitia seleksi program magang Jepang

Panitia seleksi program magang jepang mempunyai tugas menyeleksi para peserta program magang Jepang di suatu daerah dari berbagai kota atau kabupaten. Panitia seleksi magang jepang mempunyai dua cara dalam proses pendaftaran yakni dengan cara beregu dan mandiri, pendaftaran beregu yakni peserta yang terdapat beberapa orang sebelumnya peserta telah bergabung dalam lembaga pelatihan kerja (LPK) di kota atau kabupaten masing-masing. Tujuan peserta mengikuti lembaga pelatihan kerja untuk mempersiapkan runtutan seleksi program pemagangan ke Jepang untuk mendapatkan bimbingan pelatihan agar

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

lolos seleksi, sedangkan untuk pendaftaran mandiri yakni murni dari seseorang individu tanpa mengikuti bimbingan pelatihan yang diadakan oleh LPK. Panitia memiliki beberapa persyaratan untuk lolos mengikuti program pemagangan ke Jepang antara lain :

1) Persyaratan Administrasi yakni persyaratan yang wajib dipenuhi berupa berkas-berkas pribadi seperti :
   a) Minimal lulusan SMK/D3/S1
   b) Usia minimal 18 tahun
   c) Fotocopy ijazah
   d) Fotocopy kartu keluarga
   e) Fotocopy kartu tanda penduduk
   f) Pas foto 3x4 dua kali, pas foto 4x6 dua kali
2) Persyaratan Teknis yakni persyaratan yang harus dipenuhi ketika lolos seleksi administrasi seperti :
   a) Lolos tes matematika yakni peserta mampu menyelesaikan soal berhitung matematika (20 soal dalam kurun waktu 15 menit, minimal 14 soal benar)
   b) Lolos kesemaptaan tubuh yakni panitia melakukan pengecekan seluruh tubuh terhadap peserta untuk memastikan tidak ada anggota tubuh yang rusak sedikitpun.
   c) Lolos tes ketahanan fisik yakni peserta seleksi mampu menyelesaikan lari 3 KM dalam batasan waktu (laki-laki 7,5 kali

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

putaran, cardivier 3 kali putaran), push up sebanyak 35 kali, sit up sebanyak 25 kali

d) Lolos wawancara

e) Lolos psikotes

f) Lolos medical check-up

g) Lolos tes bahasa Jepang

c. Peserta purna program magang Jepang merupakan semua orang penduduk yang ada di setiap daerah kabupaten/kota yang mendaftar, mengikuti seleksi program magang Jepang dan lolos tahapan seleksi program magang jepang mengikuti kontrak kerja selama 3 tahun dan pulang kembali ke indonesia. Dalam hal ini peneliti membutuhkan peserta purna program magang Jepang sebagai data penunjang dalam keterlibatannya ketika pulang ke Indonesia dalam penciptaan lapangan kerja baru dengan cara wirausaha mandiri.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah suatu metode yang digunakan dalam melakukan penghimpunan data, dimana peneliti harus mempunyai gambaran sesuai dengan rencana dan tujuan. Serta melakukan pengamatan objek yang diteliti dan mencatat hal-hal penting yang terjadi ketika penelitian, peneliti berpedoman pada aturan dan syarat dalam penelitian. Observasi dapat dilakukan dengan melihat dan mengamati langsung lokasi studi mengenai program magang Jepang dengan studi analisis Efektivitas

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 magang Jepang dalam penciptaan lapangan kerja baru (studi pada: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur) melakukan pengamatan secara langsung sehingga dapat mengetahui kegunaan program magang Jepang dalam penciptaan lapangan kerja baru.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode mengumpulkan data dengan menanyakan secara langsung, peneliti memberikan pertanyaan kepada informan yang dianggap mempunyai informasi tentang studi kasus mengenai permasalahan yang akan diteliti. Dalam metode ini peneliti melakukan wawancara secara langsung mengenai program magang Jepang dengan studi efektivitas program magang Jepang dalam penciptaan lapangan kerja baru (studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur).

Dalam penelitian kualitatif yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara menggunakan teknik berupa sampling yakni purposive sampling dan snowball sampling. Purposive sampling merupakan suatu pengambilan sampel dari sumber data dengan melakukan pertimbangan tertentu, pertimbangan yang dimaksud adalah seseorang yang dianggap memiliki pengetahuan mengenai apa yang akan kita teliti atau sebagai pimpinan sehingga dapat memudahkan peneliti. Dalam hal ini purposive sampling yang dilakukan peneliti dengan mewawancarai bapak samsul selaku panitia seleksi program magang Jepang dan Bapak Drs. Ec. Sumali, MM. selaku kepala seksi pembinaan kelembagaan 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

bidang pelatihan dan produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Snowball sampling merupakan teknik dalam pengambilan sampel sumber data awalnya berjumlah sedikit dan belum cukup dalam memberikan data secara lengkap, sehingga mencari orang lain yang dianggap juga mampu memberikan data sehingga dapat digunakan sebagai sumber data.[16]

c. Dokumen dan Arsip

Dalam tahap ini peneliti akan mengumpulkan data-data penelitian sebelumnya, berupa buku maupun jurnal penelitian terdahulu. Dalam metode penelitian dalam bentuk dokumen dan arsip, keduanya memiliki keterkaitan dalam menunjang penelitian.

6. Teknik Pengolahan Data

Reduksi Data

Sebuah proses dalam melakukan penelitian lebih mengarah memilah dan mengelola transformasi data mentah yang terdapat dalam data lapangan. Mereduksi data seperti halnya memilah data penting dan tidak penting, meringkas data, memfokuskan pada tema permasalahan yang akan diteliti.

Hasil dari wawancara dengan pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur bidang pelatihan produktivitas seksi pembinaan penyelenggaraan pelatihan, panitia seleksi program magang Jepang, peserta purna program magang Jepang yang sudah dipilih menjadi

[16] Sugiyono,*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,(Bandung:Alfabeta,2008).

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

informan penelitian dalam memfokuskan pada tema program magang Jepang dengan studi efektivitas program magang Jepang dalam penciptaan lapangan kerja baru (studi pada : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur).

7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu cara dalam mengumpulkan data dan melakukan penyusunan data dengan berurutan dari hasil data observasi, wawancara, serta dokumen dan arsip di lapangan. Dengan menyusun kerangka uraian penjabaran dalam bentuk kesimpulan sehingga mempermudah peneliti dan pembaca dalam memahami data. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif bersifat deskriptif dan naratif dengan tujuan supaya mengetahui mengenai program magang Jepang dengan studi efektivitas program magang Jepang dalam penciptaan lapangan kerja baru (studi pada : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur).

Menurut Indriantoro, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui keadaan subjek dalam sebuah penelitian semisal dalam tindakan dan motivasi. Sedangkan validitas menurut Sugiyono merupakan kesesuaian data yang akan disampaikan peneliti perbandingan data yang terjadi di lapangan dengan data yang terjadi dalam objek penelitian.[17]

[17]Indrianto Nur,*Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen,edisi* pert,Hlm25-30,(Yogyakarta:BPFE Yogyakarta,2013).

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

Data yang hendak dicari atau diperoleh yaitu data dari hasil wawancara yang berasal dari informan penelitian yakni pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, panitia seleksi program magang Jepang, peserta purna program magang Jepang.

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

- Mencari data dari setiap variabel yang bersangkutan dengan penelitian secara online dengan mengunjungi website pemerintah yang bersangkutan.
- Apabila data di website pemerintah tidak ada, maka mencari data dengan cara terjun langsung ke lapangan untuk mencari data dan menemui narasumber yang berkaitan tentang penelitian
- Data yang dibutuhkan adalah data peserta yang mendaftar dan lolos seleksi magang Jepang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur setiap tahunnya serta data purna magang Jepang yang berupa wawancara teknik sampling snowballing 10 orang.
- Data yang diambil dari instansi pemerintah harus melalui beberapa prosedur yang harus dijalani, yakni mengurus surat izin penelitian ke fakultas pada tanggal 28 November 2019 melalui *One Day Service* (ODS) untuk diajukan kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Provinsi Jawa Timur.
- Membawa surat dari fakultas yang diajukan ke Bakesbangpol pada tanggal 29 November 2019 dengan menyertakan beberapa berkas yang

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

dibutuhkan, seperti proposal, surat izin penelitian dari fakultas, serta persetujuan pembimbing untuk mendapatkan rujukan ke instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

- Setelah itu akan menerima rujukan dari Bakesbangpol kepada instansi yang akan dijadikan tempat penelitian, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.
- Membawa rujukan dari Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur, surat izin penelitian dari fakultas, proposal, dan persetujuan pembimbing ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur pada tanggal 30 November 2019.
- Setelah mendapat surat persetujuan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur untuk melakukan penelitian, maka dapat dilakukan wawancara dan meminta data ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhitung sejak bulan Desember 2019-Februari 2020
- Setelah semua data yang dibutuhkan terkumpul, maka dilakukan analisis kualitatif dengan metode deskriptif dan menjelaskan sesuai dengan data yang ada.

8. Teknik Validasi Data

Teknik validasi data yang dipergunakan dalam penelitian adalah peneliti harus memiliki kepercayaan dalam menggunakan triangulasi. Menurut konsep denkin triangulasi meliputi empat hal, 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

a. Triangulasi metode dengan cara membandingkan hasil informasi atau data dari informan penelitian dengan cara yang berbeda untuk mengetahui kebenarannya.
b. Triangulasi antar peneliti dengan cara dalam melakukan pengumpulan data serta analisis menggunakan lebih dari satu orang dalam penelitian.
c. Triangulasi sumber data dengan cara mencari kebenaran informasi dengan menggukan metode dari berbagai sumber data yang diperoleh seperti catatan penelitian, wawancara, dokumen.
d. Triangulasi teori yakni informasi yang diperoleh dari hasil penelitian dibandingkan dengan teori yang relevan.[18]

I. Sistematika Pembahasan

Dalam melakukan sebuah penilitian, penulis menggunakan sistematika dalam menyusun sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II Kerangka Teoritis

[18]Mudjia Rahadjo,*Triangulasi dalam penelitian kualitatif,* Uin maulana malik Ibrahim malang,2010.

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 ini menjelaskan landasan teori tentang efektivitas, program magang Jepang, tenaga kerja, ekonomi sumber daya manusia.

BAB III Data Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi data yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti dengan cara obyektif dan tidak campur dengan pendapat peneliti. Deskripsi data penelitian dijabarkan dengan jelas tentang program magang jepang dalam penciptaan lapangan kerja baru.

BAB IV Analisis Data

Bab ini menjelaskan mengenai analisis terhadap data penelitian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, mengumpulkan hasil penelitian, serta memodifikasi teori yang berhubungan dengan penelitian.

BAB V Penutup

Bab ini berisikan penjabaran mengenai uraian kesimpulan dari penjelasan hasil penelitian dan saran 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

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Efektivitas

1. Definisi Efektivitas

Efektivitas Merupakan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan secara benar serta memiliki kemampuan untuk memilih sasaran secara tepat.[19]

Efektivitas dapat diartikan juga sebagai tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam melakukan pencapaian suatu tujuan. Apabila organisasi tersebut telah berhasil dalam menggapai tujuannya, dapat dikatakan organisasi tersebut mampu berjalan secara efektif.[20]

2. Ukuran Efektivitas

Dalam melakukan pengukuran suatu efektivitas dilakukan dengan melihat hasil kerja yang telah tercapai dan mengevaluasi hasil kerja dalam suatu organisasi. Efektivitas juga dapat diukur berdasarkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Apabila organisasi tersebut telah berhasil dalam mencapai suatu tujuannya, maka dapat dapat dikatakan organisasi berjalan secara efektif. Dalam efektivitas tidak menyatakan besaran biaya yang digunakan dalam mencapai tujuan melainkan melihat proses dalam melaksanakan program atau kegiatan tersebut dalam mencapai suatu tujuan yang direncanakan sebelumnya.

Adapun alat ukur dalam efektivitas kinerja, menurut Richard dan M. Steers yang meliputi:

---

[19] Bedjo Siswanto,*Manajemen Modern Konsep dan Aplikasi*,(Bandung:sinar baru bandung,1990).
[20] Ulum. Ihyaul MD,*Akuntansi Sektor Publik*,(Malang:UMM Press,2004)Hlm.294.

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. Kemampuan Menyesuaikan Diri

   Kemampuan manusia yang terbatas sehingga manusia tidak bisa memenuhi kebutuhan hidupnya tanpa bantuan orang lain. Dalam mencapai keberhasilan dalam organisasi dengan melakukan kerjasama dalam mencapai suatu tujuan. Setiap orang yang masuk dan terlibat dalam organisasi seseorang dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar baik dengan orang yang bekerja maupun pekerjaan yang ada dalam organisasi tersebut.

2. Prestasi Kerja

   Prestasi kerja merupakan seseorang yang telah mencapai sesuatu atas hasil kerja dalam melakukan tugas yang berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan dalam bekerja dan memanfaatkan waktu yang dimiliki oleh seorang pegawai agar melakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. Kepuasan Kerja

   Kepuasan kerja yakni suatu tingkat kebahagiaan yang dimiliki seseorang sesuai peranan pekerjaannya dalam suatu organisasi.

4. Kualitas

   Kualitas dalam bentuk jasa maupun produk yang telah dihasilkan dalam suatu organisasi dapat menentukan suatu efektivitas 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

5. Penilaian oleh pihak luar

Penilaian organisasi diberikan dalam lingkungan organisasi itu sendiri atau pihak yang berhubungan dengan organisasi tersebut. Kepercayaan, dukungan, kesetiaan diberikan kepada organisasi oleh petugas serta masyarakat umum.[21]

Terdapat pendapat lain, menurut Budiani (2007:53) menjelaskan tentang indikator yang dipergunakan untuk mengukur suatu efektivitas adalah sebagai berikut :

a. Ketepatan sasaran program, yakni ketercapaian program tepat kepada peserta yang telah ditentukan sebelumnya, jika yang telah ditentukan kurang tepat sasaran maka akan menghambat berbagai pelaksanaan yang ada dalam kegiatan tersebut.
b. Sosialisasi Program yakni kemampuan suatu penyelenggara dalam melaksanakan sosialisasi program kepada masyarakat umum dan sasaran peserta program sehingga informasi tersebar luas mengenai pelaksanaan program tersampaikan. Dengan melakukan sosialisasi dapat memberikan hasil yang maksimal serta mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan memberikan informasi juga meningkatkan pengetahuan kepada orang yang menerima informasi tersebut.
c. Tujuan Program yakni kesesuaian keduanya antara hasil dari program dengan tujuan yang telah ditentukan, serta upaya dalam pencapaian suatu tujuan termasuk sebuah proses. Adapun dalam pencapaian tujuan

[21] Steers. M. Richard , *Efektivitas Organisasi : Richard M Steers,* Magdalena Janin,(Jakarta:Erlangga, 1985), Hlm.46, Cet.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

diperlukan tahapan-tahapan yang terdiri beberapa faktor yaitu : sasaran target yang kongkrit serta kurun waktu yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan program.

d. Pemantauan program yakni kegiatan yang dilakukan pelaksana program setelah pelaksanaan program sebagai upaya bentuk perhatian terhadap peserta program. Kegiatan pemantaun program sendiri berupa pengawasan serta pengamatan terhadap pelaksanaan kegiatan supaya pekerjaan yang telah dilakukan dapat berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan.[22]

B. Pemagangan

Pemagangan adalah suatu sistem pelatihan kerja yang dilaksanakan dan diselenggarakan secara terpadu oleh pemerintah mengenai pelatihan di lembaga pelatihan kerja dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan pembinaan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih memiliki keahlian berpengalaman, dalam melakukan produksi barang atau jasa di suatu perusahaan, dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu. Pemagangan bertujuan untuk meningkatkan suatu kualitas sumber daya manusia agar menjadi tenaga kerja mampu terampil, kompeten dalam bidangnya, dan produktif dengan meningkatkan suatu peran dalam dunia usaha. Dalam suatu pemagangan, sistem pelatihan kerja dalam pelaksanaanya lebih mengutamakan praktek di tempat kerja dibandingkan teori sehingga pelatihan mengenai pemagangan menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industry, yang memastikan pendidikan dan pelatihan selaras dengan kebutuhan dunia kerja.

[22] Kartika Febri Yuliani, 2017,*Efektivitas Program Pelayanan Kesehatan Gratis (P2KM) di Kota Bandar Lampung,*Skripsi S-1,FISIP,Universitas Lampung,hlm.29-30.

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

Pemagangan tidak semata-mata untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, tetapi dapat juga mendorong perusahaan agar meningkatkan produktivitas usahanya. Pemagangan bukan bagian dari proses rekrutmen pekerja dalam suatu perusahaan, dalam hal ini peserta magang tidak dapat diperlakukan sebagai pekerja.[23] Pemagangan sendiri merupakan sebuah program pelatihan kerja dan pembinaan untuk meningkatkan ketrampilan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan disetiap bidang, serta mampu mempraktekan secara individu seperti halnya etos kerja, kedisiplinan, dan dapat menggunakan teknologi canggih.

Seperti yang dijelaskan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 08/MEN/V/2008 dijelaskan bahwasanya mengenai prosedur perizinan dan penyelenggara magang di luar negeri bahwa penyelenggara yang di izinkan mengirimkan pemagangan keluar negeri adalah instasi pemerintahan, lembaga pelatihan kerja (LPK) swasta, lembaga pendidikan, dan perusahaan. Pemberian izin untuk instansi pemerintahan yang memberangkatkan pemagang ke luar negeri sepenuhnya wewenang Direktur Jendral Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang sekarang menjadi Kementrian Ketenagakerjaan.

Kerjasama di bidang ketenagakerjaan antara pemerintah Indonesia dengan pemerintah Jepang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dengan melakukan program magang dan pelatihan di Jepang

[23] Teguh,Yulianto,dkk. *Informasi dan Profil Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Provinsi Jawa Timur Tahun 2018,*(Surabaya: Disnakertrans Jatim,2018).

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

diharapkan meningkatkan berbagai keahlian dalam melakukan proses perubahan teknologi dan pengetahuan.

C. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan seseorang yang dapat melakukan suatu pekerjaan guna untuk menghasilkan barang ataupun jasa, dalam hal ini bertujuan memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun untuk masyarakat yakni meliputi seseorang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dari hasil kerjanya atau seseorang yang bekerja sendiri namun orang tersebut tidak dengan menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum memperoleh pekerjaan atau pengangguran.[24]

Seperti yang dijelaskan pada pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwasanya mengenai ketenagakerjaan (Lembaran NegaraTahun 2003 No. 39, selain itu terdapat tambahan dalam lembaran negara Tahun 2003 yang dijelaskan pada No. 4279 dapat disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003) merupakan segala sesuatu yang berhubungan mengenai tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 1 angka 2 UU yang terdapat pada No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja merupakan seseorang yang mampu melakukan suatu pekerjaan guna untuk menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri atau untuk masyarakat.

[24] Asri Wijayanti,*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi,*(Jakarta: Sinar Grafika,2009),Cet 1.

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

Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi tenaga kerja merupakan pengelompokan tenaga kerja berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan. Antara lain :

1. Berdasarkan penduduknya
   a. Tenaga kerja merupakan semua masyarakat yang dapat bekerja dan mampu bekerja walaupun tidak ada permintaan kerja. Dalam undang-undang tenaga kerja dikumpulkan sesuai usia antara 15 tahun – 64 tahun.
   b. Bukan tenaga kerja merupakan penduduk yang orang lain beranggapan tidak mampu bekerja dan tidak mau bekerja meski ada permintaan kerja. Seperti yang dijelaskan Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwasanya penduduk yang berada pada usia dibawah 15 tahun dan berada pada usia diatas 64 tahun seperti halnya anak-anak, para lansia, pensiunan.
2. Berdasarkan batas kerja
   a. Angkatan kerja merupakan penduduk yang memiliki usia produktif berusia sekitar 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan namun untuk sementara waktu tidak bekerja, ataupun penduduk yang sedang aktif dalam mencari pekerjaan.
   b. Bukan angkatan kerja merupakan penduduk yang memiliki usia 10 tahun keatas kegiatan setiap harinya mengurus rumah tangga, bersekolah, dan lain-lain. Seperti halnya ibu rumah tangga, orang cacat, pengangguran suka rela, anak sekolah, mahasiswa.

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. berdasarkan kualitasnya

a. Tenaga kerja terdidik merupakan tenaga kerja yang sudah memiliki suatu keahlian yang ditekuni dalam bidang tertentu yang diperoleh seseorang dari pendidikan formal maupun non formal. Semisal guru, dokter, pengacara, dan lain – lain.

b. Tenaga kerja terlatih merupakan tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian yang ditekuni dalam bidang tertentu yang diperoleh dari pengalaman kerja serta dibutuhkan dengan latihan secara terus menerus agar dapat menguasai suatu pekerjaan tersebut. Seperti halnya ahli beda medis, mekanik, apoteker, dan lain-lain.

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih merupakan tenaga kerja yang hanya menggunakan tenaga seseorang saja. Seperti halnya pembantu rumah tangga, kuli bangunan, buruh angkut barang, dan lain-lain.[25]

Menurut Badan pusat statistic (BPS) tenaga kerja dibagi menjadi 3 macam, yaitu:

1. Tenaga kerja penuh merupakan tenaga kerja yang memiliki jam kerja diatas 35 jam dalam waktu seminggu dengan memperoleh hasil kerja sesuai dengan uraian dalam melaksanakan tugas.
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran merupakan tenaga kerja yang memiliki jam kerja dibawah 35 jam dalam waktu seminggu.

[25] Dwiyanto,Agus,dkk. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*,(Yogyakarta: Gadjah Mada University Press,2006)Hlm.45.

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. Tenaga kerja belum bekerja atau sementara tidak bekerja (Unemployed) merupakan tenaga kerja yang memiliki jam kerja kurang dari satu jam dalam seminggu. [26]

D. Lapangan kerja atau Lapangan Usaha

Menurut sensus penduduk 2000, Lapangan Pekerjaan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam melakukan usaha yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi dimana seseorang tersebut bekerja atau pernah bekerja. Sedangkan lapangan usaha merupakan suatu kegiatan yang sedang dilakukan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau usaha di perusahaan, kantor, atau tempat seseorang bekerja.[27]

Ada beberapa cara yang dilakukan dalam memulai usaha atau memasuki dunia usaha antara lain :

1. Mendirikan usaha baru yakni mendirikan usaha dengan memerlukan modal, ide, organisasi, dan manajemen yang dirancang sendiri sebelum mendirikan usaha.
   - Terdapat pendekatan utama dalam mencari peluang mendirikan usaha baru, yaitu:
     - pendekatan berdasarkan pengalaman, dalam menentukan jenis usaha yang akan dirintis memerlukan ketrampilan, kemampuan, dan latar belakang usahanya.

[26] Bps.go.id diakses pada tanggal 27 Januari 2020.
[27] Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, 2015 diakses pada 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

- Pendekatan berdasarkan kebutuhan pasar, dalam hal ini melakukan pengamatan yang terjadi di lingkungan mengenai kebutuhan pasar sehingga dapat dijadikan sebagai peluang usaha.

➢ Seseorang yang berencana membuka usaha juga membutuhkan kompetensi antara lain :

- Kemampuan teknik merupakan kemampuan mengenai bagaimana menyajikan serta memproduksi barang dan jasa.
- Kemampuan pemasaran merupakan kemampuan mengenai bagaimana menemukan pelanggan, pasar, dan harga yang tepat untuk suatu produk.
- Kemampuan finansial merupakan kemampuan mengenai cara mendapatkan sumber-sumber dana dan cara menggunakan dananya.
- Kemampuan hubungan merupakan kemampuan mengenai cara mencari relasi, memelihara dan mengembangkan relasi, negoisasi, serta kemampuan dalam berkomunikasi.

➢ Ada beberapa hal diperhatikan dalam merintis usaha :

- Jenis dan bidan usaha yang akan dimulai.
- Bentuk usaha apa yang akan digunakan.
- Tempat usaha, lokasi yang akan digunakan.
- Organisasi usaha apa yang akan digunakan.
- Jaminan usaha yang diperoleh ketika memilih usaha tersebut.
- Lingkungan usaha disekitar yang akan berpengaruh dengan usahanya.

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. Membeli perusahaan orang lain yakni membeli perusahaan orang lain yang telah dirintis dengan tetap menggunakan nama usaha yang sudah ada. Dalam hal ini memiliki beberapa keuntungan, antara lain :

   a. Resiko yang diterima lebih sedikit.

   b. Dengan usaha yang sudah berjalan memudahkan diri untuk menjalin dengan pelanggan dan pemasok.

   c. Dalam membeli mempunyai peluang harga yang bisa ditawar.

   Ada beberapa faktor yang menentukan nilai perusahaan yang akan dibeli, antara lain :

   a. Faktor kuantitatif perlu dilakukan dalam menilai sebuah bisnis usaha yaitu penilaian berdasarkan aktiva, pasar, laba, perputaran uang(arus kas).

   b. Faktor Non kuantitatif yang pelu dilakukan dalam menilai sebuah bisnis usaha yaitu pasar, pengambangan komunitas dimasa yang akan datang, persaingan, kontrak serikat kerja, harga produk, komitmen hukum.

3. Kerjasama manajemen *(Franchising)* merupakan kerjasama dalam perjanjian serta persetujuan untuk menyelenggarakan usaha, biasanya berupa pemilihan lokasi usaha, pembelian peralatan, pola arus kerja, promosi, sumber-sumber permodalan.

4. Memasuki bisnis keluarga merupakan semua bisnis usaha dalam hal mengelola maupun kepemilikan anggota keluarga tersebut yang terlibat.

   a. keunggulan perusahaan keluarga yakni dengan adanya bisnis keluarga memiliki sikap perhatian tinggi kepada setiap orang dibanding perusahaan

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

lainnya, manajer keluarga lebih memperhatikan jangka panjang, memberikan kualitas dan nilai bagi konsumen.

b. Faktor penyebab keberhasilan dan kegagalan dalam berwirausaha antara lain: tidak memiliki kemampuan dalam mengelola usaha, kurangnya pengalaman pemilik usaha, tidak dapat mengendalikan pengeluaran dan penerimaan keuangan, gagal dalam perencanaan sehingga mengalami kesulitan dalam usaha, penentuan lokasi sangat menentukan keberlangsungan usaha, kurangnya pengawasan efektivitas dan efisien terhadap peralatan, kurang bersikap sungguh-sungguh dalam berusaha, berani melakukan perubahan dan membuat peralihan setiap waktu.

c. Adapun potensi yang membuat seseorang dalam membuka usaha mundur yakni pendapatan yang tidak menentu, kegagalan investasi sehingga mengakibatkan kerugian, memerlukan waktu yang lama dalam merintis usaha serta perlunya kerja keras, kualitas hidup yang stagnan dalam membuka usaha sehingga menyebabkan seseorang mundur.[28]

[28] D Made Dharmawati,*Kewirausahaan*,(Depok: Rajawali Pers,2017)eds 1,cet 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

BAB III

PELAKSANAAN PROGRAM MAGANG JEPANG DAN PENCIPTAAN LAPANGAN KERJA BARU DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TIMUR

A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

1. Sejarah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Pada saat panitia persiapan kemerdekaan Indonesia atau PPKI saat itu terjadi awal pemerintahan RI dalam melakukan penetapan berapa jumlah kementrian pada 19 Agustus 1945, kementrian yang memiliki tugas mengurus permasalahan yang ada pada ketenagakerjaan tetapi pada waktu itu belum terdapat tugas dan fungsi yang menangani mengenai masalah perburuhan dan diletakkan pada kementrian sosial baru. Tepat pada 3 juli 1947 mulai melakukan penetapan adanya kementrian perburuan dengan dikeluarkan Peraturan Pemerintah yang terdapat pada nomor 3 tahun 1947, kemudian pada 25 Juli 1947 adanya penetapan tugas pokok pada kementrian perburuhan hal ini berlandaskan pada peraturan menteri perburuhan terdapat pada nomor 1 tahun 1948, setelah itu 29 Juli 1947 mulai adanya penetapan apa saja mengenai tugas pokok kementrian perburuhan dalam hal ini mencakup tugas mengenai urusan sosial menjadi kementrian perburuhan dan sosial, pada penetapan itu terjadi pula pemerintahan darurat di Sumatra sehingga menteri perburuhan dan sosial diberi dua jabatan sebagai urusan-urusan dalam pembangunan, pemuda dan keamanan.

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

Organisasi kementrian perburuhan tidak lagi mencakup urusan sosial pada saat pemerintahan republic Indonesia serikat dan struktur organisasinya berdasarkan pada peraturan mentri perburuhan dalam Nomor 1 tahun 1950 dan Setelah itu republik Indonesia serikat resmi membubarkan diri, dengan adanya hal tersebut struktur organisasi kementrian perburuhan disempurnakan dan dibenahi lagi dikeluarkan peraturan mengenai kementrian perburuhan Nomor 1 tahun 1951. Melalui penggabungan kedua peraturan tersebut mulai muncul adanya pemenuhan struktur organisasi kementrian perburuhan yang menyeluruh dalam struktur organisasi hingga tiap daerah dan melakukan uraian perincian tugas secara jelas. Berdasarkan peraturan menteri perburuhan yang terdapat dalam nomor 70, hal ini mengalami perubahan sehingga untuk dapat mencapai lebih baik lagi melakukan penyempurnaan yang dikeluarkan dalam peraturan menteri perburuhan terdapat pada nomor 77 dirubah menjadi nomor : 79 Tahun 1954. Dengan adanya peraturan tersebut kementrian perburuan sampai dengan tahun 1964 tidak mengalami perubahan hanya tingkat daerah yang mengalami perubahan.

Mulai pada awal saat terjadi demokrasi terpimpin pertentangan muncul diberbagai tempat sehingga adanya penyelesaian perselisihan suatu usaha kementrian, akan tetapi masalah lainnya seperti pengangguran terabaikan, ketika terdapat kejadian seperti ini melalui PMP nomor 12 tahun 1959 melakukan pembentukan panitia dalam mengatasi perselesihan perburuan kantor tersebut berada pada tingkat pusat dan tingkat daerah.

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 saat kabinet kerja satu sampai dengan empat struktur organisasi kementrian perburuhan tidak mengalami perubahan sama sekali, namun perlahan pada saat peraturan mentri perburuhan dalam nomor : 8 tahun 1964 mengalami perubahan mengenai jabatan.

Organisasi kemetrian perburuhan mengalami perkembangan dibenahi pada 27 November 1964 peraturan yang sudah ada disempurnakan dengan menambah satu jabatan pembantu hal ini terdapat pada peraturan nomor 13 tahun 1964.

Kementrian perburuhan pada masa orde baru mengalami perubahan nama yakni Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) dengan adanya keputusan tersebut masa transisi mengalami keberakhiran saat tahun 1969, dengan hal ini mulai adanya pembangunan dalam tahap 1. Pada waktu pembangunan II Depnaker mengalami perluasan dengan adanya penambahan berupa koperasi, sehingga mempunyai penambahan mengenai fungsi serta tugas yang tidak hanya menagani permasalahan mengenai ketenagakerjaan melainkan permasalahan mengenai transmigrasi dan koperasi yang terdapat pada kepmen nakertranstop nomor kep 1000/Men/1975 serta mengacu pada KEPPRES no 44 tahun 1974.

Setelah itu muncul pembangunan III dimana koperasi sudah tidak dipergunakan lagi sehingga menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans). Selanjutnya terdapat pembangunan dimana transmigrasi mengalami pemisahan dan bergabung kembali pada saat

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

reformasi, dalam hal ini penataan mengenai tenaga kerja dan transmigrasi terus menerus mengalami perbaikan yang terdapat pada keputusan Presiden RI Nomor 47 tahun 2002 mengenai tentang tugas, fungsi kewenangan, kedudukan, serta susunan organisasi dan tata kerja. Dengan adanya otonomi daerah yang semula bernama kantor wilayah Jawa Timur diubah menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan peraturan yang dibuat Gubernur Jawa Timur pada Nomor 84 Tahun 2008 mengenai tentang penguraian dalam tugas sekretariat, bidang, sub bagian dan seksi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur. Tujuan dan sasarannya adalah dalam tahap melakukan perumusan mengenai sasaran strategis yang memberitahukan tingkat suatu prioritas tertinggi dalam suatu perencanaan pembangunan dalam jangka menengah suatu daerah yang setelah itu akan menjadi dasar dalam penyusunan arsitektur kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) selama lima tahun. Tujuan lain dalam pelaksanaan pembangunan yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dibagi menjadi dua bidang. Pertama, tujuan dalam bidang ketenagakerjaan (1) Untuk mewujudkan tenaga kerja yang mampu terampil dan produktif guna untuk mengisi peluang kesempatan kerja yang ada pada dalam dan luar negeri, (2) Untuk mewujudkan dalam penempatan tenaga kerja baik yang ada pada dalam dan luar negeri dan pengembangan terhadap kesempatan peluang kerja melalui

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

usaha mandiri, (3) Untuk mewujudkan hubungan industrial kondusif dan harmonis, dengan melakukan pengawasan pada norma ketenagakerjaan, K3 dan peningkatan dalam perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Kedua, tujuan dalam bidang ketransmigrasian (4) Mewujudkan para transmigran yang berkualitas dan mandiri di permukiman transmigran yang layak berkembang, layak huni, serta layak usaha.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur merupakan gabungan dari dua intansi yang berbeda yakni (1) Instansi Dinas Tenaga Kerja, instansi ini dahulu dinamakan Departemen Tenaga Kerja (2) Instansi Dinas Transmigrasi, instansi ini dahulu dinamakan Departemen Transmigrasi berada dibawah naungan pemerintah pusat namun sekarang di bawah naungan Gubernur lokasinya berada di Jalan Bendul Merisi No 2. Dalam hal ini sebagai unsur pelaksana tugas mengenai pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Unsur pelaksanaan dalam melaksanakan tugas pembangunan suatu daerah dalam bidang ketenagakerjaan, transmigrasi, dan kependudukan, ditetapkannya visi dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur 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

a. Visi :

Terwujudnya tenaga kerja yang mampu berdaya saing dan harmonis, masyarakat transmigrasi yang mandiri, dan administrasi untuk mewujudkan kependudukan yang professional.

b. Misi :

1. Membangun serta mengembangkan ketrampilan/kompetensi dalam produktivitas tenaga kerja untuk dapat meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja.
2. Menaikkan suatu pelayanan dalam peletakkan tenaga kerja bertujuan untuk memenuhi peluang kerja baik di dalam maupun diluat negeri, serta mampu memperluas kesempatan peluang kerja dengan melakukan pemberdayaan yang dimiliki potensi daerah untuk meningkatkan kemandirian kerja.
3. Meningkatkan pengawasan, melakukan perlindungan ketenagakerjaan serta pembinaan dalam hubungan industrial seningga mewujudkan iklim ketenagakerjaan yang kondunsif.
4. Melakukan fasilitasi perpindahan penduduk dan penempatan transmigrasi, serta mewujudkan masyarakat yang mampu transmigrasi yang mandiri.

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. Melakukan fasilitasi mengenai hak-hak dasar tentang kependudukan tentang penyelenggaraan administrasi serta menciptakan kependudukan yang professional.

3. Tugas – tugas pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan :

a. Peraturan daerah Provinsi Jawa timur yang terdapat pada No. 9 Tahun 2008 mengenai tentang organisasi dan tata kerja yang ada pada dinas daerah Provinsi Jawa timur.

b. Sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan oleh Gubernur Jawa Timur No. 79 Tahun 2016 mengenai tentang kedudukan, susunan dalam organisai, penjabaran tugas dan fungsi yang terdapat pada tata kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

c. Sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan oleh Gubernur Jawa Timur yang terdapat pada No. 111 Tahun 2016 mengenai nomenklatur, susunan organisasi, penjabaran tugas serta fungsi dan mengenai tata kerja yang terdapat pada unit pelaksana teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Dinas sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur No. 79 Tahun 2016 yang terdapat Pasal 2 memiliki tugas dalam melakukan suatu urusan yang sudah menjadi kewenangan pemerintahan provinsi yang bertujuan membantu Gubernur.

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 melaksanakan dinas memiliki tugas sesuai dimaksud pada ayat (1) dalam melakukan penyelenggaraan fungsi :

a. Melakukan perumusan suatu kebijakan dalam bidang tenaga kerja dan transmigrasi

b. Penerapan suatu kebijakan dalam bidang tenaga kerja dan transmigrasi

c. Penerapan dalam tahap evaluasi serta pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi

d. Penerapan yang ada pada administrasi dinas pada bidang tenaga kerja dan transmigrasi

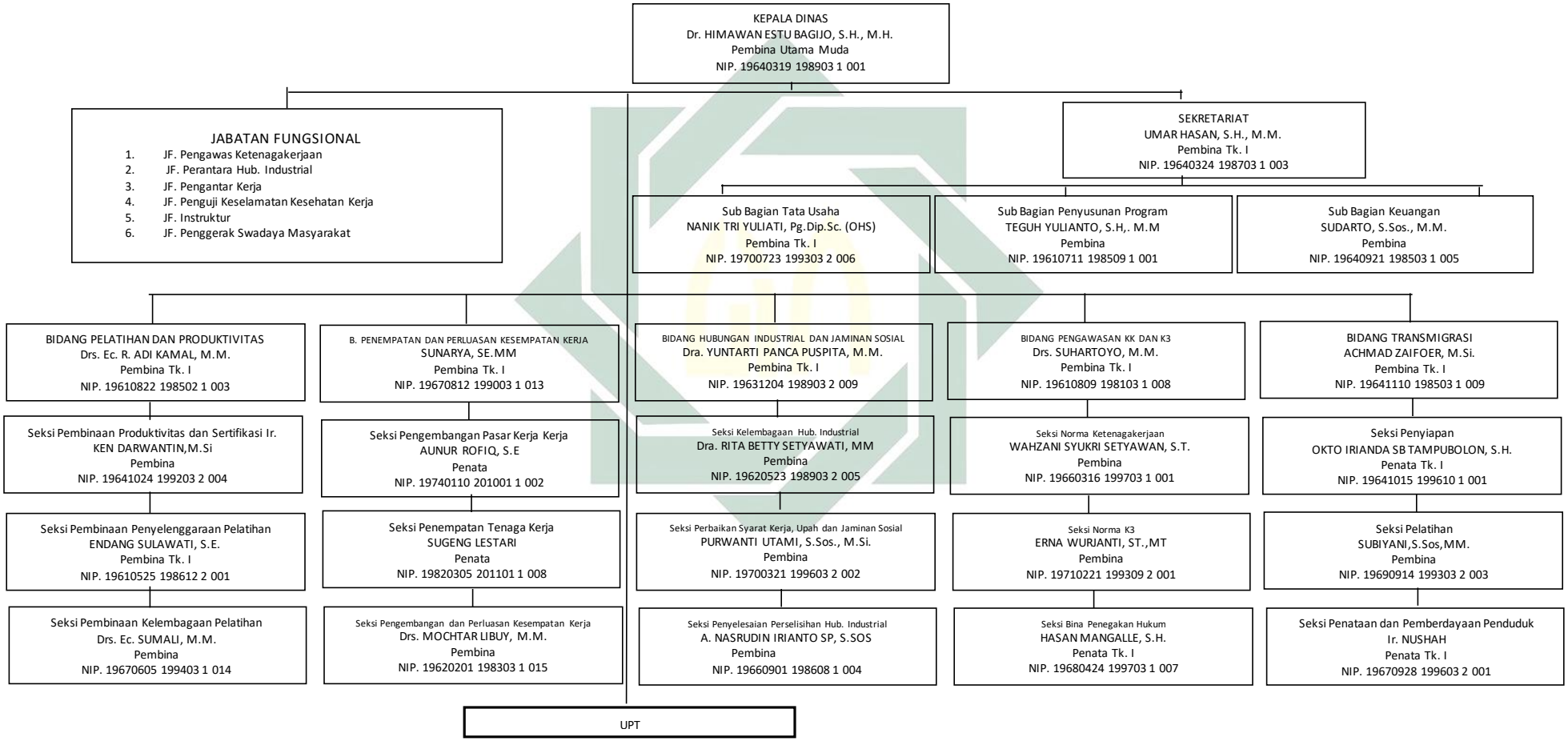
e. Penerapan terhadap fungsi lain yang diberikan Gubernur mengenai tugas dan fungsinya.

4. Struktur organisasi dan deskripsi tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

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

Gambar 3.1

Struktur Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur



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

Deskripsi tugas mengenai struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

1. Sekretariat

Memiliki tugas dalam menjalankan, merencanakan kegiatan, mengkoordinasikan ke setiap bidang serta mengendalikan suatu kegiatan administrasi, pembentukan program, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, hubungan dalam masyarakat serta protokol kegiatan. Adapun sekretariat dibagi beberapa sub bagian :

a. Sub bagian dalam mengelola tata usaha memegang tugas untuk mempersiapkan bahan dalam melaksanakan penerimaan surat, pendistribusian surat serta pengiriman surat, kearsipan dinas dan perpustakaan, menggandakan naskah-naskah dinas, sebagai bahan dalam pelaksanaan urusan rumah tangga dalam suatu kedinasan dan protokoler dalam suatu kegiatan.
b. Sub bagian dalam melakukan penyusunan suatu program dan anggaran memiliki tugas untuk mempersiapkan segala bahan pelaksanaan dalam penghimpunan dan pengolahan data, bahan koordinasi satu sama lain dalam penyusunan program.
c. Sub bagian dalam mengelola keuangan memiliki tugas dalam mempersiapkan bahan dalam pelaksanaan serta pengelolaan perihal keuangan seperti pembayaran gaji pegawai setiap bulannya, termasuk bahan penerapan saat koordinasi dalam penerapan kegiatan serta penyelesaian rekomendasi dari hasil pengawasan.

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. Bidang pelatihan dan produktivitas

Memiliki tugas dalam melakukan sesuai dengan penyusunan akan rencana dan program, memberikan fasilitas terhadap pelaksanaan saat adanya pelatihan dalam bidang kompetensi dan masyarakat, serta akreditasi penilaian kelayakan lembaga pelatihan kerja (LPK), bimbingan mengenai produktivitas yang dilakukan perusahaan menengah serta sebagai pengukuran dalam produktivitas pada setiap daerah yang ada di Provinsi Jawa Timur, dan melakukan pelatihan mengenai pemagangan. Terdapat beberapa seksi dalam bidang pelatihan dan produktivitas antara lain :

a. Seksi pembinaan mengenai kelembagaan pelatihan memiliki tugas dalam mempersiapkan bahan mengenai perumusan kebijakan dalam teknis pembinaan melalui lembaga pelatihan, perancangan perencanaan dan menerapkan program pembinaan kelembagaan pelatihan.
b. Seksi pembinaan mengenai penyelenggaraan pelatihan mempunyai tugas dalam mempersiapkan bahan yang menjadi perumusan akan kebijakan teknis mengenai proses pembinaan dalam penyelenggaraan pelatihan, serta melakukan perencanaan dan pembinaan mengenai pelaksanaan suatu pelatihan.
c. Seksi pembinaan produktivitas dan sertifikasi memiliki tugas dalam mempersiapkan bahan yang telah menjadi perumusan kebijakan akan teknis peningkatan dalam produktivitas serta pelaksanaan mengenai sertifikasi, perencanaan dalam melakukan promosi dan program untuk melakukan peningkatan produktivitas.

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. Bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja

Memiliki tugas untuk melakukan penyusunan program akan kegiatan serta memberi fasilitas dalam hal peningkatan untuk perubahan dan melakukan pengolahan mengenai informasi pasar kerja dan melakukan penuntunan bertahap mengenai bursa kerja, pembimbingan mengenai job fair, analisis jabatan dalam suatu pasar kerja, pengendalian dalam pendayagunaan tenaga kerja asing dan peningkatan perluasan kerja serta pengembangan perluasan kerja dengan cara melakukan pembinaan dengan usaha mandiri, teknologi tepat guna, penempatan tenaga kerja dengan berbagai mekanisme seperti antar satu local, antar daerah, antar Negara dan antar khusus. Terdapat beberapa seksi dalam bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja antara lain :

a. Seksi mengenai pengembangan pasar kerja memiliki tugas mempersiapkan suatu bahan dalam perumusan mengenai kebijakan teknis dan perencanaan melaksanakan program dalam pengembangan pasar kerja.
b. Seksi penempatan tenaga kerja memiliki tugas dalam mempersiapkan suatu bahan dalam perumusan mengenai kebijakan teknis, perancangan dan penerapan program penempatan terhadap tenaga kerja.
c. Seksi mengenai pengembangan dan perluasan dalam kesempatan kerja mempunyai tugas dalam mempersiapkan suatu bahan mengenai perumusan akan kebijakan teknis suatu pengembangan dan perluasan dalam kesempatan kerja, perluasan dan melakukan sosialisasi akan

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 perluasan dalam kesempatan kerja untuk sektor informal yang ditujukan kepada masyarakat.

4. Bidang hubungan industrial dan jaminan sosial

Memiliki tugas dalam menyusun dan merealisasikan suatu program kegiatan, melakukan penetapan mengenai pedoman pembinaan dalam hubungan industrial dan apa saja syarat kerja, memberikan fasilitasi dan melakukan pengembangan dalam hubungan industrial, memberikan upah, jaminan sosial mengenai kesejahteraan pada pekerja dan penyelesaian jika mengalami perselisihan mengenai hubungan industrial, syarat kerja. Terdapat beberapa seksi dalam bidang hubungan industrial dan jaminan sosial antara lain :

a. Seksi mengenai kelembagaan hubungan industrial

Memiliki tugas dalam mempersiapkan suatu bahan perumusan mengenai kebijakan teknis tentang kelembagaan hubungan, melakukan penyusunan mengenai perencanaan dan melaksanakan apa yang sudah menjadi program kegiatan.

b. Seksi mengenai syarat kerjah, memberikan upah dan jaminan sosial

Memiliki tugas dalam mempersiapkan suatu bahan mengenai perumusan akan berbagai kebijakan teknis seperti syarat kerja, mengenai pemberian upah, jaminan akan sosial dan pemenuhan akan kesejahteraan pekerja, melakukan penyusunan mengenai perencanaan dalam melakukan suatu program 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

c. Seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Memiliki tugas dalam mempersiapkan suatu bahan mengenai perumusan akan berbagai kebijakan teknis mengenai penyelesaian jika terjadi perselisihan mengenai hubungan industrial, melakukan runtutan susunan mengenai perencanaan dalam melakukan program mengenai cara menyelesaikan ketika menemukan perselisihan mengenai hubungan industrial.

5. Bidang pengawasan ketenagakerjaaan dan K3

Memiliki tugas dalam melakukan penyusunan serta melakukan program kegiatan, memberikan fasilitas terhadap pembinaan, melakukan pengawasan mengenai norma dan pemeriksaan mengenai ketenagakerjaan, menerapkan norma keselamatan serta kesehatan dan melakukan pembinaan mengenai penegakan hukum yang ada pada perusahaan di seluruh Jawa Timur.

a. Seksi norma ketenagakerjaan memiliki tugas dalam mempersiapkan suatu bahan mengenai perumusan akan kebijakan teknis yang terdapat pada norma ketenagakerjaan.

b. Seksi norma keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tugas dalam mempersiapkan suatu bahan mengenai perumusan suatu kebijakan teknis K3, melakukan susunan mengenai perencanaan dalam melaksanakan program K3.

c. Seksi bina penegakan hukum memiliki tugas dalam mempersiapkan suatu bahan untuk dijadikan perumusan mengenai kebijakan teknis

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 pembinaan mengenai penegakan hukum, melakukan suatu susunan mengenai perencanaan dan melakukan suatu program dalam melakukan pembinaan mengenai penegakan hukum.

6. Bidang Transmigrasi

Memiliki tugas dalam melakukan penyelenggaraan suatu perpindahan dan penempatan mengenai penduduk dari Jawa Timur ke daerah yang akan dituju, melaksanakan koordinasi terhadap daerah yang dituju, melaksanakan serta persiapan seperti pendaftaran serta seleksi, mengenai pelayanan serta fasilitas perpindahan dengan mengevaluasi yang telah terjadi dan monitoring setelah penempatan.

a. Seksi mengenai penyiapan, pendaftaran dan seleksi memiliki tugas dalam mempersiapkan suatu bahan mengenai perumusan akan kebijakan suatu teknis seperti persiapan, pendaftaran serta seleksi, melakukan susunan apa saja program mengenai perpindahan dan tempat penempatan.
b. Seksi perpindahan dan penempatan transmigrasi memiliki tugas dalam mempersiapkan suatu bahan mengenai perumusan kebijakan akan teknis serta penyusunan pedoman dalam perpindahan dan penempatan transmigrasi.
c. Seksi promosi dan motivasi memiliki tugas dalam mempersiapkan suatu bahan mengenai perumusan suatu kebijakan teknis serta pedoman promosi dan motivasi.

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

7. UPT

a. UPT pelatihan kerja memiliki 16 UPT, yang memiliki tugas untuk membatu dinas dalam melaksanan pekerjaan seperti melakukan pelatihan akan ketrampilan, memiliki pengetahuan dan melakukan ketatausahaan dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat.

b. UPT yang menangani pengembangan produktivitas tenaga kerja memiliki tugas dalam melakukan pembinaan untuk memperbaiki yang sudah ada dan melakukan pengembangan produktivitas yang ada pada masyarakat dan pemerintah.

c. UPT yang menangani pelayanan penempatan dan perrlindungan tenaga kerja Indonesia dalam melakukan dan membantu dinas dalam melakukan pelayanan, melakukan pemrosesan akan dokumen mengenai penempatan, melakukan perlindungan serta penyelesaian jika terdapat masalah TKI dengan melakukan koordinasi dan suatu integrasi dalam sebelum dan sesudah penempatan.

d. UPT yang menangani mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki tugas dalam membantu pengujian, pemeriksaan terutama pada kesehatan, serta melakukan penelitian dan pelatihan dalam kebersihan suatu perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja.

e. UPT yang menangani mengenai pelatihan ketransmigrasian dan kemasyarakatan melakukan upaya dalam melaksanakan tugas untuk melakukan penanganan serta melakukan suatu pembinaan untuk

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

dikembangkan mengenai pelatihan transmigrasi, masyarakat, serta melakukan pelayanan terhadap masyarakat mengenai tata usaha.

5. Sumber daya manusia yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Jumlah pegawai Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Timur sampai dengan tahun 2018 sebanyak 877 orang. Dengan rincian sebagai berikut:

a. Berdasarkan bidang tugas pada unit

Tabel 3.1

Jumlah Pegawai Berdasarkan Bidang Tugas Pada Unit

No.	**Bidang Tugas**	**Jumlah**
1	Kepala dinas	1 orang
2	Sekretariat	53 orang
3	Bidang pelatihan dan produktivitas	18 orang
4	Bidang penempatan tenaga kerja	21 orang
5	Bidang hubungan industri dan jaminan sosial	23 orang
6	Bidang pengawasan tenaga ketenagakerjaan	221 orang
7	Bidang transmigrasi	34 orang
8	Unit pelaksana teknis daerah	506 orang
Jumlah		877 orang

Sumber : Data statistik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur tahun 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. Berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 3.2

Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Strata 3	1 orang
2	Strata 2	143 orang
3	Strata 1	467 orang
4	Sarjana muda	41 orang
5	SLTA	206 orang
6	SLTP	12 orang
7	SD	7 orang
Jumlah		877 orang

Sumber : Data statistik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur tahun 2019

c. Berdasarkan jenis jabatan

Tabel 3.3

Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Jabatan

No.	Jenis Jabatan	Jumlah
1	Eselon II	1 orang
2	Eselon III	25 orang
3	Eselon IV	75 orang
4	Tenaga fungsional	465 orang
5	Staf umum	311 orang
Jumlah		877 orang

Sumber : Data statistik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur tahun 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

d. Berdasarkan golongan

Tabel 3.4

Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Jumlah
1	Golongan IV	263 orang
2	Golongan III	468 orang
3	Golongan II	139 orang
4	Golongan I	7 orang
Jumlah		877 orang

Sumber : Data statistik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur tahun 2019

e. Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 3.5

Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	641 orang
2	Perempuan	236 orang
Jumlah		877 orang

Sumber : Data statistik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur tahun 2019

B. Program Magang Jepang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Pada tahun 1982 Awal mula migrasi pekerja Indonesia ke Jepang terjadi ketika pemerintah Jepang menerima tenaga kerja asing sebagai trainee atau pemagang yang bertujuan untuk menjalin kerjasama internasional dan memberi bantuan kepada negara berkembang. Tahun 1980-an sebagian besar orang

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

Minahasa, Sulawesi Utara menjadi pekerja tidak tetap, mereka tinggal dan bekerja di perusahaan pengelola makanan laut lokak di kota pelabuhan Jepang dan pada tahun 1990 beberapa pelaut Indonesia disewa sebagai Trainee atau pemagang di beberapa vasal laut dalam Jepang.

Pada pertengahan tahun 1990-an kemajuan ekonomi Jepang banyak masyarakat Indonesia yang tertarik untuk bekerja ke Jepang, pada tanggal 16 september 1993 Indonesia mulai menjalin kerjasama pemagangan ke Jepang dan melakukan penandatanganan perjanjian antara Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (saat ini berubah menjadi Kemnaker) dengan pemerintah Jepang.

Berdasarkan Undang-undang yang terdapat dalam No. 37 Tahun 1999 dijelaskan bahwasanya mengenai hubungan luar negeri dan seperti yang dijelaskan pada Undang-undang yang terdapat dalam No 24 Tahun 2000 dijelaskan bahwasanya mengenai perjanjian internasional, provinsi maupun kabupaten atau kota di Indonesia melaksanakan kerjasama luar negeri dengan Jepang melalui Kementrian Ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia di setiap daerah dan membuka lapangan pekerjaan di setiap daerah.

Sehingga pada tahun 2002 kementrian ketenagakerjaan melakukan penunjukkan di setiap provinsi dengan cara penunjukkan ke kantor wilayah Jatim untuk menyelenggarakan seleksi pemagangan ke Jepang namun belum terealisasikan, semenjak adanya Otonomi Daerah tahun 2004 hingga sekarang

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

kantor itu berganti nama menjadi Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Timur program magang Jepang baru terealisasikan.

Pemagangan di luar negeri, seperti yang dijelaskan pada Permenakertrans No. PER. 08/MEN/V/2008 dijelaskan bahwasanya mengenai prosedur perizinan dan penyelenggaraan magang di Luar Negeri, merupakan suatu system pelatihan kerja yang dilaksanakan secara teratur di Indonesia dan luar negeri oleh lembaga pelatihan kerja, instansi pemerintah, perusahaan, lembaga pendidikan dibawah pengawasan dan bimbingan instruktur maupun pekerja yang berpengalaman di bidangnya, dalam proses produksi barang atau jasa untuk dapat mendominasi ketrampilan atau keahlian tertentu.

Dalam mengikuti program magang Jepang terdapat proses tahapan seleksi pemerintah melalui Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Timur menyelenggarakan pada triwulan ke III, rekrutmen dilakukan satu sampai dua kali setiap tahunnya. Dalam proses pendaftaran mempunyai dua cara yakni dengan cara beregu dan mandiri, pendaftaran beregu yakni peserta yang terdapat beberapa orang sebelumnya peserta telah bergabung dalam lembaga pelatihan kerja (LPK) di kota atau kabupaten masing-masing. Tujuan peserta mengikuti lembaga pelatihan kerja untuk mempersiapkan runtutan seleksi program pemagangan ke Jepang untuk mendapatkan bimbingan pelatihan agar lolos seleksi, sedangkan untuk pendaftaran mandiri yakni murni dari seseorang individu tanpa mengikuti bimbingan pelatihan yang diadakan oleh LPK. Panitia memiliki beberapa persyaratan untuk lolos mengikuti program pemagangan ke jepang antara lain :

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. Persyaratan Administrasi yakni persyaratan yang wajib dipenuhi berupa berkas-berkas pribadi seperti :
   a) Minimal lulusan SMK/D3/S1
   b) Usia minimal 18 tahun
   c) Fotocopy ijazah
   d) Fotocopy kartu keluarga
   e) Fotocopy kartu tanda penduduk
   f) Pas foto 3x4 dua kali, pas foto 4x6 dua kali
2. Persyaratan Teknis yakni persyaratan yang harus dipenuhi ketika lolos seleksi administrasi seperti :
   a) Lolos tes matematika yakni peserta mampu menyelesaikan soal matematika (20 soal dalam waktu 15 menit, minimal 14 soal dikerjakan secara benar)
   b) Lolos kesemaptaan tubuh yakni panitia melakukan pengecekan seluruh tubuh terhadap peserta untuk memastikan tidak ada anggota tubuh yang rusak sedikitpun.
   c) Lolos tes ketahanan fisik yakni peserta seleksi mampu menyelesaikan lari 3 KM dalam batasan waktu (laki-laki 7,5 kali putaran, cardivier 3 kali putaran), push up sebanyak 35 kali, sit up sebanyak 25 kali
   d) Lolos wawancara
   e) Lolos psikotes
   f) Lolos medical check-up
   g) Lolos tes bahasa Jepang

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

Terdapat 62 bidang yang disediakan pemerintah dalam program pemagangan ke Jepang dengan masa kontrak pemagangan kerja 3 tahun namun pada tahun 2017 perjanjian magang kerja berubah, apabila peserta memiliki soft skill yang sangat bagus dapat memperpanjang masa kontrak pemagangan kerja menjadi 5 tahun. Terdapat fasilitas yang diperoleh peserta pemagangan selama berada di Jepang antara lain gaji pemagangan selama 3 tahun ataupun 5 tahun di Jepang, para peserta pemagangan memperoleh 3 sumber pendapatan utama yakni

1. Gaji yang diperoleh setiap bulan berkisar antara 80.000 yen sampai dengan 120.000 yen perbulan tergantung masa kerja peserta pemagangan dan tempat bekerja pemagangan.
2. Uang lembur biasanya diberlakukan di Jepang pada tahun kedua, upah lembur diberlakukan setiap jam dengan upah 1000 yen. Biasanya waktu lembur 40 jam sampai dengan 60 jam perbulan.
3. Uang modal usaha yang diberikan kepada para peserta magang sebagai bonus telah menyelesaikan masa kontrak sebesar 600.000 Yen (kurang lebih 76 Juta) dan visa magang kerja sedangkan masa pemagangan kerja 5 tahun memperoleh 1.030.000 yen (kurang lebih 130 Juta).

Selain mendapatkan gaji peserta pemagangan juga memperoleh tempat tinggal/apartemen, tiket pulang-pergi Indonesia ke Jepang, Transportasi, sertifikat kompetensi kerja (JITCO) memudahkan para pemagang ketika mereka kembali ke Indonesia untuk bekerja dengan perusahaan Jepang yang ada di Indonesia.

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 pemagangan Jepang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur sudah terjalin selama 16 tahun sampai dengan tahun 2020 ini. Adapun data pendaftar peserta magang Jepang dan data lolos seleksi magang Jepang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Tabel 3.6

Peserta Ikut Seleksi dan Lolos Seleksi Program Magang Jepang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

NO	TAHUN	JUMLAH PESERTA SELEKSI		KETERANGAN
		IKUT TES	LULUS	
1	2004	1,034	52	khusus Jatim
2	2005	768	62	khusus Jatim
3	2006	710	123	khusus Jatim
4	2007	509	33	khusus Jatim
5	2008	390	90	khusus Jatim
6	2009	342	24	khusus Jatim
7	2010	275	79	khusus Jatim
8	2011	179	100	khusus Jatim
9	2012	700	150	khusus Jatim
10	2013	331	58	khusus Jatim
11	2014	189	49	khusus Jatim
12	2015	187	52	khusus Jatim
13	2016	272	47	khusus Jatim
14	2017	945	434	khusus Jatim
15	2018	566	296	khusus Jatim
16	2019	501	151	khusus Jatim
JUMLAH		**6.865**	**1800**	

Sumber : Data statistik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur tahun 2019

Dari data di atas menjelaskan bahwa minat dan respon masyarakat terhadap program magang Jepang sangat baik namun ketika dalam proses seleksi para

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

peserta magang kurang adanya persiapan, meski sejak tahun 2017 adanya lembaga pelatihan kerja (LPK) peyangga yang berfungsi melatih dan membimbing para peserta setiap harinya yang ingin mengikuti program magang Jepang. Namun meski adanya LPK penyangga tidak sepenuhnya peserta lolos seleksi program magang Jepang, hal ini dikarenakan persyaratan lolos seleksi cukup berat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Samsul Arifin selaku panitia seleksi program magang Jepang mempunyai tujuan dari magang Jepang melatih mulai dari etos kerja, teknologi, pemberian modal usaha, serta menciptakan generasi muda yang mampu menciptakan wirausaha mandiri dan dapat merekrut pekerja di daerah masing-masing. Dalam menjalankan program magang Jepang pemerintah memiliki LPK penyangga yang didirikan oleh purna magang Jepang supaya para peserta program magang Jepang dapat lolos persyaratan seleksi, dengan adanya jumlah pengangguran karena tingginya permintaan kompetensi perusahaan sedangkan pencari kerja tidak memenuhi syarat yang diinginkan perusahaan sehingga pemerintah memberikan pelatihan untuk mengurangi pengangguran.

C. Penciptaan Lapangan Kerja

Program magang di Jepang pada dasarnya memiliki tujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan bidangnya masing-masing. Para purna magang Jepang diharapkan mampu menciptakan lapangan kerja sendiri sehingga dapat mengurangi 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

di setiap daerah. Dengan hal ini program magang Jepang ini bisa dijadikan alternatif pemerintah sebagai usaha dalam mengurangi pengangguran.

Peserta program magang Jepang ketika melakukan pemagangan memperoleh gaji setiap bulannya yang jumlahnya lumayan besar. Hal ini jika peserta program magang Jepang mampu mengelola keuangannya dengan baik, mereka akan membawa sejumlah uang tabungan dari hasil gajinya selama magang, selain itu mereka juga mendapatkan uang lembur dan uang modal usaha kepada peserta magang Jepang sebagai bonus telah menyelesaikan masa kontrak magang.

Jumlah tabungan yang diperoleh peserta magang Jepang cukup potensial ketika mereka kembali ke Indonesia sehingga dapat dijadikan sebagai modal usaha. Selain itu pengalaman yang diperoleh ketika magang, etos kerja dan budaya yang ada di Jepang diharapkan mampu mendukung mereka dalam menciptakan lapangan pekerjaan serta peluang mereka dalam membuka usaha dapat dikatakan terbuka lebar.

Namun terdapat kendala yang terjadi ketika purna magang Jepang ketika mereka kembali ke Indonesia misalnya mereka merasa mempunyai tabungan banyak atau orang kaya baru sehingga mereka merubah gaya hidup tinggi dan konsumtif berlebihan, rentan penipuan, minimnya pengetahuan dan pengalaman dalam mengelola keuangan sehingga menyebabkan menghabiskan seluruh tabungan yang dikumpulkan ketika magang di Negara lain hal ini menyebabkan kehidupan mereka tidak lebih baik dari sebelumnya dan tujuan mengikuti magang diluar negeri untuk merubah hidupnya menjadi sia-sia.

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

Harapan pemerintah setelah mereka kembali ke Indonesia bukan lagi mencari pekerjaan melainkan mengelola modal yang dimiliki dan bisa membuat lapangan pekerjaan atau lapangan usaha sendiri dengan memanfaatkan keunggulan dan kearifan local di daerahnya masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Drs. Ec. Sumali, MM. selaku kepala seksi pembinaan kelembagaan pelatihan, bidang pelatihan dan produktivitas yakni harapan pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur kepada purna magang Jepang bilamana menciptakan wirausaha mandiri seperti industri rumahan, industri produksi, jasa. Namun ketika mereka kembali ke Indonesia purna magang Jepang tidak berkomunikasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi, kabupaten atau kota dengan adanya hal tersebut pemerintah tidak bosan memonitoring dan evaluasi serta pemerintah mengalami kesulitan karena tidak ada yang melapor. Dengan adanya data peserta program Jepang pemerintah mengunjungi tetapi terkadang ada yang balik ke Jepang kembali karena adanya visa tokuteiginou (visa yang memberi kesempatan purna magang Jepang kembali lagi ke Negara Jepang) purna magang Jepang beranggapan dunia industri di Indonesia masih dianggap kurang menunjang, harapan mereka masih tetap ke negara Jepang untuk mencari rezeki sebagai modal usaha untuk wirausaha.

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

Tabel 3.7

Hasil wawancara purna magang Jepang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sepulang magang ketika kembali ke Indonesia :

No	Nama	Keberangkatan	Kepulangan	Pekerjaan	Karyawan
1	Hari S	2013	2016	1. Jualan telur 2. Usaha ekspedisi 3. Pengajar LPK	2 orang
2	Hadi	2013	2016	Bengkel bubut	-
3	Nur Nagata	2014	2017	Mendirikan LPK di Kediri	2 orang
4	Januar Pane	2014	2017	1. Guru bahasa Jepang 2. Membuka LPK dalam proses perizinan di bekasi dan padangsidimpuan	-
5	Dwi	2013	2016	1. Pengajar di LPK fokasu 2. Pemandu turis 3.Penggilingan daging 4. Warung makan	3 orang
6.	Cipto	2015	2018	1. Sopir Travel 2. Peternakan sapi namun gagal 3. Membeli aset	-
7.	Mbah Jefri	2014	2017	1. Memiliki usaha kafe joko tingkir di kampung inggris	9 orang
8.	Suyono	2014	2017	Pimpinan cabang deca reptiles di Blitar	12 orang
9	Amas	2014	2017	PT Indofood devisi marketing	-
10	Rudi	2014	2017	PT Miyazawa Indonesia	-

Sumber : Hasil wawancara purna magang Jepang

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. Upaya pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan program magang Jepang

Dalam setiap daerah pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur melakukan berbagai upaya dalam melaksanakan program magang Jepang dengan cara melakukan sosialisasi di setiap kabupaten/kota mengenai program magang Jepang dan menyelenggarakan seleksi program magang Jepang. Dalam pemagangan ini memilih Negara jepang dikarenakan sebagai tolak ukur Negara maju yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, teknologi yang canggih, serta memiliki etos kerja sangat baik sehingga pemerintah memilih bekerja sama tujuannya setelah mereka kembali ke Indonesia dapat mengaplikasikannya di Indonesia.

Namun Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur ketika melakukan sosialiasi ke setiap daerah yang ada di Jawa Timur tidak sepenuhnya mendapat dukungan pemerintah kabupaten atau kota tentang adanya program magang Jepang, hal ini karena adanya otonomi daerah sehingga pemerintah kabupaten atau kota lebih memilih mengurus daerahnya dibandingkan ikut campur dengan urusan pemerintah provinsi atau pemerintah pusat. Tetapi ada juga pemerintah kota atau kabupaten yang mendukung program magang Jepang dengan menggangarkan biaya untuk pelatihan sebelum mengikuti seleksi program magang Jepang bertujuan untuk menambah tenaga kerja di daerahnya dan menambah pendapatan perekonomian daerah.

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 magang Jepang diikuti dari berbagai kabupaten atau kota di Jawa Timur secara merata seperti Banyuwangi, Bondowoso, Jember, Situbondo, Bondowoso, Malang, Kediri, Jombang, Blitar, Madiun, Ponorogo. Hal ini terjadi karena adanya lpk penyangga untuk mendukung program magang, para purna magang Jepang juga mendukung adanya program magang dengan mendirikan lembaga pelatihan kerja (LPK) persiapan magang ke jepang. Namun program magang Jepang belum diikuti di kota besar seperti Surabaya dan Sidoarjo, pemerintah melakukan upaya agar semua daerah mengikuti program magang Jepang. Respon masyarakat mengenai program magang Jepang sangat bagus, sangat antusias tertarik untuk mendaftar dan memiliki rasa sosial yang tinggi.

Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam menjalankan program magang Jepang tidak mengalami kesulitan namun tidak semua pemerintah kabupaten atau kota mendukung adanya program magang Jepang sehingga mengalami kendala dalam koordinasi, menurut pemerintah provinsi koordinasi dengan pemerintah kabupaten atau kota lebih sulit ketika adanya otonomi daerah dibandingkan dengan sebelum era otonomi daerah, jika setiap daerah menyiapkan peserta pemagangan sehingga memungkinkan banyaknya peserta yang mendaftar dan lolos seleksi program magang Jepang.

Berbagai upaya yang dilakukan pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan program magang Jepang selain sosialisasi di setiap daerah dan sosialisasi di lembaga 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, sekolah SMA atau SMK. Pemerintah juga melakukan promosi magang Jepang melalui media cetak seperti pamflet, brosur, membuat spanduk sebagai promosi di setiap kabupaten atau kota disebarluaskan diseluruh Jawa Timur, dan media elektronik seperti melalui web Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Televisi pernah tayang di Jtv mengenai program magang Jepang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Ec. Sumali, MM. selaku kepala seksi pembinaan kelembagaan pelatihan, bidang pelatihan dan produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mengungkapkan bahwa upaya pemerintah dalam program magang Jepang untuk mrngurangi pengganguran di setiap daerah dengan cara melakukan promosi ke setiap daerah kota atau kabupaten, ketika melakukan sosialiasi ke setiap daerah yang ada di Jawa Timur tidak sepenuhnya mendapat dukungan pemerintah kabupaten atau kota tentang adanya program magang Jepang, hal ini karena adanya otonomi daerah sehingga pemerintah kabupaten atau kota lebih memilih mengurus daerahnya dibandingkan ikut campur dengan urusan pemerintah provinsi atau pemerintah pusat. Tetapi ada juga pemerintah kota atau kabupaten yang mendukung program magang Jepang dengan menggangarkan biaya untuk pelatihan sebelum mengikuti seleksi program magang Jepang bertujuan untuk menambah tenaga kerja di daerahnya dan menambah pendapatan perekonomian daerah. Pemerintah juga melakukan promosi magang Jepang melalui media cetak seperti pamflet, brosur, membuat spanduk sebagai promosi di setiap kabupaten atau kota disebarluaskan di

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

seluruh Jawa Timur, dan media elektronik seperti melalui web Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, televisi pernah tayang di Jtv mengenai program magang Jepang. Minat masyarakat serta respon masyarakat mengenai program magang Jepang sangat bagus, sangat antusias tertarik untuk mendaftar dan memiliki rasa sosial yang tinggi serta banyak yang mendaftar mengikuti seleksi program magang Jepang untuk merubah nasib dan perekonomian hidupnya.

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 PROGRAM MAGANG JEPANG DALAM PENCIPTAAN LAPANGAN KERJA BARU DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TIMUR

A. Analisis Implementasi Program Magang Jepang Yang Dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Implementasi program magang Jepang di Indonesia dimulai sejak 16 september 1993 Indonesia mulai menjalin kerjasama pemagangan ke Jepang dan melakukan penandatanganan perjanjian antara Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi namun saat ini berubah menjadi Kementrian ketenagakerjaan dengan pemerintah Jepang.

Berdasarkan Undang-undang No. 37 Tahun 1999 mengenai tentang hubungan luar negeri dan Undang-undang No 24 Tahun 2000 mengenai tentang perjanjian internasional, provinsi maupun kabupaten atau kota di Indonesia melaksanakan kerjasama luar negeri dengan Jepang melalui Kementrian Ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia di setiap daerah dan membuka lapangan pekerjaan di setiap daerah. Dengan adanya aturan ini kementrian ketenagakerjaan melakukan penunjukkan ke kantor wilayah Jatim pada tahun 2002 untuk merealisasikan program magang Jepang namun tidak terealisasi, semenjak adanya Otonomi Daerah tahun 2004 hingga sekarang kantor itu berganti nama menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur program magang Jepang terealisasikan.

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

Pemagangan di luar negeri, sebagaimana Permenakertrans No. PER. 08/MEN/V/2008 tentang tata cara perizinan dan penyelenggaraan pemagangan di Jepang, merupakan suatu system pelatihan kerja yang dilaksanakan secara terpadu di Indonesia dan luar negeri oleh lembaga pelatihan kerja, instansi pemerintah, perusahaan, lembaga pendidikan dibawah pengawasan dan bimbingan instruktur maupun pekerja yang berpengalaman di bidangnya, dalam proses produksi barang atau jasa untuk dapat menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu.

Pada pengimplementasian program magang Jepang diharapkan mampu mengurangi pengangguran di setiap daerah, meningkatkan soft skill tenaga kerja, serta menjadikan Negara Jepang sebagai tolak ukur Negara maju yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi, etos kerja yang baik, komitmen, loyalitas, dan sifat pantang menyerah dalam melakukan suatu pekerjaan. Sehingga dengan adanya kebiasaan yang baik purna magang Jepang mampu mengaplikasikannya di Indonesia, serta dapat menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing dengan tenaga kerja asing.

a. Analisis Pelaksanaan Program Magang Jepang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Pelaksanaan program magang Jepang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur berdasarkan Permenakertrans No. PER. 08/MEN/V/2008 tentang tata cara perizinan dan penyelenggaraan pemagangan di luar Negeri, merupakan suatu bagian dari system 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 yang diselenggarakan secara teratur di Indonesia dan luar negeri oleh lembaga pelatihan kerja, instansi pemerintah, perusahaan, lembaga pendidikan dibawah pengawasan dan bimbingan instruktur maupun pekerja yang berpengalaman di bidangnya, dalam proses produksi barang atau jasa untuk dapat menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu. Para peserta untuk dapat lolos seleksi dalam mengikuti program magang Jepang harus memenuhi tahapan seleksi seperti persyaratan administrasi dan persyaratan teknis.

Implementasi program magang Jepang sudah sesuai dengan yang dijelaskan pada penjabaran tahapan sebelumnya, hal tersebut jika dilihat dari proses tahapan seleksi peserta program magang Jepang. Namun jika dilihat dari segi keberhasilan pemerintah Dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Jawa Timur dalam melakukan promosi di setiap daerah kabupaten atau kota masih kurang. Karena mengalami kendala dalam koordinasi, menurut pemerintah provinsi koordinasi dengan pemerintah kabupaten atau kota lebih sulit ketika adanya otonomi daerah dibandingkan dengan sebelum era otonomi daerah, jika setiap daerah menyiapkan peserta pemagangan sehingga memungkinkan banyaknya peserta yang mendaftar dan lolos seleksi program magang Jepang.

Selain itu pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur tidak sepenuhnya mendapat dukungan pemerintah kabupaten atau kota tentang adanya program magang Jepang, hal ini karena adanya otonomi daerah sehingga pemerintah kabupaten atau kota lebih 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

mengurus daerahnya dibandingkan ikut campur dengan urusan pemerintah provinsi atau pemerintah pusat. Tetapi ada juga pemerintah kota atau kabupaten yang mendukung program magang Jepang dengan menggangarkan biaya untuk pelatihan sebelum mengikuti seleksi program magang Jepang bertujuan untuk menambah tenaga kerja di daerahnya dan menambah pendapatan perekonomian daerah. Proses pelaksanaan program magang Jepang sudah sesuai dengan Rencana Anggaran Belanja Pemerintah Daerah (RAPBD) yang sudah direncanakan sebelumnya dan dilaksanakan pada Triwulan III.

Berdasarkan hasil perolehan wawancara yang diperoleh peneliti dari bapak samsul selaku panitia seleksi program magang Jepang mempunyai tujuan dari magang Jepang yakni melatih mulai dari etos kerja, teknologi, pemberian modal usaha, serta menciptakan generasi muda yang mampu menciptakan wirausaha mandiri dan dapat merekrut pekerja di daerah masing-masing. Dalam menjalankan program magang Jepang pemerintah memiliki LPK penyangga yang didirikan oleh purna magang Jepang supaya para peserta program magang Jepang dapat lolos persyaratan seleksi, dengan adanya jumlah pengangguran karena tingginya permintaan kompetensi perusahaan sedangkan pencari kerja tidak memenuhi syarat yang diinginkan perusahaan sehingga pemerintah memberikan pelatihan untuk mengurangi pengangguran.

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara bahwa implementasi program magang Jepang sudah sesuai dengan seperti yang dijelaskan pada

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

Permenakertrans No. PER. 08/MEN/V/2008 dijelaskan bahwasanya mengenai prosedur perizinan dan penyelenggaraan pemagangan ke Luar Negeri, merupakan suatu system pelatihan kerja yang dilaksanakan secara teratur di Indonesia dan luar negeri oleh lembaga pelatihan kerja, instansi pemerintah, perusahaan, lembaga pendidikan dibawah pengawasan dan bimbingan instruktur maupun pekerja yang berpengalaman di bidangnya, dalam proses produksi barang atau jasa untuk dapat mendominasi ketrampilan atau keahlian tertentu.

b. Analisis minat masyarakat terhadap program magang Jepang

Minat masyarakat terhadap program magang Jepang yang diselenggarakan pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sangat diminati setiap kabupaten atau kota di Jawa Timur, namun terdapat pula seperti kota Surabaya dan kabupaten Sidoarjo yang tidak mengikuti program magang Jepang dikarenakan kurangnya minat masyarakat perkotaan terhadap program magang Jepang. Jika dilihat dari penjelasan tabel data sebelumnya masyarakat sangat antusias tertarik untuk mendaftar dan memiliki rasa sosial yang tinggi, hal ini terjadi karena adanya lpk penyangga untuk mendukung program magang, para purna magang Jepang juga mendukung adanya program magang dengan mendirikan lembaga pelatihan kerja (LPK) persiapan magang ke jepang.

Berdasarkan hasil perolehan wawancara dengan Bapak Drs. Ec. Sumali, MM. selaku kepala seksi pembinaan kelembagaan pelatihan, bidang pelatihan dan produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

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

Minat masyarakat serta respon masyarakat mengenai program magang Jepang sangat bagus, sangat antusias tertarik untuk mendaftar dan memiliki rasa sosial yang tinggi serta banyak yang mendaftar mengikuti seleksi program magang Jepang untuk merubah nasib dan perekonomian hidupnya.

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara bahwa ketepatan sasaran program yang telah dijelaskan pada tahap sebelumnnya, hal tersebut jika dilihat dari data minat masyarakat untuk mengikuti seleksi program magang Jepang. Karena minat masyarakat serta respon masyarakat mengenai program magang Jepang sangat bagus, sangat antusias tertarik untuk mendaftar dan memiliki rasa sosial yang tinggi serta mengikuti pelatihan sebelum mendaftar.

c. Analisis peranan pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam program magang Jepang

Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memiliki peranan program magang Jepang, jika dilihat dari data peserta lolos seleksi program magang Jepang pemerintah berupaya mengurangi pengganguran di setiap kabupaten atau kota salah satunya melalui program magang Jepang.

Pemerintah memiliki tujuan dari magang Jepang melatih mulai dari etos kerja, teknologi, pemberian modal usaha, serta menciptakan generasi muda yang mampu menciptakan wirausaha mandiri dan dapat merekrut pekerja di daerah masing-masing serta melakukan koordinasi dan sosialisasi program magang Jepang disetiap kabupaten atau kota. Dengan banyaknya jumlah pengangguran karena tingginya permintaan kompetensi perusahaan

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

sedangkan pencari kerja tidak memenuhi syarat yang diinginkan perusahaan sehingga pemerintah memberikan pelatihan untuk mengurangi pengangguran.

Berdasarkan perolehan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Ec. Sumali, MM. selaku kepala seksi pembinaan kelembagaan pelatihan, bidang pelatihan dan produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur upaya pemerintah dalam program magang Jepang untuk mrngurangi pengganguran di setiap daerah dengan cara melakukan promosi ke setiap daerah kota atau kabupaten, ketika melakukan sosialiasi ke setiap daerah yang ada di Jawa Timur tidak sepenuhnya mendapat dukungan pemerintah kabupaten atau kota tentang adanya program magang Jepang, hal ini karena adanya otonomi daerah sehingga pemerintah kabupaten atau kota lebih memilih mengurus daerahnya dibandingkan ikut campur dengan urusan pemerintah provinsi atau pemerintah pusat. Tetapi ada juga pemerintah kota atau kabupaten yang mendukung program magang Jepang dengan menggangarkan biaya untuk pelatihan sebelum mengikuti seleksi program magang Jepang bertujuan untuk menambah tenaga kerja di daerahnya dan menambah pendapatan perekonomian daerah. Pemerintah juga melakukan promosi magang Jepang melalui media cetak seperti pamflet, brosur, membuat spanduk sebagai promosi di setiap kabupaten atau kota disebarluaskan diseluruh Jawa Timur, dan media elektronik seperti melalui web Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Televisi pernah tayang di Jtv mengenai program magang Jepang.

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

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara bahwa pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai penyelenggara program magang Jepang sangat berperan penting dalam melakukan sosialisasi program, tujuan program, ketepatan sasaran program dalam menyampaikan disetiap daerah, namun juga memiliki kendala dengan pemerintah daerah kabupaten atau kota dikarenakan susahnya koordinasi akibat adanya otonomi daerah sehingga pemerintah kabupaten atau kota lebih memilih mengurus daerahnya dibandingkan ikut campur dengan urusan pemerintah provinsi atau pemerintah pusat.

B. Analisis Efektivitas Program Magang Jepang Dalam Penciptaan Lapangan Kerja Baru

Dengan adanya program magang Jepang harapan pemerintah mampu mengatasi pengangguran, meningkatkan kompetensi skill para pemagang meningkatkan keahlian kerja serta menumbuhkan produktivitas, meningkatkan etos kerja, meningkatkan ketrampilan, menambah wawasan ilmu pengetahuan, selain itu sebagai langkah awal dalam membuka lapangan kerja baru melalui wirausaha mandiri.

Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur berharap ketika para purna magang Jepang kembali ke Indonesia dapat menularkan etos kerja serta berkompetensi tinggi saat berada dalam dunia kerja serta memperbaiki daya saing nasional di dunia internasional. Meski para purna magang Jepang sangat diminati oleh perusahaan-perusahaan di dalam negeri maupun luar negeri seketika selesai masa kontrak dari magang Jepang namun pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

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

menyarankan supaya purna magang Jepang mampu membuka wirausaha mandiri sehingga dapat membuka lapangan kerja baru dan menyerap tenaga kerja.

Peserta program magang Jepang ketika melakukan pemagangan memperoleh gaji setiap bulannya yang jumlahnya lumayan besar. Hal ini jika peserta program magang Jepang mampu mengelola keuangannya dengan baik, mereka akan membawa sejumlah uang tabungan dari hasil gajinya selama magang, selain itu mereka juga mendapatkan uang lembur dan uang modal usaha kepada peserta magang Jepang sebagai bonus telah menyelesaikan masa kontrak magang.

Jumlah tabungan yang diperoleh peserta magang Jepang cukup potensial ketika mereka kembali ke Indonesia sehingga dapat dijadikan sebagai modal usaha. Selain itu pengalaman yang diperoleh ketika magang, etos kerja dan budaya yang ada di Jepang diharapkan mampu mendukung mereka dalam menciptakan lapangan pekerjaan serta peluang mereka dalam membuka usaha dapat dikatakan terbuka lebar.

Berdasarkan perolehan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Ec. Sumali, MM. selaku kepala seksi pembinaan kelembagaan pelatihan, bidang pelatihan dan produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur harapan pemerintah kepada purna magang Jepang bilamana menciptakan wirausaha mandiri seperti industri rumahan, industri produksi, jasa. Namun ketika mereka kembali ke Indonesia purna magang Jepang tidak berkomunikasi

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 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi, kabupaten atau kota dengan adanya hal tersebut pemerintah tidak bosan memonitoring dan evaluasi serta pemerintah mengalami kesulitan karena tidak ada yang melapor. Dengan adanya data peserta program Jepang pemerintah mengunjungi tetapi terkadang ada yang balik ke Jepang kembali karena adanya visa tokutegino (visa yang memberi kesempatan purna magang Jepang kembali lagi ke Negara Jepang) purna magang Jepang beranggapan dunia industri di Indonesia masih dianggap kurang menunjang, harapan mereka masih tetap ke negara Jepang untuk mencari rezeki sebagai modal usaha untuk wirausaha.

Sedangkan berdasarkan perolehan wawancara dari bebagai informan purna magang Jepang antara lain bapak Hadi, bapak Hari Sukardi, bapak Nur Nagata, bapak Januar Pane, bapak Dwi, bapak Cipto, bapak Mbah Jefri, bapak Suyono, bapak Amas, bapak Rudi. Dapat disimpulkan dari 10 informan purna magang Jepang tersebut mengelola upah dari hasil pemagangan ke Jepang dengan membuka usaha mandiri dan memiliki karyawan, baru merintis usaha, membuka jasa lembaga pelatihan kerja, serta memanfaatkan sertifikat kerja dari program magang Jepang dengan dimanfaatkan untuk mencari pekerjaan di perusahaan Indonesia.

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara bahwasanya program magang Jepang snowballing sampling 10 orang dapat dikatakan efektif dalam menciptakan lapangan kerja baru dikarenakan ketepatan sasaran program dan tujuan program, purna magang Jepang dalam menciptakan lapangan kerja baru dengan adanya modal dari upah yang diperoleh ketika mereka kembali ke

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

Indonesia, purna magang Jepang mampu sebagian ada yang menciptakan wirausaha mandiri seperti mendirikan usaha, menciptakan produk, membuka pelayanan jasa serta memiliki karyawan hal ini dapat menambah tenaga kerja di daerahnya serta dapat mengurangi pengangguran. Namun kurangnya pemantauan program yang dilakukan pemerintah ketika mereka kembali ke Indonesia dan tidak ada yang lapor.

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

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Efektivitas Program Magang Jepang Dalam Penciptaan Lapangan Kerja Baru, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Implementasi Program Magang Jepang Yang Dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam melakukan sosialisasi program, tujuan program, ketepatan sasaran program dalam menyampaikan disetiap daerah, sudah sesuai dengan seperti yang dijelaskan pada Permenakertrans No. PER. 08/MEN/V/2008 dijelaskan bahwasanya mengenai prosedur perizinan dan penyelenggaraan pemagangan di Luar Negeri, merupakan suatu system pelatihan kerja yang dilaksanakan secara teratur di Indonesia dan luar negeri oleh lembaga pelatihan kerja, instansi pemerintah, perusahaan, lembaga pendidikan dibawah pengawasan dan bimbingan instruktur maupun pekerja yang berpengalaman di bidangnya, dalam proses produksi barang atau jasa untuk dapat mendominasi ketrampilan atau keahlian tertentu. Namun juga memiliki kendala dengan pemerintah daerah kabupaten atau kota dikarenakan susahnya koordinasi akibat adanya otonomi daerah sehingga pemerintah kabupaten atau kota lebih memilih mengurus daerahnya dibandingkan ikut campur dengan urusan pemerintah provinsi atau pemerintah pusat tetapi banyak pula pemerintah kabupaten atau kota yang mendukung adanya program magang Jepang.

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. Efektivitas Program Magang Jepang Dalam Penciptaan Lapangan Kerja Baru

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari wawancara beberapa orang dikatakan efektif dalam menciptakan lapangan kerja baru dikarenakan dikarenakan ketepatan sasaran program dan tujuan program, purna magang Jepang dalam menciptakan lapangan kerja baru dengan adanya modal dari upah yang diperoleh ketika mereka kembali ke Indonesia, purna magang Jepang mampu sebagian ada yang menciptakan wirausaha mandiri seperti mendirikan usaha, menciptakan produk, membuka pelayanan jasa serta memiliki karyawan hal ini dapat menambah tenaga kerja di daerahnya serta dapat mengurangi pengangguran. Namun kurang adanya pemantauan program yang dilakukan pemerintah ketika mereka kembali ke Indonesia dan

B. Saran

Berdasarkan penjabaran kesimpulan diatas, maka saran yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur bidang pelatihan dan produktivitas dalam melakukan proses implementasi program magang Jepang perlu adanya pemantauan pemerintah setelah kembali ke Indonesia, pentingnya pemerintah melakukan pendataan kedepan mengenai purna magang Jepang yang menciptakan wirausaha mandiri dan melakukan pembinaan.

2. Bagi seleksi program magang Jepang diharapkan mampu mengawasi dan terjun langsung menyeleksi peserta program magang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan secara administrasi maupun secara teknis.

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. Bagi akademis diharapkan mampu memberikan suatu hal baru dalam meningkatkan perekonomian suatu daerah, serta memberikan sumbangsih ide untuk memajukan suatu daerah.

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

Prasetyo, Hoedi. "Industri 4.0: Telah Klasifikasi Aspek dan Arah Perkembangan Riset". *Jurnal Teknik Industri*. 2017. Vol.13(1)

BPS "Jumlah Tingkat Pengangguran di Indonesia"(www.Bps.go.id) diakses pada tanggal 20 oktober 2019

Badan Pusat Statistik, "*Laporan Perekonomian Indonesia 2019",*(Jakarta:Nario sari,2019).

Yurikosari, Andari. "Review Penyelenggaraan Pemagangan Luar Negeri dalam Rangka Penempatan (Studi Mengenai Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 08 Tahun 2008)". *Jurnal Hukum PRIORIS*. 2015. Vol.5(1).

Lincolin, Arsyad. *Pengantar Perencanaan dan Pembangunan Ekonomi Daerah*. (Yogyakarta:BPFE,1999).

BPS Provinsi Jawa Timur "Jumlah Tingkat Pengangguran di Provinsi Jawa Timur" (www.BpsJatim.go.id) diakses pada tanggal 20 oktober 2019.

Natsir, Imron."Faktor Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia dan Dampaknya terhadap Daya saing dan Jiwa kewirausahaan(Studi Kasus: Program Pelatihan Kerja Pemagangan di Jepang)". *Jurnal Ekonomi*. 2014. Vol 6(2).

Wahyu Ningsih,Tri Mulyani. "Pengaruh Karakter Ganbaru terhadap Etos Kerja pada Eks-Pemagang di Jepang". *Eksplorasi*. 2014. Vol 27(2).

Harini, Setyasih et.al. "Kerjasama Indonesia-Jepang dalam Meningkatkan Ketrampilan TKI(Studi Kasus:Pelatihan Bahasa dalam Program Magang di Technopark Ganesha Sukowati Sragen)". Universitas Dian Nuwantoro.

Solechan. "Rekrutmen Program Pemagangan ke Jepang: Suatu Tinjauan Program Pemerintah Daerah". *Jurnal Hukum Administrasi dan Pemerintah*. 2018. Vol.1.

Husni Thamrin, Muhammad. "Kualifikasi, Pelaksanaan dan Profil Bidang Kerja pada Program Pemagangan ke Jepang bagi Lulusan SMK". *E-Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*. 2014. Vol.2(3).

Asnawi. "efektivitas penyelenggaraan public pada samsat corner wilayah malang kota" (skripsi--Fisip, 2013). hlm 6.

Djojohadikusumo,Sumitro. *Ekonomi pembangunan.* (Jakarta:PT. Pembangunan,1985).

Simanjutak, Payaman, J .*Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. (Jakarta:Lembaga penerbit fakultas ekonomi universitas Indonesia,1993).

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

Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, 2015 diakses pada tanggal 06 Januari 2020

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008).

Nur, Indrianto. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen,edisi* pert.Hlm25-30.(Yogyakarta: BPFE Yogyakarta,2013).

Rahadjo, Mudjia.*Triangulasi dalam penelitian kualitatif*. Uin maulana malik Ibrahim malang. 2010

Bedjo Siswanto, *Manajemen Modern Konsep dan Aplikasi*, (Bandung:sinar baru bandung,1990).

Ulum. Ihyaul MD, *Akuntansi Sektor Publik*, (Malang:UMM Press,2004) Hlm. 294.

Steers. M. Richard , *Efektivitas Organisasi : Richard M Steers*, Magdalena Janin,(Jakarta:Erlangga, 1985), Hlm.46, Cet.2.

Kartika Febri Yuliani, 2017, *Efektivitas Program Pelayanan Kesehatan Gratis (P2KM) di Kota Bandar Lampung*, Skripsi S-1, FISIP, Universitas Lampung, hlm.29-30.

Teguh, Yulianto, dkk. *Informasi dan Profil Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Provinsi Jawa Timur Tahun 2018*, (Surabaya: Disnakertrans Jatim,2018).

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika,2009), Cet 1.

Dwiyanto, Agus, dkk. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006) Hlm. 45.

Bps.go.id diakses pada tanggal 27 Januari 2020.

Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, 2015 diakses pada tanggal 27 Januari 2020.

D Made Dharmawati, *Kewirausahaan*, (Depok: Rajawali Pers,2017)eds 1, cet .

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

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