

**EFEKTIVITAS KERJASAMA *PERUSAHAAN EAST JAVA VIRTUAL*  
*CAREER EXPO* DENGAN DINAS TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TIMUR DALAM MEMINIMALISIR  
PENGANGGURAN DI JAWA TIMUR DI MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

Oleh:

**DWI RAHMA KURNIA SARI**

**NIM. G91218072**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI

SURABAYA

2022

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Dwi Rahma Kurnia Sari

NIM : G91218072

Prodi : Ilmu Ekonomi

Judul Skripsi : Efektivitas Kerjasama Perusahaan *East Java Virtual Career Expo* dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam Meminimalisir Pengangguran di Jawa Timur di Masa Pandemi Covid-19.

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

Surabaya, 12 April 2022



menyatakan,

Dwi Rahma Kurnia Sari

NIM. G91218072

## **PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Skripsi yang ditulis oleh Dwi Rahma Kurnia Sari NIM. G91218072 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 12 April 2022

Menyetujui Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Hakim', written over a horizontal line.

**Dr. H. Abdul Hakim, S.E., M.E.I.**

NIP. 197008042005011003

## PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Dwi Rahma Kurnia Sari NIM. G91218072 ini telah dipertahankan didepan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UTN Sunan Ampel Surabaya pada Rabu, 20 April 2022, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi.

Majelis Munaqasah Skripsi :

Penguji I



Dr. H. Abdul Hakim, S.E., M.Ed.

NIP. 197008042005011003

Penguji II,



Andhy Permadi, M.Kom

NIP.198110142014031002

Penguji III,



Ann Tani Roby Candra Yudha, M.SEI

NIP. 201603311

Penguji IV,



Betty Sufri Ayu Utami, M.SEI

NIP. 198706102019032019

Surabaya,

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,



Dr. H. Ali Arifin, S.I.  
NIP. 196212141995031002



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

**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 : Dwi Rahma Kurnia Sari  
NIM : G91218072  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ilmu Ekonomi  
E-mail address : rrina9588@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 KERJASAMA PERUSAHAAN EAST JAVA VIRTUAL CAREER EXPO  
DENGAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA  
TIMUR DALAM MEMINIMALISIR PENGANGGURAN DI JAWA TIMUR DI  
MASA PANDEMI COVID-19**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif 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, 30 April 2022

Penulis

(  
Dwi Rahma Kurnia Sari

## ABSTRAK

Penelitian yang berjudul “Efektivitas Kerjasama Perusahaan *East Java Virtual Career Expo* dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam Meminimalisir Pengangguran di Jawa Timur di Masa Pandemi Covid-19” diteliti karena adanya pandemic yang mengharuskan adanya pembatasan, pembatasan ini mengakibatkan perekonomian memburuk karena terhambatnya kegiatan ekonomi. Akibatnya terjadi pemutusan kerja, usaha yang bangkrut, dan tingginya angka pengangguran. Hal ini membuat dinas memunculkan trobosan baru untuk meminimalisir angka pengangguran, yaitu *East Java Virtual Career Expo*. Peneliti tertarik untuk meneliti mengenai efektivitas yang ditimbulkan oleh kerjasama tersebut.

Penelitian ini berlokasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur serta 21 Perusahaan lainnya. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menyebutkan bahwa tidak efektif, hal ini ditimbulkan oleh ukuran efektifitas yang tidak sesuai dengan hasil yang dicapai. Adanya faktor pendukung dan penghambat dari dinas maupun perusahaan dapat menjadi ulasan bagi dinas maupun perusahaan agar lebih baik dalam pelaksanaan kerjasama kedepannya.

Adapun beberapa saran yang disampaikan oleh peneliti bagi disnakertrans maupun perusahaan. Saran bagi disnakertrans yaitu pencari kerja dibekali pelatihan dan pengetahuan teknologi; memberikan arahan mengenai attitude dan kedisiplinan; serta pelibatan unsur lain dalam jalannya kerjasama. Sedangkan saran bagi perusahaan yaitu membuat forum informasi, serta membagi tim untuk penilaian calon tenaga kerja.

Kata Kunci : Efektivitas, Kerjasama Perusahaan, Disnakertrans Jawa Timur, dan Pengangguran

## DAFTAR ISI

COVER .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN .....	iii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING .....	iv
PENGESAHAN.....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Kajian Pustaka .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	13
F. Kegunaan Hasil Penelitian.....	14
G. Definisi Operasional.....	14
H. Metode Penelitian.....	16
I. Sistematika Pembahasan .....	23
BAB II.....	26
KERANGKA TEORITIS.....	26
A. Efektivitas.....	26
B. Kerjasama Perusahaan.....	29
C. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur 32	
D. Pengangguran.....	33
BAB III.....	38
DATA PENELITIAN .....	38
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	38

B. Tujuan Kerjasama .....	44
C. Pelaksanaan Kerjasama .....	46
D. Pencari Kerja melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur .....	50
BAB IV .....	56
ANALISIS DATA .....	56
A. Implementasi Kerjasama Perusahaan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur .....	56
B. Analisis Efektivitas Kerjasama Perusahaan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam Meminimalisir Pengangguran .....	60
C. Analisis Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Efektivitas Kerjasama Perusahaan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam Meminimalisir Pengangguran.....	68
BAB V.....	76
PENUTUP.....	76
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN .....	82

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rundown East Java Virtual Career Expo.....	48
Tabel 3.2 Jumlah Presentase TPT dan TPAK.....	50
Tabel 4.1 Presentase Kriteria Efektivitas.....	63



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 TPT Menurut Pendidikan.....	5
Grafik 3.1 Jumlah Bidang Perusahaan.....	54
Grafik 3.2 Jumlah Lowongan dan Penempatan.....	55



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1 Struktur Organisasi Disnakertrans Jatim.....	38
--	----



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Beragam problematika dalam hidup tentunya tidak terlepas dari kegiatan perekonomian. Kegiatan perekonomian berlangsung secara terus menerus yang menghasilkan sebuah output yang dirasa puas. Output yang dihasilkan tidak luput dari penggunaan tenaga kerja yang dipekerjakan. Tenaga kerja sendiri harus mempunyai keahlian di bidang yang di tekuni agar output/hasil yang diperoleh sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan. Memperoleh tenaga kerja tentunya tidak semudah yang dibayangkan, begitupun sebaliknya, mendapat pekerjaan yang sesuai dengan keahlian juga tidak mudah. Bank dunia menyebutkan bahwasanya jumlah tenaga kerja Indonesia menduduki posisi keempat di dunia. Dalam artian jumlah tenaga kerja yang ada di Indonesia mengalami peningkatan selaras dengan angka pertumbuhan penduduk Indonesia. Tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan tidak sebanding dengan lowongan kerja yang ada.

Akibatnya, banyak terjadi pengangguran. Pembahasan ilmu makroekonomi yang menjadi subjek utama yaitu pengangguran, terlepas dari permasalahan inflasi serta pertumbuhan ekonomi. Pengangguran sendiri memiliki dua permasalahan utama, yaitu pertama mengenai faktor kegagalan pasar yang akan mengakibatkan pengangguran karena adanya proses *match* yang dilakukan oleh angkatan kerja dengan pekerjaan yang ada. (A. Pasay and Indrayanti 2012) Permasalahan yang kedua yaitu mengenai siklus pasar tenaga kerja yang dikoneksikan pada tingkat ekonomi suatu negara.

Oleh karena itu dibutuhkannya pihak perantara sebagai penghubung antara tenaga kerja maupun pencari kerja dengan pihak yang memerlukan tenaga kerja tersebut. Pihak perantara tersebut ada dalam Disnakertrans Jatim. Menurut Pergub Jawa Timur No. 100 tahun 2018, dinas adalah komponen penyelenggara perkara pemerintahan pada sektor tenaga kerja dan transmigrasi. Sebagaimana disebutkan bahwa dinas memiliki kewajiban untuk memenuhi perkara pemerintahan yang membentuk kewenangan pemerintah tingkat provinsi pada sektor tenaga kerja dan transmigrasi serta kewajiban perbantuan lainnya melalui gubernur.

Sehubungan dengan tahun 2019 hingga tahun 2021, masa pandemic menjadi momok bagi dunia perekonomian. Pemerintah dengan tegas melarang untuk berkumpul dan malakukan pembatasan secara berkala agar virus tersebut tidak menyebar dengan cepat. Dari sinilah muncul trobosan baru dinas sebagai wadah dalam menyelamatkan ketenagakerjaan yang anjlok karena efek dari pandemic, trobosan tersebut menjadikan perusahaan sebagai pencari kerja dan dinas sebagai wadah/penyalur tenaga kerja dapat menjadikan para pencari kerja memperoleh kerja sesuai dengan skill yang dimiliki. Trobosan tersebut berupa kerjasama *East Java Virtual Career Expo*.

*East Java Virtual Career Expo* merupakan kerjasama yang dilakukan oleh dinas dan perusahaan untuk dapat meminimalisir angka pengangguran. Namun, tidak semua perusahaan menyerap tenaga kerja dari kerjasama *East Java Virtual Career Expo* tersebut. Hal itu diakibatkan oleh faktor-faktor dan kesesuaian antara calon tenaga kerja dan perusahaan.

Disnakertrans Jatim bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja yang menjadi perantara dengan perusahaan dalam salah satu program dalam meminimalisir pengangguran dalam program tersebut. Dalam menjalankan program tersebut, Dinas

bekerjasama dengan perusahaan dengan cara perusahaan membuka lowongan pekerjaan dengan jumlah yang besar sesuai dengan apa yang dibutuhkan, kemudian dinas menyalurkan lowongan tersebut kepada masyarakat melalui media sosial. Dinas sebagai wadah atau tempat penyelenggara dan pemersatu antara perusahaan dengan pencari kerja. Sehingga, perusahaan mendapat benefit berupa pekerja yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan, pencari kerja mendapat pekerjaan sesuai dengan kemampuannya, serta dinas menjalankan fungsi dan tugasnya dengan sesuai pada undang-undang.

Dalam adanya suatu kerjasama, tentu adanya sebuah efektivitas yang dituju, awal sumber daya, sarana dan prasarana yang telah ditentukan diawal dalam mencapai suatu tingkat efektivitas membutuhkan peran bagi pihak-pihak yang menjalankan kerjasama tersebut. Maka, dalam penelitian ini, peneliti mencari efektivitas kerjasama yang dijalankan.

Persaingan global bersamaan dengan revolusi industry digitalisasi dalam persoalan ketenagakerjaan ditandai diberbagai sektor yang dapat mempengaruhi adanya daya piker serta perluasan pada kesempatan kerja mengenai daya guna tenaga kerja, perlindungan serta tingkat kesejahteraan pekerja. Proses perbaikan struktur dan pemikiran ulang umunya terjadi pada keseluruhan sektor agar mendapatkan adanya kesesuaian pada desakan perubahan. Akibat dari perubahan pasokan dan tuntutan yang terjadi pada tenaga kerja, struktur syarat jabatan, serta keahlian kerja. Jawa timur membutuhkan tenaga kerja dikarenakan banyaknya sektor industry yang berkembang dan sebagai pusat pertumbuhan perekonomian.

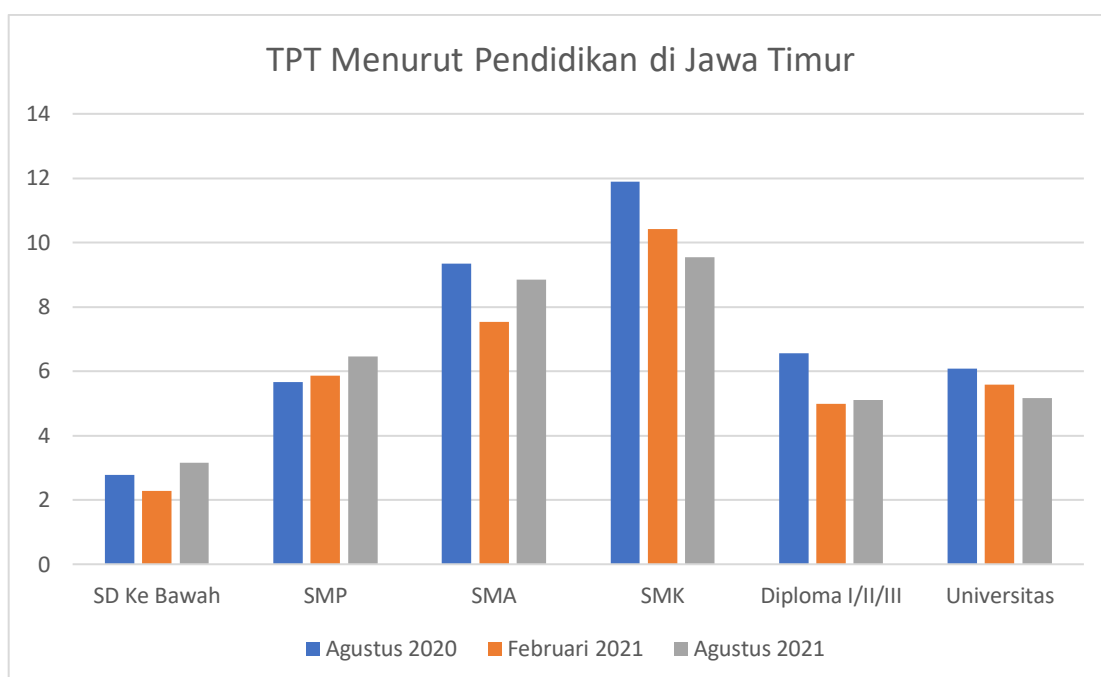
Ketenagakerjaan Jawa Timur tidak luput dari adanya permasalahan yang dihadapi diantaranya yaitu pengangguran. Pengangguran tersebut disebabkan oleh (1) ketidakseimbangan angkatan kerja dengan jumlah pekerjaan yang tersedia, (2)

kesempatan kerja yang terbatas karena adanya pertumbuhan perekonomian, (3) kualitas angkatan kerja yang rendah dalam hal pendidikan, (4) ketimpangan persediaan tenaga kerja dengan keperluan yang sesuai, (5) revolusi industry 4.0 yang mengakibatkan gangguan dan tuntutan bagi jabatan baru yang tidak pernah ataupun belum pernah ada sebelumnya, serta (6) kesadaran yang rendah akan motivasi dan juga jiwa usaha sebagai wirausahawan sebagai pencipta lapangan kerja baru.

Sifat pengangguran dapat bersifat sementara, lebih-lebih terhadap kalangan yang baru saja lulus (*fresh graduate*) karena akan membutuhkan waktu sebelum mereka mendapatkan pekerjaan dan kesesuaian pada keahlian. Adanya kecenderungan pengangguran pada kalangan tenaga terdidik dikarenakan perbedaan pendidikan yang diajarkan dengan pekerjaan yang akan ditekuni, belum juga pada umur 15 hingga 19 tahun banyak terjadinya tingkat angka pengangguran karena kurangnya keaktifan para pencari kerja pada pasar kerja.

Menurut Badan Pusat Statistik, provinsi Jawa Timur pada tahun 2019, angka pengangguran 3.92%. Tahun 2020 lalu menunjukkan angka pengangguran sebesar 5.84%, sedangkan pada 2021 menunjukkan bahwa angka pengangguran turun sebesar 0.1% dibandingkan tahun 2020. Artinya, jumlah angka pengangguran di Jawa Timur tahun 2021 sebesar 5.74%.

**Grafik 1.1 TPT Menurut Pendidikan**



Sumber : Badan Pusat Statistik

Dapat dilihat bahwa pada Agustus 2021 terdapat 248,05 ribu pengangguran di Jawa Timur, dengan didominasi lulusan SMK mendominasi tingkat pengangguran terbuka sebanyak 9,54%. Namun angka ini dinilai menurun dibandingkan dengan Agustus 2020 sebanyak 11,89%, dan Februari 2021 sebanyak 10,41%.

Tingkat pengangguran terbuka tertinggi selanjutnya didominasi oleh lulusan SMA yaitu sebesar 8,85% pada bulan Agustus 2021. Jumlah ini dinilai naik dibandingkan dengan bulan Februari 2021 sebesar 7,57%.

Menurut Badan Pusat Statistik, jumlah tingkat pengangguran terbuka di Jawa Timur menjadi sinyal bahwa titik temu antara tawaran tenaga kerja lulusan SMK/SMA di provinsi Jawa Timur dengan permintaan tenaga kerja di pasar kerja masih menjadi masalah. Dengan demikian, banyak lulusan SMK/SMA yang menganggur.



Setiap pekerja memiliki hak dan kesempatan untuk memilih, memperoleh atau memindahkan pekerjaan di dalam dan luar negeri dan menerima upah yang layak. Penempatan pegawai dilakukan sesuai dengan prinsip keterbukaan, kebebasan, objektivitas, keadilan, keserasian dan non-diskriminasi. Tujuan penempatan ini adalah untuk dapat menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kecenderungan profesional yang ada. Dengan memperhatikan proses pemerataan kesempatan kerja, proses pelaksanaannya menyangkut harkat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum, dan tenaga kerja yang tersedia yang dikoordinasikan dengan kebutuhan perencanaan nasional dan daerah. Penyedia lowongan kerja yang membutuhkan tenaga kerja dapat secara mandiri membuka rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan, atau dapat merekrut melalui pelaksanaan penempatan dan perluasan tenaga kerja.

Pelaksanaan penempatan dan perluasan tenaga kerja memerlukan perlindungan mulai dari proses rekrutmen hingga penempatan tenaga kerja, termasuk kesejahteraan mental dan fisik, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh pelaksana bertujuan untuk memberikan bantuan dalam penempatan tenaga kerja.

Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memperluas kesempatan kerja melalui kerjasama dengan masyarakat dan memperluas kesempatan kerja dalam hubungan kerja yang baik. Keseluruhan kebijakan pemerintah pusat dan daerah di berbagai departemen diharapkan dapat memperluas kesempatan kerja di dalam dan di luar hubungan kerja. Lembaga keuangan dan bisnis terlibat untuk membantu masyarakat mengambil tindakan, menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja, serta memberikan kemudahan bagi mereka.

Melalui adanya kegiatan produktivitas dan keberlanjutan sumber daya potensial (sumber daya alam dan sumber daya manusia), serta penerapan model pembentukan dan pengembangan tenaga kerja, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi modern, penggunaan sukarela tenaga kerja, atau pekerjaan lain dapat diperluas modus kesempatan. Kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah mengenai ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja dibantu dengan masyarakat untuk melihat bagaimana pelaksanaan kebijakan yang dimaksudkan.

Dalam hal menjalankan tugas serta fungsi Disnakertrans Jatim yaitu peningkatan pelayanan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian oleh Disnakertrans Jatim, maka perlu adanya proses identifikasi faktor penghambat dan faktor pendorong. Proses identifikasi tersebut dilakukan supaya Disnakertrans Jatim bisa mempercepat pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya<sup>1</sup>. Disnakertrans Jatim pada Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja memiliki beberapa program yang dapat menunjang terlaksananya kerjasama perusahaan dengan dinas dalam meminimalisir pengangguran.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Dalam latar belakang masalah penelitian, ditemukan beberapa permasalahan yaitu:

- a. Peningkatan angka pengangguran akibat dari pandemi dan ketidakseimbangan jumlah lowongan pekerjaan dengan angkatan kerja
- b. Penyerapan tenaga kerja yang masih minim dilakukan oleh dinas

---

<sup>1</sup> “Renstra Tahun 2019-2024” (DISNAKERTRANS JAWA TIMUR, n.d.).

- c. Belum jelasnya faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama *East Java Virtual Career Expo*
- d. Terbatasnya akses dalam pelaksanaan *East Java Virtual Career Expo*
- e. Kurangnya kesesuaian atas ukuran keberhasilan yang dituju dengan hasil yang diperoleh
- f. Adanya perusahaan yang tidak menyerap tenaga kerja sebagai dampak mengurangi pengangguran dalam kerjasama *East Java Virtual Career Expo*

## 2. Batasan Masalah

Ruang lingkup masalah dibatasi untuk memfokuskan pada penelitian, batasan masalah tersebut yaitu:

- a. Implementasi kerjasama perusahaan *East Java Virtual Career Expo* dengan Disnakertrans Jatim
- b. Efektivitas *East Java Virtual Career Expo* dalam meminimalisir pengangguran
- c. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerjasama *East Java Virtual Career Expo*

## C. Rumusan Masalah

Uraian dari latar belakang masalah yang telah dijabarkan dalam penelitian, dapat disimpulkan adanya rumusan masalah yang dapat tersusun. Diantaranya yaitu:

1. Bagaimana implementasi kerjasama antara perusahaan dan Disnakertrans Jatim dalam *East Java Virtual Career Expo*?
2. Bagaimana efektivitas kerjasama perusahaan *East Java Virtual Career Expo* dengan Disnakertrans Jatim dalam meminimalisir pengangguran?

3. Bagaimana analisis faktor pendukung dan faktor penghambat efektivitas kerjasama *East Java Virtual Career Expo* dalam meminimalisir pengangguran?

#### **D. Kajian Pustaka**

1. Penelitian (Irvanto, Idris, and Dama 2017) dengan judul “Peran Disnaker Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda” membahas tentang keberhasilan Disnaker Kota Samarinda dalam mengurangi angka pengangguran yang sesuai dengan fungsi dan tugas Disnaker. Disnaker Kota Samarinda mengangkat rancangan teori yaitu mengenai peran; tugas pokok dan fungsi Disnaker; pengangguran; serta jenis pengangguran. Peran Disnaker Kota Samarinda dalam mengurangi pengangguran tenaga kerja terdapat pada penempatan tenaga kerja, perluasan kerja, serta pelatihan. Faktor penghambat atau problematika yang dialami adalah kekurangan dalam pengadaan anggaran pada saat melaksanakan pelatihan tenaga kerja.

Penelitian terdahulu cara mengatasi pengangguran hanya menggunakan pelatihan tenaga kerja dan menggunakan anggaran dana sebagai jalannya pelatihan kerja.

Namun dalam penelitian “Efektivitas Kerjasama Perusahaan *East Java Virtual Career Expo* dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam Meminimalisir Pengangguran di Jawa Timur di Masa Pandemi Covid-19” menggunakan kerjasama yang dilakukan oleh perusahaan dan dinas secara virtual sehingga tidak ada dana yang dikeluarkan.

2. Penelitian (Putri and Mubarak 2019) dengan judul “Implementasi Strategi Disnakertrans Dalam Menanggulangi Pengangguran Terbuka di Provinsi Sumatera Barat” membahas mengenai elangkaan lapangan pekerjaan yang diakibatkan bertambahnya tenaga kerja yang mencari pekerjaan dari waktu ke

waktu yang tidak selaras dengan pekerjaan yang tersedia. Permendagri No. 54 Tahun 2010 mengenai Pelaksanaan PP No. 8 Tahun 2008 memuat implementasi rencana untuk mengurangi adanya pengangguran. Faktor yang mempengaruhi yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, serta struktur birokrasi.

Penelitian terdahulu memuat faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Tidak dipisah antara faktor penghambat dan faktor pendukung. Sedangkan, penelitian “Efektivitas Kerjasama Perusahaan *East Java Virtual Career Expo* dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam Meminimalisir Pengangguran di Jawa Timur di Masa Pandemi Covid-19” memisahkan antara faktor penghambat dan faktor pendukung sehingga memudahkan pembaca.

3. Penelitian (Syariyah, Nur, and Meigawati 2020) dengan judul “Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Tentang Bursa Kerja di Disnaker Kota Sukabumi” membahas mengenai Kota Sukabumi mengalami kelonjakan angka pengangguran seiring dengan bertambahnya jumlah lulusan sekolah, baik sekolah dasar, sekolah menengah maupun lulusan perguruan tinggi. Disnaker Kota Sukabumi mengupayakan adanya pemberian pelayanan terhadap publik pada bidang yang menangani tentang tenaga kerja dan bursa kerja. Dari hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan bahwa implementasi kebijakan sudah berjalan dengan baik jika dilihat dari sisi disposisi dan struktur birokrasi. Namun dari sisi komunikasi dan sumber daya manusia sudah dilaksanakan tetapi belum optimal. Hal tersebut dapat menghambat keberhasilan dari pelaksanaan bursa kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi dan perlu mendapat perhatian lebih penting dari pemerintah untuk kedepannya dalam pelaksanaan kebijakan bursa kerja.

Penelitian terdahulu memuat solusi hanya dengan dari pemerintah dan bursa kerja yang dilakukan secara offline. Sedangkan penelitian “Efektivitas Kerjasama Perusahaan *East Java Virtual Career Expo* dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam Meminimalisir Pengangguran di Jawa Timur di Masa Pandemi Covid-19” memuat solusi dari pihak-pihak yang terkait seperti halnya dinas dan perusahaan, serta pelaksanaannya secara online.

4. Penelitian (S 2021) dengan judul “Implementasi Informasi Pasar Kerja Online Dalam Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja (Kasus Disnaker Kabupaten Sleman)” membahas mengenai pengangguran menyebabkan tenaga kerja tidak mendapatkan penghasilan sehingga berpengaruh pada tingkat pemenuhan kebutuhan serta menjadi beban bagi pihak lain. Disisi lain, pengangguran juga mengakibatkan perekonomian negara menjadi menurun. Hal yang dilaksanakan oleh Disnaker Kabupaten Sleman dalam mengurangi pengangguran adalah penyempurnaan kebijakan terhadap program penunjang adanya pasar kerja, adanya bentuk informasi mengenai info pasar kerja, serta penyelenggaraan kegiatan bursa kerja. Implementasi informasi pasar kerja online di Disnaker Kabupaten Sleman belum sepenuhnya terlaksana secara efektif. Hasil analisis menunjukkan bahwasanya dalam proses pelaksanaannya sudah didukung dengan regulasi dan sarana prasarana yang memadai, namun masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi.

Penelitian terdahulu mengurangi pengangguran dengan penyempurnaan kebijakan terhadap program penunjang adanya pasar kerja, adanya bentuk informasi mengenai info pasar kerja, serta penyelenggaraan kegiatan bursa kerja. Sedangkan “Efektivitas Kerjasama Perusahaan *East Java Virtual Career Expo* dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam

Meminimalisir Pengangguran di Jawa Timur di Masa Pandemi Covid-19” mengurangi pengangguran dengan adanya kerjasama yang dilakukan.

5. Penelitian (Wulandari and Apriani 2018) dengan judul “Efektivitas Strategi Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur dalam Meningkatkan Kualitas Calon Tenaga Kerja” membahas mengenai realita di Indonesia memperlihatkan bahwasanya kapasitas tenaga kerja harus adanya mengalami peningkatan. Angka problematika pengangguran di Provinsi Kalimantan Timur dikarenakan tingginya jumlah angka pengangguran.

Efektivitas strategi yaitu rancangan mengenai gambaran tentang tercapainya suatu institusi pada saat pencapaian tujuan. Pengertian lain menjelaskan bahwasanya efektivitas dapat diartikan sebagai pencapaian lebih pada sasaran terhadap kegiatan yang telah diatur sebelumnya. Hasil yang diperoleh sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur yaitu penambahan derajat mutu sarana dan prasarana balai latihan kerja; penambahan derajat kerjasama.

Penelitian terdahulu menilai efektivitas melalui strategi yang dilakukan. Sedangkan penelitian “Efektivitas Kerjasama Perusahaan *East Java Virtual Career Expo* dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam Meminimalisir Pengangguran di Jawa Timur di Masa Pandemi Covid-19” menilai efektivitas dari hasil kerjasama *East Java Virtual Career Expo*.

6. Penelitian (Prihatin, Pratama, and Jafar 2021) dengan judul “Analisis Peran Disnaker Kabupaten Lombok Barat Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kabupaten Lombok Barat Nusa Tenggara Barat” membahas mengenai pengangguran merupakan problematika yang ada di Indonesia, kemiskinan merupakan salah satu indikator akibat dari adanya pengangguran. Tenaga kerja

yang terserap sedikit tentunya akan mengakibatkan penghasilan masyarakat yang relative rendah. Peran Disnakertrans Kabupaten Lombok Barat diantaranya yaitu pencari kerja dibekali pelatihan serta keterampilan sebagai bekal dalam menyelami dunia kerja; memperluas relasi antara investor/penanam modal supaya mempermudah dalam memperoleh lowongan pekerjaan; serta menginformasikan masyarakat sekitar melalui offline maupun online media, membuat kartu pencari kerja untuk secara mudah mendaftarkan para pencari kerja.

Penelitian terdahulu memuat peran dinas dalam mengurangi pengangguran secara umum, sedangkan penelitian “Efektivitas Kerjasama *Perusahaan East Java Virtual Career Expo* dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam Meminimalisir Pengangguran di Jawa Timur di Masa Pandemi Covid-19” memuat peran dinas secara umum serta peran dinas sebagai wadah/perantara dalam pelaksanaan kerjasama.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari adanya penelitian yang berjudul “Efektivitas Kerjasama *Perusahaan East Java Virtual Career Expo* dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur dalam Meminimalisir Pengangguran di Jawa Timur di Masa Covid-19” adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi kerjasama *East Java Virtual Career Expo* antara perusahaan dan Disnakertrans Jatim.
2. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas kerjasama perusahaan *East Java Virtual Career Expo* dengan Disnakertrans Jatim dalam meminimalisir pengangguran.
3. Untuk mengetahui faktor penghambat dan faktor pendukung efektivitas kerjasama perusahaan dengan Disnakertrans Jatim dalam meminimalisir pengangguran.



## **F. Kegunaan Hasil Penelitian**

Dalam penelitian yang berjudul “Efektivitas Kerjasama Perusahaan *East Java Virtual Career Expo* dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur dalam Meminimalisir Pengangguran di Jawa Timur di Masa Covid-19” memberikan manfaat bagi perusahaan, Disnakertrans Jatim, serta pihak-pihak lain.

### **1. Manfaat Secara Teoritis**

- a. Dengan adanya penelitian ini mengamalkan pemahaman serta manfaat terhadap kemajuan ilmu pada bidang ekonomi, khususnya pada bidang ketenagakerjaan.
- b. Dengan adanya penelitian ini menjadikan terbukanya wawasan serta pemahaman bagi penulis untuk memahami mengenai penelitian efektivitas kerjasama perusahaan *East Java Virtual Career Expo* dengan Disnakertrans Jatim dalam meminimalisir pengangguran.
- c. Sebagai bahan informasi untuk peneliti dan pihak yang membutuhkan penelitian ini.

### **2. Manfaat Secara Praktis**

Bagi Disnakertrans Jatim serta perusahaan yang bekerjasama dapat diperoleh pengetahuan mengenai efektivitas kerjasama *East Java Virtual Career Expo* yang dilakukan dalam meminimalisir pengangguran.

## **G. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan pemikiran peneliti yang bersumber dari pemahaman/arahan dalam melangsungkan penelitian. Definisi operasional yang dijabarkan dalam penelitian ini, yaitu:

### 1. Efektivitas (*Effectiveness*)

Efektivitas merupakan pemanfaatan sumber daya, sarana prasarana yang secara dipergunakan dalam jumlah yang telah ditentukan secara sadar untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditentukan dengan ukuran efektivitas.

Ukuran efektivitas merupakan sebuah standar terpenuhinya suatu capaian pada sasaran dan tujuan yang telah ditentukan. Dilain sisi, menunjukkan sejauh manakah perusahaan/dinas melaksanakan program sesuai dengan fungsi secara optimal.

### 2. Kerjasama Perusahaan (*Corporate Cooperation*)

Kerjasama perusahaan, diambil dari dua kata yaitu kerja sama dan perusahaan. Jika kedua kata tersebut digabungkan dapat didefinisikan bahwa kerjasama perusahaan adalah sekelompok pihak yang melakukan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan dengan prinsip saling menguntungkan dan saling membutuhkan dengan adanya suatu perjanjian.

### 3. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (*Disnakertrans*) Provinsi Jawa Timur

Disnakertrans Jatim adalah suatu unsur penyelenggara persoalan pemerintahan pada bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang merupakan kewenangan daerah dan pelaksanaannya sesuai dengan fungsi dan tugas yang telah ditetapkan pada wilayah Jawa Timur. Disnakertrans Jatim ini memiliki fungsi untuk menangani terkait tenaga kerja dan transmigrasi.

### 4. Pengangguran (*Unemployment*)

Pengangguran merupakan individu yang tidak bekerja, dan dalam proses sedang mencari kerja tetapi gagal yang tercatat dalam usia angkatan kerja (15 tahun – 64 tahun). Pengangguran dapat terjadi karena banyaknya jumlah

penduduk yang bertambah disetiap tahunnya yang tidak sesuai dengan jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia.

## **H. Metode Penelitian**

Metode penelitian meliputi :

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terletak pada Jalan Dukuh Menanggal Selatan Nomor 124 – 126, Kota Surabaya; serta 21 perusahaan.

### **2. Sumber Data**

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua sumber, yaitu:

#### **a. Sumber Data Primer**

Sumber data primer merupakan sumber data langsung yang diperoleh dari pihak yang bersedia dijadikan subjek informasi dengan cara wawancara terkait penelitian. Subjek yang dijadikan penelitian yaitu staff/pegawai bidang Penta pada Disnakertrans Jatim, dan perusahaan.

#### **b. Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang didapatkan secara tidak langsung, misalnya melalui kepustakaan berupa jurnal terdahulu.

### **3. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian yang berbasis kualitatif deskriptif. Artinya, penelitian ini mempergunakan metode kualitatif dengan penjabaran secara deskripsi/deskriptif.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Pada hal ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data secara langsung. Dimana peneliti akan melakukan pengumpulan data secara langsung dari tempat dimana penelitian itu dilakukan.

##### a. Wawancara

Wawancara merupakan penyatuan data yang dikumpulkan dengan cara menyodorkan pertanyaan kepada responden secara langsung oleh pihak pewawancara kemudian hasil dari jawaban responden tersebut dikemas dalam bentuk catatan ataupun rekaman. Dalam wawancara ini dilakukan dengan staff/pegawai bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja, perusahaan, serta pencaker. Metode ini ditujukan sebagai sampel data supaya dapat memperoleh adanya informasi dari data yang dibutuhkan secara langsung.

##### b. Observasi

Observasi merupakan strategi dalam mengumpulkan suatu data dengan cara mengamati secara mandiri dan langsung dengan menggunakan indra penglihatan. Observasi yang dilakukan yaitu dengan melihat langsung proses kerjasama perusahaan dengan Disnakertrans Jatim.

##### c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data dengan mengambil sampel berupa foto, catatan, serta dokumentasi juga berisi mengenai foto kerjasama yang dilakukan, dan hasil wawancara untuk memperoleh hasil yang valid, bukan dari hasil pemikiran.

#### 5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan perolehan hasil dari sebuah penelitian dengan menggunakan beberapa cara. Penggunaan analisis dalam penyusunan penelitian

ini yaitu menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif artinya penelitian yang diperoleh dari hasil dari keadaan yang diteliti kemudian didapatkan kesimpulan sebagai pendapat/pandangan dari peneliti.

Penelitian kualitatif bertujuan untuk menciptakan pengetahuan lebih terarah, teratur, serta mendalam. Karena peneliti diharuskan untuk secara langsung menggali informasi yang didapatkan dilapangan agar mendapatkan data yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

Langkah-langkah yang dilakukan peneliti untuk dapat mendapatkan data yang dibutuhkan pada penelitian di Disnakertrans, diantaranya yaitu:

- a. Mencari data melalui website resmi seperti halnya website resmi milik Badan Pusat Statistik (BPS) dan Disnakertrans Jatim.
- b. Memilah dan mengelompokkan data mana saja yang belum diperoleh dari pencarian yang dilakukan pada poin a tersebut.
- c. Setelah itu, peneliti terjun ke lapangan untuk mendapatkan data yang diperoleh. Sebelum terjun ke lapangan, peneliti melewati beberapa tahapan diantaranya:
  - 1) Mengunjungi dan mengisi website SIAKAD UINSA pada *Student Online Services (SOS)* untuk memperoleh surat rekomendasi yang akan di berikan ke Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol).
  - 2) Menunggu pembuatan surat pada SIAKAD UINSA.
  - 3) Setelah selesai, print surat tersebut dan berikan kepada pihak Bakesbangpol beserta proposal penelitian, identitas peneliti, formulir penelitian.
  - 4) Dari Bakesbangpol akan diberikan surat izin penelitian yang terbagi menjadi 3, yaitu:
    - a) Arsip untuk peneliti.

- b) Surat untuk Universitas.
  - c) Surat untuk Disnakertrans.
- 5) Peneliti bertugas untuk mengirimkan surat tersebut sesuai dengan alamat yang dituju.
- a) Arsip untuk peneliti, untuk disimpan peneliti.
  - b) Surat untuk Universitas, diserahkan ke front desk akademik.
  - c) Surat untuk Disnakertrans, diserahkan ke resepsionis beserta proposal dan identitas peneliti.
- 6) Saat penyerahan surat kepada Disnakertrans, peneliti mendapatkan tanda terima untuk menunggu surat balasan.
- 7) Setelah balasan diterima, peneliti melakukan penelitian sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
- d. Saat melakukan penelitian, peneliti melakukan dengan metode wawancara kepada informan.
- e. Kemudian, peneliti juga mengobservasi bagaimana proses kerjasama berlangsung.
- f. Setelah wawancara dan observasi, peneliti meminta dokumentasi seperti halnya foto bersama saat wawancara (Offline/Online), dan foto lampiran-lampiran pendukung lainnya.

Langkah-langkah yang dilakukan peneliti untuk dapat mendapatkan data yang dibutuhkan pada penelitian di perusahaan, diantaranya yaitu:

- a. Pihak Disnakertrans memberikan kontak dari perusahaan yang akan diteliti oleh peneliti.
- b. Peneliti menghubungi pihak perusahaan dan menanyakan apakah berkenan untuk di wawancarai atau tidak.

- c. Setelah perusahaan memperbolehkan untuk di wawancarai, peneliti mengunjungi website UINSA yaitu *Student Online Services (SOS)* untuk mendapatkan surat penelitian.
- d. Peneliti menyerahkan surat penelitian, identitas peneliti, dan proposal kepada perusahaan.
- e. Peneliti menunggu balasan dari perusahaan.
- f. Setelah balasan diterima, peneliti melakukan wawancara dengan perusahaan sesuai dengan jadwal yang tertera secara offline/online.
- g. Kemudian peneliti melakukan dokumentasi bersama perusahaan.

## 6. Teknik Pengolahan Data

### a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data yaitu dilakukan pemilihan dan transformasi dari data kasar yang diperoleh dari hasil wawancara secara langsung kemudian data tersebut diklasifikasikan kedalam bentuk informan, yang meliputi:

#### 1) Informan

Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling purposive, teknik penarikan sampel secara subjektif dengan tujuan tertentu yang memiliki asumsi bahwa informan yang dipilih memiliki informasi yang diperlukan dalam penelitian.

- a) Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
- b) Pegawai Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
- c) Disposisi perusahaan PT. Mitra Mulia Makmur yang menangani kerjasama dengan Disnakertrans Jatim
- d) Disposisi perusahaan PT. Micro Madani Institute yang menangani kerjasama dengan Disnakertrans Jatim

e) Disposisi perusahaan PT. Eloda Mitra yang menangani kerjasama dengan Disnakertrans Jatim

b. Penyajian Data (*Display Data*)

Penyajian data yaitu penyajian data dalam bentuk matriks, grafik, chart. Penyajian data ini dilaksanakan dengan cara memberikan informasi bersumber dari data yang ada serta diatur secara sistematis dalam bentuk naratif sehingga diperoleh pemahaman yang mudah akan data yang didapatkan. Data tersebut diantaranya:

- 1) Data jumlah perusahaan yang mengikuti kerjasama dengan Disnakertrans Jatim
- 2) Data jumlah lowongan dan jumlah penempatan

c. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion*)

Penarikan kesimpulan didapat dari beberapa sumber, kemudian peneliti memperoleh kesimpulan sementara sembari mencari data yang dibutuhkan sebagai data pendukung. Pengolahan data yang dilakukan akan menghasilkan penarikan kesimpulan yang mencakup informasi penting selaras dengan rumusan masalah, diantaranya yaitu:

- 1) Implementasi efektivitas kerjasama perusahaan dengan Disnakertrans Jatim
- 2) Efektivitas kerjasama yang dilakukan dapat meminimalisir pengangguran tenaga kerja
- 3) Analisis faktor pendukung dan faktor penghambat dalam efektivitas kerjasama tersebut



d. Uji Keabsahan Data (*Data Validity Test*)

Keabsahan data merupakan data yang keasliannya dapat dipertanggungjawabkan antara data yang terjadi dengan obyek penelitian. Teknik yang dipergunakan ialah teknik triangulasi.

Teknik triangulasi adalah pengamatan terhadap keabsahan data dengan cara memanfaatkan metode ganda (*multi-metode*) yang dikerjakan oleh peneliti pada saat menyatukan serta mengerjakan analisis data yang dibutuhkan. Dengan tujuan agar peneliti dapat menghasilkan penelitian yang mudah dipahami secara baik terhadap tahap keabsahan tinggi dari sebagian sudut pandang. Triangulasi data dibagi menjadi lima, yaitu:

1) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah mempertimbangkan ulang perihal mutu kemudian melakukan perbandingan dan cek mutu secara berulang tentang tingkat kepercayaan informasi yang didapatkan oleh peneliti melalui beberapa sumber.

2) Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu adalah dipakai sebagai tingkat validitas data yang bertautan kepada prosedur serta perilaku manusia yang akan mengalami pergantian secara terus-menerus. Teknik ini memerlukan beberapa penelitian sebagai tingkat validitas data yang sah.

3) Triangulasi Teori

Triangulasi teori adalah perpaduan antara dua hingga lebih teori yang digunakan kemudian didapatkan hasil yang masuk akal.

#### 4) Triangulasi Peneliti

Triangulasi peneliti adalah kesepakatan antara dua atau lebih seorang peneliti dalam memenuhi penelitian sebagai model penelitian pada tiap-tiap peneliti, mulai dari gaya sikap, serta persepsi yang berlainan dalam mengamati suatu fenomena/peristiwa.

#### 5) Triangulasi Metode

Triangulasi metode adalah upaya pembenaran keabsahan data serta keabsahan pada penelitian dengan cara memakai beberapa teknik dalam hal pengumpulan data, sehingga didapatkan data yang sebanding.

Beberapa macam teknik tersebut dapat dipergunakan dalam pengujian keabsahan data. Peneliti dalam penelitian “Efektivitas Kerjasama Perusahaan *East Java Virtual Career Expo* dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur dalam Meminimalisir Pengangguran di Jawa Timur di Masa Covid-19” memakai teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode sebagai teknik pengujian terhadap penelitian.

### **I. Sistematika Pembahasan**

Pada tahap ini sistematika pembahasan dibuat oleh penulis untuk mempermudah dalam mengurutkan rangkaian dalam penyusunan penelitian. Penelitian ini membahas tentang “Efektivitas Kerjasama Perusahaan *East Java Virtual Career Expo* dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur dalam Meminimalisir Pengangguran di Jawa Timur di Masa Covid-19”. Penyusunan penelitian ini menggunakan sistematika yang telah tercantum didalam panduan, sebagaimana yang dimaksud yaitu:

## Bab 1

Bab pertama menjelaskan tentang latar belakang masalah penelitian, menjelaskan tentang identifikasi dan batasan masalah, menjelaskan rumusan masalah, deskripsi berisi tinjauan pustaka penelitian sebelumnya, menjelaskan tujuan penelitian, menjelaskan kegunaan hasil dalam penelitian, deskripsi definisi operasional, dan metode penelitian deskripsi, dan deskripsi sistem pembahasan.

## Bab 2

Bab kedua menjelaskan landasan teori yang berkaitan dengan efektivitas, kerjasama perusahaan, Disnakertrans Jatim, serta pengangguran.

## Bab 3

Bab ketiga menjelaskan tentang deskripsi data yang berkaitan dengan variabel yang diteliti secara objektif karena tidak tercampur dengan pendapat peneliti. Uraian data penelitian dilakukan secara jelas dan lengkap dengan melibatkan efektivitas kerjasama perusahaan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur dalam meminimalisir pengangguran.

## Bab 4

Bab keempat menjelaskan tentang penjabaran analisis mengenai penelitian yang telah ditetapkan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, serta menemukan jawaban atas masalah yang menjadi problematika penelitian, menafsirkan, dan mempersatukan hasil tersebut kedalam kelompok pemahaman yang tertata, sehingga dapat menghasilkan modifikasi teori yang telah ada, ataupun membuat susunan pada teori baru.

## Bab 5

Bab kelima menjelaskan tentang penjelasan mengenai kesimpulan serta saran yang diberikan oleh peneliti terhadap penelitian yang ditelitinya.



## BAB II

### KERANGKA TEORITIS

#### A. Efektivitas

(P. Siagian 2002) Efektivitas merupakan sumber daya, sarana prasarana yang dimanfaatkan secara sadar dalam jumlah tertentu untuk menghasilkan barang/jasa atas kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil mendekati sasarnya, maka semakin tinggi efektivitas yang diperoleh.

Dalam buku “Efektivitas Implementasi” (2003) mengemukakan bahwa efektivitas merupakan pemanfaatan sumber daya, sarana prasarana yang dimanfaatkan secara sadar dengan jumlah yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai hasil pada pekerjaan dengan tepat waktu. Tingkat efektivitas dengan rencana yang telah ditentukan dengan hasil yang telah dijalankan. Richard M. Steers menyebutkan ada beberapa ukuran efektivitas diantaranya yaitu:

1. Kualitas yang dihasilkan
2. Produktivitas yang artinya kuantitas dari jasa yang telah dibuat
3. Kesiagaan atau penilaian secara keseluruhan pada tugas khusus dalam proses penyelesaian dengan baik
4. Efisiensi merupakan perbandingan beberapa indikator prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan hal tersebut
5. Penghasilan merupakan hasil yang tersisa setelah keseluruhan pembiayaan telah dipenuhi
6. Pertumbuhan merupakan perbandingan mengenai eksistensi di masa sekarang dengan masa lalu

7. Stabilitas merupakan suatu pemeliharaan mengenai struktur, sumber daya, serta fungsi
8. Kecelakaan merupakan kekerapan dalam restorasi yang akibatnya pada kerugian waktu
9. Semangat kerja merupakan adanya sebuah ketertarikan pada pencapaian suatu tujuan dengan melibatkan adanya usaha tambahan serta perasaan memiliki untuk mencapai tujuan bersama
10. Motivasi merupakan rasa penguat yang dimunculkan oleh setiap individu untuk mencapai suatu tujuan
11. Kepaduan merupakan para anggota dapat bekerjasama, komunikasi, serta koordinasi satu dengan yang lain dengan baik
12. Keluwesan adaptasi merupakan adanya rasa ingin mengubah standar operasional dengan tujuan untuk mencegah keterbukaan terhadap dorongan lingkungan

Oleh karena itu, ukuran efektivitas merupakan sebuah standar terpenuhinya suatu capaian pada sasaran dan tujuan yang telah ditentukan. Dilain sisi, menunjukkan sejauh manakah perusahaan/dinas melaksanakan program sesuai dengan fungsi secara optimal.<sup>2</sup>

Kemudian ada pendekatan efektivitas, pendekatan efektivitas ini digunakan untuk mengetahui sebagaimana hal tersebut terlaksana dengan efektif. Beberapa pendekatan tersebut yaitu :

1. Pendekatan Sasaran (*Goal Approach*)

Pendekatan ini mengukur sejauh mana lembaga tersebut me-realisi-kan sasaran yang dicapai dengan berhasil. Pendekatan ini dimulai dengan identifikasi akan sasaran organisasi dan mengukur tingkat keberhasilan sasaran organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan.

---

<sup>2</sup> Irawati Rochaeli, "Fungsi Dan Peranan Dewan Pengawas Syariah Di Unit Usaha Syariah PT. Bank 'X' Dikaitkan Dengan Pelaksanaan Good Corporate Governance" (Depok, Universitas Indonesia, 2011).

Sasaran yang harus diperhatikan dalam pendekatan sasaran ini yaitu sasaran yang realistis untuk memberikan hasil yang maksimal berdasarkan sasaran resmi (*Official-Goal*) dengan memperhatikan masalah yang dimunculkan, dengan memperhatikan output yakni dengan mengukur keberhasilan program dalam mencapai output yang telah di rencanakan.

Maka dengan begitu, pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana lembaga/organisasi telah me-realisasi-kan sasaran yang telah direncanakan. Efektivitas tidak luput dari aspek waktu dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, dalam efektivitas selalu terdapat aspek waktu dalam pelaksanaannya dan tujuan akan tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, artinya tujuan tersebut efektif. Contoh dari pendekatan sasaran ini yakni apabila suatu pekerjaan ditentukan akan habis dalam waktu 3 hari, dan memang habis dalam waktu 3 hari, maka pekerjaan tersebut dikatakan efektif.

## 2. Pendekatan Sumber (*System Resource Approach*)

Pendekatan sumber mengukur tingkat efektivitas melalui keberhasilan lembaga/organisasi dalam sumber-sumber yang dibutuhkannya. Suatu lembaga/organisasi harus dapat memperoleh sumber-sumber dan memelihara keadaan suatu system supaya dapat dikatakan efektif. Pendekatan ini menggunakan dasar teori mengenai keterbukaan sebuah system suatu lembaga/organisasi terhadap lingkungan, karena lembaga/organisasi memiliki hubungan yang merata dengan lingkungannya. Dimana dari lingkungan tersebut, didapatkan berbagai sumber yang terdapat pada lingkungan yang seringkali bersifat langka dan bernilai tinggi. Pendekatan sumber dalam lembaga/organisasi dilihat dari hubungan antara anggota binaan program usaha dengan lingkungan yang ada disekitar yang menjadi sumber dalam mencapai suatu tujuan.

### 3. Pendekatan Proses (*Internal Process Approach*)

Pendekatan proses yaitu efisiensi dan kondisi kesehatan dari suatu lembaga/organisasi internal. Pada lembaga yang efektif, proses internal berjalan dengan baik dan lancar dengan koordinasi bagian-bagian yang benar. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungannya, pusatnya pada kegiatan yang berkenaan dengan sumber-sumber yang dimiliki lembaga/organisasi yang menggambarkan suatu tingkat efisiensi atau kesehatan lembaga/organisasi.<sup>3</sup>

Dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan pemanfaatan sumber daya, sarana prasarana yang secara dipergunakan dalam jumlah yang telah ditentukan secara sadar untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditentukan dengan ukuran efektivitas.

## **B. Kerjasama Perusahaan**

(Ding 2014) Kerjasama merupakan bentuk interaksi sosial, dimana terdapat adanya aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing.

Sejalan dengan hal tersebut, (Thomas and B. Johnson, n.d.) kerjasama merupakan pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang telah dikenal. Kerjasama merupakan proses dalam kelompok di mana anggotanya saling mendukung dan mengandalkan satu sama lain untuk mencapai suatu hasil mufakat.

(Muhammad 1989) dalam buku “Hukum Perusahaan Indonesia”, istilah perusahaan merupakan semua hal yang berkaitan dengan perdagangan atau penyerahan barang ataupun jasa dengan perjanjian yang dilakukan secara terus menerus.

---

<sup>3</sup> Diminaus Ding, “Efektivitas Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan,” *Jurnal Ilmu Pemerintah* 2, no. 2 (February 2014): 8–10.



(Kansil 2013) Seseorang dapat dikatakan dapat menjalankan suatu perusahaan apabila orang itu secara terang-terangan dapat bertindak dalam suatu pekerjaan untuk mendapatkan suatu keuntungan dengan cara yang dilakukan.

Sesuatu dapat dikatakan sebagai perusahaan apabila memenuhi unsur diantaranya :

1. Bentuk usaha baik yang dijalankan secara perseorangan maupun badan usaha
2. Melakukan kegiatan secara menerus dan tetap
3. Dengan tujuan mencari keuntungan<sup>4</sup>

Dari gabungan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kerjasama perusahaan adalah sekelompok pihak yang melakukan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan dengan prinsip saling menguntungkan dan saling membutuhkan dengan adanya suatu perjanjian. Kerjasama perusahaan terdapat beberapa bentuk kerjasama, diantaranya yaitu:

1. Merger

Merger adalah gabungan satu ataupun beberapa badan usaha sehingga membentuk satu kesatuan dalam sudut pandang ekonomi tanpa adanya peleburan di salah satu badan usahanya. Dipandang dari sudut perekonomian, terdapat dua merger yaitu :

- a) Merger Horizontal

Gabungan satu ataupun beberapa perusahaan yang masing-masing kegiatan produksinya berbeda antara satu dengan yang lain sehingga yang satu dengan yang lain merupakan kelanjutan dari masing-masing produk.

---

<sup>4</sup> Zainal Asikin, *Pengantar Hukum Perusahaan* (Jakarta: Kencana, 2016).

#### b) Merger Vertikal

Gabungan satu ataupun beberapa perusahaan yang masing-masing kegiatan produksinya berbeda antara satu dengan yang lain namun tidak saling mendukung dalam gabungan suatu produk. Hal ini akan menunjuk pada pembentukan suatu kerjasamayang menuju kearah konsern. Konsern merupakan suatu susunan dari perusahaan-perusahaan yang secara yuridis tetap mandiri dan yang satu dengan yang lain merupakan satu kesatuan ekonomi yang dipimpin oleh suatu perusahaan induk.

#### 2. Konsolidasi

Gabungan dua atau lebih badan usaha yang melebur menjadi satu untuk membentuk badan usaha yang baru. Hal ini memiliki tujuan untuk menyehatkan badan usaha yang bersangkutan (re-strukturisasi). Re-strukturisasi badan usaha tidak hanya menyangkut aspek bisnis tetapi juga menyangkut usaha, organisasi, manajemen, keuangan, maupun aspek hukum.

Maka pengertian dari re-strukturisasi badan usaha yaitu suatu kerjasama antara dua atau beberapa badan usaha yang dilakukan secara sesuai dengan rencana dengan mengubah pola jalan badan usaha dalam melaksanakan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### 3. Pelaksanaan Merger bagi Badan Usaha yang Berbentuk Perseroan Terbatas (PT)

Dapat dilakukan apabila telah memperoleh persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) pada masing-masing badan usaha yang terkait.

#### 4. Joint Venture

Merupakan suatu persetujuan antara dua pihak atau lebih untuk melakukan kerjasama dalam suatu kegiatan. Persetujuan yang dimaksud merupakan

kesepakatan atas dasar satu perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

#### 5. Waralaba (*Franchise*)

Perikatan dimana salah satu pihak diberikan hak untuk memanfaatkan atau hak atas kekayaan intelektual atau penemuan atau ciri khas usaha yang dimiliki pihak lain dengan imbalan berdasarkan persyaratan atau penjualan barang dan jasa. Waralaba/franchise ini merupakan suatu bentuk perjanjian yang didalamnya memberikan hak dan kewenangan secara khusus kepada penerima waralaba yang terwujud dalam bentuk :

- a) Hak untuk melakukan penjualan atas produk berupa barang/jasa dengan mempergunakan nama/merek dagang tertentu
- b) Hak untuk melaksanakan kegiatan usaha dengan atau berdasarkan pada suatu format bisnis yang telah ditentukan oleh pemberi waralaba/franchise

Waralaba/franchise sebagai suatu bentuk perjanjian dapat dilihat dari perjanjian itu sendiri, sebagai berikut: Perjanjian, menurut rumusan Pasal 1313 KUH Perdata, didefinisikan sebagai “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.<sup>5</sup>

### **C. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur**

Disnakertrans provinsi Jawa Timur adalah dinas yang memiliki kewenangan dibidang transmigrasi dan tenaga kerja pada wilayah provinsi Jawa Timur. Dinas ini bertempat pada Jalan Dukuh Menanggal Selatan No. 124-126, Dukuh Menanggal, Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur, Kode Pos 60234.

---

<sup>5</sup> Kathleen C. Pontoh, “Bentuk-Bentuk Kerjasama Dalam Kegiatan Bisnis Ditinjau Dari Perspektif Hukum Bisnis,” *Lex Privatium* V, no. 10 (December 2017): 152.

Sesuai dengan UU No. 100 Tahun 2018 dalam perubahan terhadap UU No. 79 Tahun 2016 dalam pasal 2 menyatakan bahwa:

1. Dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah dalam bidang tenaga kerja dan transmigrasi
2. Dinas dipimpin oleh kepala dinas yang bekedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah provinsi.

Fungsi Disnakertrans Jatim yaitu untuk merumuskan kebijakan mengenai ketenagakerjaan, pelaksana terhadap kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenagakerjaan, pengawasan akan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan serta evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi.<sup>6</sup>

#### **D. Pengangguran**

Pengangguran meliputi penduduk yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan, atau mempersiapkan suatu usaha, atau merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan (putus asa), atau sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja.<sup>7</sup>

(Sukirno 2011) Pengangguran merupakan keadaan tanpa pekerjaan yang dihadapi oleh golongan tenaga kerja, yang telah berusaha mencari pekerjaan tetapi tidak memperolehnya.

(Suparmoko 1996) Meningkatnya pengangguran di suatu daerah dapat disebabkan oleh peningkatan jumlah penduduk, karena penduduk juga berfungsi sebagai tenaga kerja, maka ketika penduduk yang banyak tanpa ada penyediaan lapangan pekerjaan yang banyak pula akan mengakibatkan pengangguran semakin banyak.

---

<sup>6</sup> "Tugas Pokok dan Fungsi," *Disnakertrans Jatim* (blog), Desember 2021, <https://disnakertrans.jatimprov.go.id/tugas-pokok-fungsi/>.

<sup>7</sup> "Pengangguran," *Badan Pusat Statistik* (blog), Desember 2021, <https://sirusa.bps.go.id/sirusa/index.php/variabel/945>.

Pengangguran merupakan masalah strategis dalam lingkup perekonomian secara makro karena menjadi pengaruh pada standar akan kehidupan dan tekanan psikolog masyarakat.<sup>8</sup>

Berdasarkan penyebabnya, pengangguran dibagi menjadi beberapa kelompok diantaranya yaitu :

#### 1. Pengangguran Normal/Friksional

Suatu perekonomian yang terdapat jumlah pengangguran sebesar 2-4% dari jumlah angkatan kerja, maka dapat dikatakan ekonominya berada dalam kesempatan kerja penuh (*full-employment*). Pengangguran tersebut yang dipandang sebagai pengangguran normal/frisional.

Susahnya dalam mencari pekerjaan, maka perusahaan banyak menawarkan gaji yang lebih tinggi. Hal tersebut mengakibatkan pekerja terdorong untuk meninggalkan tempat kerja yang lama dan mencari tempat kerja yang baru dengan gaji yang sesuai dengan keahliannya. Pekerja yang mencari pekerjaan sementara ini disebut sebagai pengangguran. Inilah yang disebut dengan pengangguran normal/friksional.

#### 2. Pengangguran Siklikal

Pengangguran yang ada karena akibat dari perubahan siklus ekonomi, seperti halnya perekonomian yang sedang tidak baik-baik saja, banyaknya perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dan pengangguranpun berkurang. Sebaliknya, jika perekonomian memburuk bisa mengakibatkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK).

---

<sup>8</sup> Ali Ibrahim Hasyim, *Pengantar Ekonomi Makro* (Jakarta: Prenada Media, 2016).

### 3. Pengangguran Struktural

Pengangguran ini terjadi karena keterampilan atau skill tenaga kerja tidak sesuai dengan lapangan kerja yang dibutuhkan. Bisa juga karena adanya perubahan struktur perekonomian yang mengakibatkan adanya penurunan keahlian. Contohnya adanya industrialisasi pada ekonomi agraris yang mengakibatkan tenaga kerja bidang pertanian menjadi penganggur.

### 4. Pengangguran Teknologi

Pengangguran yang disebabkan oleh alih teknologi. Sebagai perumpamaan, peralihan dari tenaga kerja manusia yang beralih ke tenaga kerja mesin. Munculnya mesin tersebut dinilai lebih efektif dan efisien yang mengakibatkan menggeser posisi tenaga kerja manusia.

### 5. Pengangguran Musiman

Pengangguran ini berkaitan dengan tingkat fluktuasi ekonomi jangka pendek.

### 6. Pengangguran Politis

Pengangguran yang terjadi karena regulasi baru yang dapat menjadi akibat pengangguran. Contohnya kenaikan upah minimum buruh yang diakibatkan oleh desakan para buruh, akibatnya banyak perusahaan melakukan rasionalisasi dengan cara melakukan PHK karyawan.

### 7. Pengangguran Deflatoir

Pengangguran ini terjadi karena jumlah angkatan kerja melebihi kesempatan kerja.<sup>9</sup>

Berdasarkan ciri-cirinya, pengangguran dibagi menjadi beberapa kelompok diantaranya yaitu :

---

<sup>9</sup> Zaini Ibrahim, *Pengantar Ekonomi Makro* (Serang: LP2M IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2013).

### 1. Pengangguran Terbuka

Pengangguran yang diakibatkan karena angkatan kerja yang setiap tahun jumlahnya naik sedangkan lowongan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan angkata kerja yang ada. Dapat juga diakibatkan karena kegiatan perekonomian lesu yang efeknya pada produksi pada berbagai bidang karena pengurangan tenaga kerja. Dengan kata lain, individu yang mau bekerja, berusaha mendapat pekerjaan, serta mencari pekerjaan tetapi belum mendapatkannya.

### 2. Pengangguran Tersembunyi/Terselubung

Pengangguran yang diakibatkan karena jumlah pekerja dalam suatu kegiatan ekonomi lebih banyak jumlahnya daripada yang diperlukan sebenarnya karena jika tenaga kerja yang diperlukan sudah tercukupi dan terus menambah akan terjadi ketidakefisiensian, sehingga terjadi adanya pengangguran.

Pengangguran juga terjadi karena terlalu banyaknya karyawan pada satu unit kerja padahal dengan mengurangi jumlah karyawan tidak akan mengurangi jumlah produksi. Sebagai perumpamaan, suatu pekerjaan dapat terselesaikan oleh tiga karyawan, namun jumlah karyawan yang melalukan pekerjaan tersebut sebanyak empat karyawan, maka satu karyawan tersebut merupakan pengangguran tersembunyi/terselubung.

### 3. Pengangguran Musiman

Pengangguran ini banyak terjadi pada sektor pertanian dan perikanan. Karena para pekerjanya hanya melakukan pekerjaan pada musim-musim tertentu. Jika tidak musimnya, maka mereka akan menganggur.

### 4. Setengah Menganggur

Pengangguran ini diakibatkan karena jumlah jam kerja yang terbatas dan tidak melakukan kegiatan produksi. Seperti halnya tenaga kerja yang bekerja <35

jam/minggu atau <7 jam/hari. Sebagai perumpamaan, seorang kuli yang menyelesaikan suatu proyek, maka ia akan menganggur sampai ia mendapatkan proyek berikutnya.<sup>10</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengangguran merupakan individu yang tidak bekerja, dan dalam proses sedang mencari kerja tetapi gagal yang tercatat dalam usia angkatan kerja (15 tahun – 64 tahun).



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>10</sup> Ibrahim.



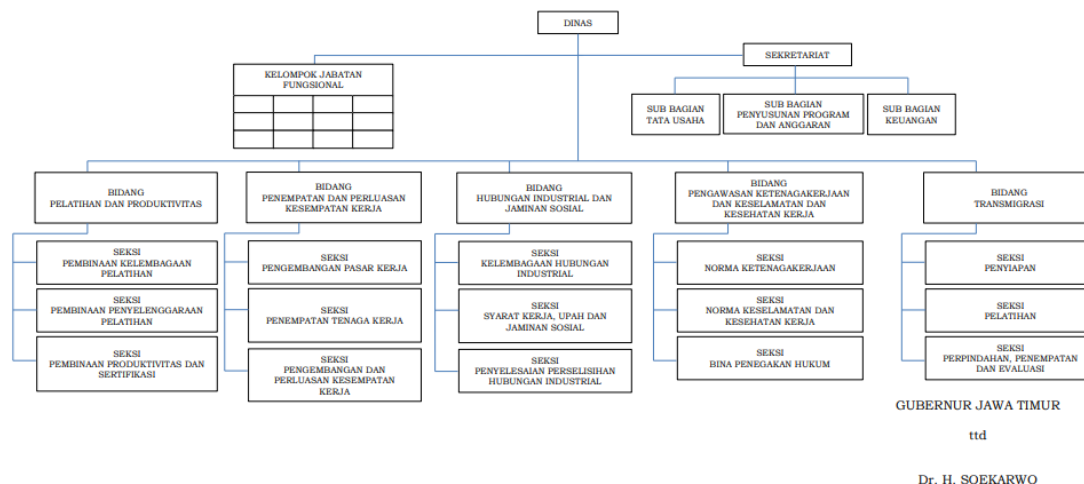
## BAB III

### DATA PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

**Bagan 3.1 Struktur Organisasi Disnakertrans Jatim**



Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Dalam pengamatan observasi, Disnakertrans Jawa Timur merupakan dinas pelaksana urusan pemerintah dibidang ketenagakerjaan. Dimana dinas tersebut meliputi beberapa bidang yang disertai seksi disetiap bidangnya dengan tupoksi masing-masing, sekretariat yang dimana dibagi menjadi beberapa sub-bagian sesuai dengan tupoksi masing-masing, serta jabatan fungsional.

Sejalan dengan hal tersebut, Bapak Budi Raharjo selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mengemukakan bahwa “Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur yaitu dinas yang memiliki kewenangan pada bidang tenaga kerja dan transmigrasi di provinsi Jawa Timur, hal ini sesuai dengan UU No. 100 tahun 2018. Fungsi dari dinas ini yaitu untuk merumuskan kebijakan ketenagakerjaan, diantaranya mengenai pelaksanaan, administrasi, pengawasan, pelaporan, dan juga evaluasi mengenai tenaga kerja dan transmigrasi. Tugas dinas sebagai lintas pelaksana kerjasama.”

Disnakertrans provinsi Jawa Timur adalah dinas yang memiliki kewenangan dibidang transmigrasi dan tenaga kerja pada wilayah provinsi Jawa

Timur. Dinas ini bertempat pada Jalan Dukuh Menanggal Selatan No. 124-126, Dukuh Menanggal, Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur, Kode Pos 60234.

Sebagai unsur pelaksana tugas-tugas pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan, ditetapkan visi Dinas Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yaitu :

Visi :

”Terwujudnya tenaga kerja yang berdaya saing dan harmonis, masyarakat transmigrasi yang mandiri, dan administrasi kependudukan yang profesional.”

Misi :

- a. Membina dan mengembangkan keterampilan/kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja.
- b. Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja untuk mengisi peluang kerja di dalam dan luar negeri, serta memperluas kesempatan kerja melalui pemberdayaan potensi daerah untuk meningkatkan kemandirian kerja.
- c. Meningkatkan pengawasan, perlindungan ketenagakerjaan dan pembinaan hubungan industrial untuk mewujudkan iklim ketenagakerjaan yang kondusif.
- d. Memfasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi, serta mewujudkan masyarakat transmigrasi yang mandiri.
- e. Memfasilitasi hak-hak dasar kependudukan melalui penyelenggaraan administrasi kependudukan yang profesional.

Sesuai dengan UU No. 100 Tahun 2018 dalam perubahan terhadap UU No. 79 Tahun 2016 dalam pasal 2 menyatakan bahwa:

- a. Dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah dalam bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- b. Dinas dipimpin oleh kepala dinas yang barkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah provinsi.

Fungsi Disnakertrans Jatim (“Tugas Pokok dan Fungsi” 2021) yaitu untuk merumuskan kebijakan mengenai ketenagakerjaan, pelaksana terhadap kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenagakerjaan, pengawasan akan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan serta evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Susunan organisasi Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, terdiri dari:

- a. Sekretariat yang terdiri dari :
  - 1) Sub Bagian Tata Usaha
  - 2) Sub Bagian Penyusunan Program dan Anggaran
  - 3) Sub Bagian Keuangan
- b. Bidang Pelatihan dan Produktivitas yang terdiri dari:
  - 1) Seksi Pembinaan Kelembagaan Pelatihan
  - 2) Seksi Pembinaan Penyelenggaraan Pelatihan
  - 3) Seksi Pembinaan Produktivitas dan Sertifikasi
- c. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang terdiri dari:
  - 1) Seksi Pengembangan Pasar Kerja
  - 2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja
  - 3) Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja

- d. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial yang terdiri dari:
  - 1) Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial
  - 2) Seksi Syarat Kerja, Upah dan Jaminan Sosial
  - 3) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- e. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terdiri dari:
  - 1) Seksi Norma Ketenagakerjaan
  - 2) Seksi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja
  - 3) Seksi Bina Penegakan Hukum
- f. Bidang Transmigrasi yang terdiri dari:
  - 1) Seksi Penyiapan
  - 2) Seksi Pelatihan
  - 3) Seksi Perpindahan, Penempatan dan Evaluasi
- g. UPT
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.
- i. Sekretariat dipimpin Sekretaris yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.
- j. Masing-masing Bidang dipimpin Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.
- k. Masing-masing Sub Bagian dipimpin Kepala Sub-Bagian yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris.
- l. Masing-masing Seksi dipimpin Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang.

## 2. Perusahaan

### a. PT. Mitra Mulia Makmur

PT. Mitra Mulia Makmur bergerak pada bidang manufaktur plastic untuk kemasan container. Berdiri dari tahun 12 Agustus 1993, produk yang dihasilkan bukan hanya produk industri saja, tapi mulai melebarkan bisnis ke produk *house ware* dan *home ware*. *House ware* seperti halnya gantungan baju, lemari container, dan baskom. *Home ware* seperti halnya tempat makan.

- 1) Visi : Menjadi produsen kemasan plastic yang terbesar dan terbaik di Indonesia.
- 2) Misi : Menghadirkan dan menyediakan produk kemasan plastic berkualitas tinggi dengan teknologi terkini yang didukung oleh Sumber Daya Manusia yang solid dan kompeten untuk memberikan kepuasan terbaik kepada seluruh pelanggan.
- 3) Nilai Perusahaan

Penerapan nilai CINTA kepada seluruh karyawan menjadi salah satu bentuk ikhtiar MMM Plastik dalam mewujudkan visi dan misinya.

**C : *Customer Fokus*.** Mampu menjadikan pelanggan (internal dan eksternal) dan kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai focus utama dalam hubungan kerja yang positif dan produktif.

**In : *Integrity*.** Berperilaku jujur dalam perkataan, memiliki komitmen & konsistensi dalam bertindak sesuai aturan, norma, dan normalitas.

**T : *Teamwork*.** Kemampuan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok, bekerja dengan anggota kelompok, dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan kelompok.

A : *Agility*. Kemampuan untuk bergerak cepat, fleksibel, dan tegas dalam mengantisipasi, memulai, dan mengambil keuntungan dari peluang serta menghindari konsekuensi negative dari perubahan.

b. PT. Micro Madani Institute

PT. Micro Madani Institute adalah perusahaan Affiliasi dari PT PNM (Persero) yang bergerak dalam bidang Pelatihan, Sertifikasi, Rekrutmen dan Pengelolaan SDM.

- 1) Visi : Menjadi perusahaan yang profesional di bidang pendidikan dan pelatihan serta jasa pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di berbagai sektor industri.
- 2) Misi : Membangun dan mengembangkan pusat Pendidikan dan pelatihan di bidang Micro Finance yang dapat menghasilkan SDM yang handal, professional dan berintegritas.

c. PT. Eloda Mitra

PT. Eloda Mitra (Bernardi) adalah perusahaan daging olah. Turunan produk bernardi misalnya sosis, burger, nuget, somay, bakso, dan roti. Produk terkenal “Gold Cake”. Produk yang dihasilkan hakikatnya frozen food dan sudah matang. Perusahaan ini berdiri tahun 1990. Dengan pendirian pertama kali bisnis proses pemotongan ayam, kemudian berkembang hingga sekarang.

- 1) Visi : Menjadi perusahaan daging olah dan bakery terdepan dalam kualitas, inovasi, dan pelayanan sehingga menjadi pilihan utama pelanggan.

2) Misi :

- a) Menjamin kepuasan pelanggan dengan produk yang berkualitas, aman, sehat, dan halal dengan menerapkan Sistem Manajemen Keamanan Pangan dan memperhatikan lingkungan.
- b) Melakukan perbaikan kualitas produk secara terus menerus dan berkelanjutan.

3) Kebijakan Mutu :

- a) Menjamin keamanan pangan dan kepuasan pelanggan dengan menghasilkan produk yang aman, sehat, berkualitas dan halal dengan membuat, menerapkan, memelihara, dan mengembangkan system manajemen keamanan pangan secara berkelanjutan dengan memenuhi regulasi yang berlaku.
- b) Memperhatikan aspek lingkungan
- c) Pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan bertanggungjawab dengan pengaturan komunikasi internal dan eksternal.

d. 18 Perusahaan Lainnya

## B. Tujuan Kerjasama

Tujuan utama Kerjasama *East Java Virtual Career Expo* adalah untuk mengurangi angka pengangguran di provinsi Jawa Timur. Selain itu, kerjasama *East Java Virtual Career Expo* pada dinas dirasa mampu untuk memudahkan serta mempercepat para pencari kerja dan pencari tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pekerja.

Menurut Bapak Budi Raharjo selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dalam sesi wawancara, “Tujuan utama dari kerjasama ini yaitu mengurangi angka pengangguran, memudahkan serta mempercepat para pencari kerja dan pencari tenaga kerja.”

Tujuan tersebut dikuatkan oleh penuturan dari perusahaan, yaitu tujuan utama secara menyeluruh untuk mengurangi angka pengangguran. Di sisi lain, perusahaan memiliki tujuan untuk menunjang kinerja perusahaan yaitu sebagai pemenuhan rekrutmen dengan posisi yang dibutuhkan perusahaan sesuai dengan kemampuan calon tenaga kerja.

Sehubungan dengan tujuan kerjasama, Ibu Aishe Gunawan selaku HRD PT. Mitra Mulia Makmur dalam wawancara, “Pemenuhan rekrutmen karena saat itu ada beberapa posisi yang kita cari, entah lewat internal, karyawan dengan karyawan, linked , maupun pelaksanaan kerjasama tersebut.” Sejalan dengan Ibu Aishe, Bapak Sandy Kusbiantoro dalam wawancara, “Untuk mencari tenaga kerja sesuai dengan kompeten yang kami butuhkan.”. Sesuai dengan Ibu Aishe dan Bapak Sandi, Bapak Dionny Nikita, “Tujuannya untuk mencari calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi.”

Dapat dilihat dari hasil wawancara antara perusahaan dan dinas memiliki tujuan yang sejalan yaitu untuk mengurangi angka pengangguran, dan menempatkan calon tenaga kerja pada bidang yang dibutuhkan sesuai dengan kemampuan masing-masing.

(Suparmoko 1996) Meningkatnya pengangguran di suatu daerah dapat disebabkan oleh peningkatan jumlah penduduk, karena penduduk juga berfungsi sebagai tenaga kerja, maka ketika penduduk yang banyak tanpa ada penyediaan



lapangan pekerjaan yang banyak pula akan mengakibatkan pengangguran semakin banyak.

Jika dikaitkan antara teori dalam Buku *Ekonomika Pembangunan* dan hasil wawancara bahwa pengangguran disebabkan oleh jumlah penduduk yang terus meningkat tanpa adanya penyediaan lapangan kerja yang selaras dengan jumlah angkatan kerja. Maka, dengan adanya tujuan kerjasama *East Java Virtual Career Expo* diharapkan dapat mengurangi angka pengangguran, tentunya jika angka pengangguran maka perekonomian akan stabil.

### C. Pelaksanaan Kerjasama

Pelaksanaan kerjasama yang dilakukan oleh Disnakertrans Jatim tercatat dalam “Juklak *East Java Virtual Career Expo*” yang terbagi menjadi beberapa, diantaranya yaitu:

#### 1. Ketentuan Umum

- a. Kegiatan *East Java Virtual Career Expo* merupakan sebuah rangkaian kegiatan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam rangka menyambut Hari Ulang Tahun ke-76 Provinsi Jawa Timur.
- b. Pencari Kerja adalah pihak-pihak yang telah mendaftarkan diri untuk mengikuti kegiatan *East Java Virtual Career Expo* dan tercatat oleh panitia.
- c. Perusahaan Peserta adalah perusahaan-perusahaan yang mendaftar untuk mengikuti kegiatan *East Java Virtual Career Expo* dan memberikan informasi kebutuhan tenaga kerja.

#### 2. Ketentuan Khusus

- a. Pendaftaran *East Java Virtual Career Expo* terbuka untuk umum.

- b. Kegiatan *East Java Virtual Career Expo* ini tidak dipungut biaya (Gratis), Perusahaan tidak dibenarkan memungut biaya apapun dari pencari kerja.
3. Prosedur Pendaftaran bagi Perusahaan
  - a. Pendaftaran perusahaan peserta kegiatan *East Java Virtual Career Expo* 2021 dibuka mulai tanggal 6 s/d 10 September 2021.
  - b. Perusahaan melakukan pendaftaran dengan mengirimkan data identitas perusahaan dan kebutuhan tenaga kerja melalui formulir online yang dibagikan oleh panitia.
  - c. Perusahaan diperbolehkan mengirimkan lebih dari satu lowongan untuk dipublikasikan dalam kegiatan *East Java Virtual Career Expo*.
4. Prosedur Pendaftaran bagi Pencari Kerja
  - a. Pendaftaran pencari kerja mulai tanggal 24 s/d 29 September 2021.
  - b. Pencari kerja melakukan pendaftaran melalui formulir online dan link telegram panitia kegiatan *East Java Virtual Career Expo*.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## 5. Timeline Kegiatan

**Tabel 3.1 Rundown East Java Virtual Career Expo**

No.	Tanggal	Agenda
1.	23 September 2021	Rapat koordinasi dan <i>technical meeting</i> bagi perusahaan
2.	28 September 2021	Batas akhir perusahaan mengirimkan file powerpoint presentasi
3.	29 September 2021	Presentasi profil perusahaan dan informasi lowongan kerja dari perusahaan kepada pencari kerja secara daring via zoom dan <i>streaming</i> youtube
4.	30 September s.d. 06 Okt 2021	Pencari kerja mengirimkan berkas lamaran ke perusahaan
5.	13 Oktober 2021	Perusahaan mengirimkan berita acara penerimaan berkas lamaran dari pencari kerja
6.	06 s.d. 29 Oktober 2021	Proses seleksi lanjutan oleh perusahaan
7.	01 November 2021	Perusahaan menyampaikan progress report proses rekrutmen atau laporan penempatan tenaga kerja

## 6. Petunjuk Pelaksanaan Virtual Career Expo via Zoom bagi Perusahaan

- a. Perusahaan mempresentasikan profil perusahaan, kebutuhan tenaga kerja dan jumlah lowongan kepada pencari kerja secara virtual via zoom dengan durasi waktu 10 (sepuluh menit).

- b. Setelah presentasi profil perusahaan, akan disediakan sesi tanya jawab bagi pencari kerja.
  - c. Informasi kebutuhan dan lowongan kerja dari perusahaan akan disampaikan oleh panitia ke pencari kerja melalui media sosial instagram, grup telegram, Zoom dan YouTube.
7. Petunjuk Teknis Pengiriman Lamaran
- a. Pencari kerja mengirimkan lamaran ke email masing-masing perusahaan dengan melalui email masing-masing perusahaan dengan menuliskan email dengan **subject: Disnakertrans-Nama lengkap-Jabatan yang dilamar**.
  - b. Batas akhir pengiriman lamaran pencari kerja pada kegiatan *East Java Virtual Career Expo 2021* adalah tanggal 6 Oktober 2021.
  - c. Pencari kerja mengirimkan berkas lamaran, CV terbaru, scan ijazah, scan transkrip, dan scan KTP yang digabungkan dalam satu file dengan format pdf (ukuran maksimal 3mb) dan diberi **nama file: Nama lengkap-Jabatan yang dilamar**
8. Petunjuk Pelaporan
- a. Perusahaan wajib mengirimkan laporan penempatan tenaga kerja atau laporan progress report proses seleksi.
  - b. Berkas lamaran yang masuk ke email perusahaan setelah tanggal 6 Oktober 2021 tidak dihitung untuk dimasukkan ke dalam laporan berita acara penerimaan lamaran.
  - c. Berita acara penerimaan berkas lamaran dan laporan penempatan tenaga kerja dan dikirimkan oleh perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur melalui email: [jobfair.nakerjatim@gmail.com](mailto:jobfair.nakerjatim@gmail.com)

## 9. Informasi Lebih Lanjut

Informasi lebih lanjut dapat mengajukan pertanyaan melalui Grup WA perusahaan peserta *East Java Virtual Career Expo 2021* yang didalamnya terdapat pihak dinas.

Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Ibu Galuh selaku pegawai bidang dan pelaksana kerjasama dari Disnakertrans Jatim bidang PENTA, “Kerjasama yang dilakukan perusahaan dengan dinas ini sudah ada ketentuan, prosedur, waktu, serta petunjuk informasi yang telah dikemas. Ada 9 (Sembilan) hal dalam pelaksanaan, diantaranya yang telah ada dalam dokumen Juklak East Java Virtual Career Expo. Hal ini sebagai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis bagi pihak perusahaan, pihak pencari kerja, serta pelaksanaannya.”

Sejalan dengan Ibu Galuh, Bapak Budi Raharjo selaku Kepala Bidang PENTA mengemukakan bahwa “Pelaksanaan kerjasama East Java Virtual Career Expo ini telah tercatat dan dikemas rapi dalam Juklak, Juklak tersebut menjadi petunjuk bagi pihak-pihak yang terkait, seperti halnya perusahaan dan pencari kerja itu sendiri. Mulai dari ketentuan umum hingga petunjuk pelaporan sudah tertera dalam juklak tersebut. Bisa diartikan bahwa juklak tersebut menjadi petunjuk dalam pelaksanaan East Java Virtual Career Expo ini.”

### D. Pencari Kerja melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

**Tabel 3.2 Jumlah Presentase TPT dan TPAK**

Tahun	Presentase Pengangguran Terbuka	Partisipasi Angkatan Kerja
2019	3.92%	69.61%
2020	5.84%	70.33%
2021	5.74%	70.36%

Sumber : Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional

Menurut observasi yang dilakukan, para pencari kerja mencari informasi lowongan melalui beberapa cara, diantaranya:

Dinas sebagai wadah dalam urusan ketenagakerjaan, tentunya mengurus mengenai masalah tenaga kerja khususnya untuk mengurangi pengangguran. Pencari kerja diarahkan pada bidang perluasan dan kesempatan kerja dan dibimbing untuk

mengetahui info kerja yang tersedia. Dengan bimbingan pihak dinas, pencari kerja dijelaskan mengenai beberapa media yang dapat digali untuk mencari pekerjaan dan *upgrade* diri, seperti halnya melalui website, sosial media (Instagram, Telegram, YouTube), dan pelatihan.

#### 1. Website Disnakertrans Jawa Timur

Dinas memiliki website resmi yang tersedia untuk umum dan banyak informasi yang tersedia yang dapat membantu menggali informasi-informasi mengenai Disnakertrans maupun info kerja.

- a. Website Disnakertrans : <https://disnakertrans.jatimprov.go.id>
- b. Website Info Kerja : <http://103.106.74.105>

#### 2. Sosial Media Disnakertrans Jawa Timur

Selain memiliki website resmi, dinas juga memiliki sosial media yang memudahkan untuk menjangkau info kerja. Sosial media yang dimiliki oleh dinas khususnya untuk ketenagakerjaan yaitu:

- a. Instagram : @infokerja\_nakerjatim
- b. Telegram : <https://bit.ly/JobFairDisnaker>
- c. YouTube : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Jatim; Ayo Kerja  
Jatim

#### 3. Pelatihan

Dinas memiliki pelatihan yang disediakan, pelatihan tersebut bernama MJC (*Milenial Job Center*). MJC adalah wadah bagi milenial dan dunia usaha untuk saling terhubung; pengembangan karir generasi milenial; serta ekosistem yang disiapkan oleh pemerintah provinsi Jawa Timur yang mempertemukan talenta, mentor, klien, dalam rangka terciptanya peluang kerja.

Dapat dilihat bahwasanya presentase tingkat pengangguran terbuka naik-turun, sedangkan presentase tingkat partisipasi angkatan kerja selalu naik seiring dengan berjalannya tahun. Hal ini dapat diketahui bahwa partisipasi angkatan kerja tidak terpengaruh adanya pandemic yang berlangsung, namun berjalannya kondisi perekonomian diakibatkan adanya pandemic. Sehingga, beberapa sektor ekonomi menurun yang mengakibatkan banyaknya pemutusan hubungan kerja hingga bangkrut. Dari adanya fenomena tersebut menjadikan tingkat pengangguran semakin meningkat.

Maka dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang tertera membuat inovasi terbaru seperti diadakannya kerjasama *East Java Virtual Career Expo*. Beberapa perusahaan yang mengikuti kerjasama ini dapat menyerap pengangguran sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan.

Data jumlah perusahaan yang mengikuti kerjasama dengan Disnakertrans Jatim

1. Perhotelan :
  - a. Fave Hotel Sudirman Bojonegoro
  - b. Aston Bojonegoro City Hotel
2. Kontraktor : PT. Hasnur Riung Sinergi
3. Perbankan : Bank Panin KCU Surabaya Cendana
4. Distributor :
  - a. PT. Arta Boga Cemerlang
  - b. PT. Berkah Sekawan Abadi
5. Restoran : PT. Griya Mie Sejati
6. Asuransi :
  - a. PT. Sunlife Indonesia
  - b. MRT Vision (Exclusive Office of Prudential Life)

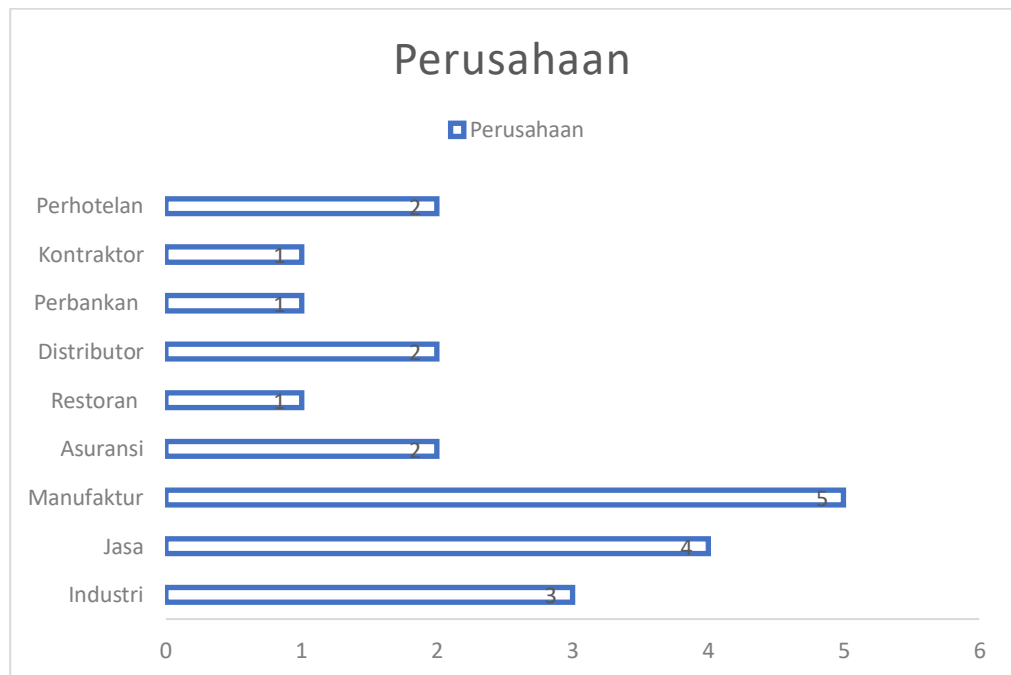
7. Manufaktur :
- a. PT. Mitra Mulia Makmur
  - b. PT. Foxstars Indo Plywood
  - c. PT. United Waru Biscuit Manufactory
  - d. PT. Mega Global Food Industry (Kokola Group)
  - e. PT. Siantar Top Tbk
8. Jasa :
- a. PT. Mandala Finance Tbk
  - b. PT. Cahaya Mekar Jaya
  - c. PT. Micro Madani Institute
  - d. PT. Supra Primatama Nusantara
9. Industri :
- a. PT. Haida Agriculture Indonesia
  - b. PT. Eloda Mitra (Bernardi)
  - c. PT. Widaya Inti Plasma



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A



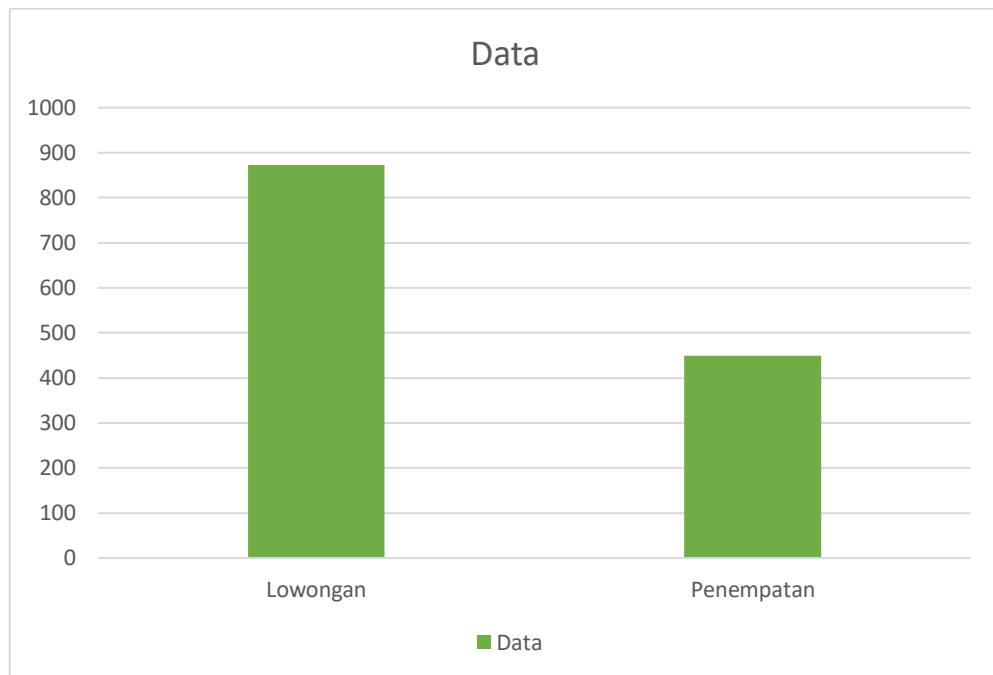
**Grafik 3.1 Jumlah Bidang Perusahaan**



Hal ini senada dengan wawancara dengan Ibu Galuh, “Kerjasama *East Java Virtual Career Expo* diikuti oleh 21 perusahaan, dengan jumlah lowongan sebanyak 873 lowongan dan diikuti oleh 2057 pencari kerja. Selama *East Java Virtual Career Expo* itu yang masuk ke kita hanya 449 penempatan. Tapi keseluruhan penempatan yang telah dilakukan oleh dinas itu 278.369 penempatan.”

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

**Grafik 3.2 Jumlah Lowongan dan Penempatan**



Dalam pelaksanaan kerjasama *East Java Virtual Career Expo* yang diikuti oleh 21 perusahaan, membuka sebanyak 873 lowongan pekerjaan, namun hanya tenaga kerja yang terserap hanya 449 tenaga kerja. Artinya, sebanyak 424 lowongan tidak terisi dikarenakan kemampuan calon tenaga kerja yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan, dan *attitude* calon tenaga kerja yang kurang.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB IV

### ANALISIS DATA

#### A. Implementasi Kerjasama Perusahaan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

##### 1. Implementasi Kerjasama Perusahaan dengan Disnakertrans Jatim

Implementasi merupakan suatu kegiatan yang telah terencana untuk mencapai tujuan dari sebuah kegiatan. Hal ini selaras dengan teori Nurdin Usman, implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, ataupun adanya mekanisme suatu system, implementasi bukan hanya sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana untuk mencapai tujuan kegiatan.<sup>11</sup>

Sesuai dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti, implementasi kerjasama *East Java Virtual Career Expo* ini dilakukan dinas dengan 21 perusahaan dalam 873 lowongan pekerja untuk meminimalisir angka pengangguran, selain itu untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan pekerjaan yang sesuai dan perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan.

Implementasi kerjasama *East Java Virtual Career Expo* telah dilakukan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, baik oleh perusahaan maupun oleh dinas. Dengan kata lain, implementasi telah diterapkan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Hal ini diperkuat dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada Bapak Budi Raharjo, “Tujuan utama dari kerjasama ini yaitu mengurangi angka pengangguran, memudahkan serta mempercepat para pencari kerja dan pencari tenaga kerja.”

---

<sup>11</sup> Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum* (Jakarta: Grasindo, 2002).

Sejalan dengan tujuan dinas, perusahaan juga menjelaskan tujuan adanya kerjasama ini. Sehubungan dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Ibu Aishe, "Pemenuhan rekrutmen karena saat itu ada beberapa posisi yang kita cari, entah lewat internal, karyawan dengan karyawan, linked, maupun pelaksanaan kerjasama tersebut."

Sesuai dengan Ibu Aishe Gunawan, Bapak Dwi Sandy Kusbiantoro dalam wawancara, "Untuk mencari tenaga kerja sesuai dengan kompeten yang kami butuhkan."

Sejalan dengan Ibu Aishe dan Bapak Sandy, Bapak Dionny Nikita, "Tujuannya untuk mencari calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi."

Implementasi juga dapat diartikan sebagai suatu aktivitas yang dilakukan dengan benar untuk mencapai tujuan. Hal ini mendukung pendapat dari Nurdin Usman dalam Buku Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah aktivitas, aksi, ataupun suatu tindakan yang dilakukan secara bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan. Sejalan dengan pendapat dan wawancara yang dilakukan, tujuan kerjasama *East Java Virtual Career Expo* diantaranya:

a. Meminimalisir Angka Pengangguran

Menurut Badan Pusat Statistik, angka pengangguran terbuka di Jawa Timur pada tahun 2019 menginjak angka pengangguran 3.92%. Sedangkan pada tahun 2020, angka pengangguran meningkat sebanyak 1.92% dengan total jumlah pengangguran 5.84%. Kemudian, pada tahun 2021 menunjukkan angka pengangguran sebanyak 5.74%. Artinya, pada tahun 2020 hingga tahun 2021 terjadi penurunan sebanyak 0.1%.

Angka pengangguran pada tahun 2019 hingga tahun 2020 naik dikarenakan salah satunya karena pandemic covid-19. Pada saat pandemic tersebut, perekonomian memburuk diberbagai sektor. Namun, perbaikan perekonomian terus saja dibenahi untuk mencapai suatu perekonomian yang stabil, salah satunya dengan adanya kerjasama ini.

b. Mempercepat dan Memudahkan Pertemuan Pencaker dan Perusahaan

Kerjasama *East Java Virtual Career Expo* merupakan kerjasama yang diadakan secara virtual karena adanya pandemic, kerjasama ini dilakukan oleh 21 perusahaan dengan 873 lowongan pekerjaan yang tersedia. Dengan dilakukan secara virtual, memudahkan para pencari kerja dalam berbagai daerah di Jawa Timur untuk dapat berpartisipasi dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan.

Perusahaan menjelaskan disposisi dan profil perusahaan pada saat berlangsungnya kerjasama *East Java Virtual Career Expo* melalui Zoom maupun Youtube yang dipegang dan diawasi secara langsung oleh dinas.

Hal tersebut tentunya dapat mempercepat dan mempermudah pertemuan antara para pencari kerja dan perusahaan dalam bentuk virtual. Namun, perusahaan menyaring kembali calon tenaga kerja yang terpilih dengan pertemuan dan pembuktian kemampuan calon tenaga kerja secara langsung.

c. Pemenuhan Rekrutmen

Pemenuhan rekrutmen adalah hasil dari percepatan dan kemudahan pertemuan antara para pencari kerja dengan perusahaan. Karena jika tenaga kerja mendapatkan pekerjaan, dan perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai maka terdapat adanya keuntungan yang diperoleh antar keduanya maupun dinas pula.

Pemenuhan rekrutmen yang dilakukan perusahaan dapat menunjang kinerja perusahaan, tenaga kerja yang terekrut dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dan pendapatan yang diterima, serta dinas memperoleh hasil pengurangan angka pengangguran.

## 2. Pengaruh Kerjasama pada Pengangguran

Kerjasama *East Java Virtual Career Expo* ini dilakukan agar angka pengangguran dapat diminimalisir dengan cara dinas menjadi perantara antara pencaker dengan pencari tenaga kerja. Sehingga, individu yang menganggur dapat mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan. Pengaruh adanya kerjasama *East Java Virtual Career Expo* pada pengangguran, diantaranya:

### a. Tingkat Kemiskinan Menurun

Pengangguran akan berkaitan dengan kemiskinan. Jika pengangguran naik maka tingkat pengangguran ikut naik, begitupun sebaliknya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yarlina Yacoub menghasilkan kesimpulan bahwa ketika tingkat pengangguran meningkat, maka tingkat kemiskinanpun meningkat. Ketika tingkat pengangguran menurun, maka tingkat kemiskinan menurun pula. Selalu ada hubungan antara pengangguran dan kemiskinan. Hal tersebut dikarenakan masyarakat yang menganggur tidak memiliki pendapatan dan pengaruhnya berakibat pada kemiskinan.(Yacoub 2012)

Penyerapan pengangguran yang dilakukan pada saat kerjasama *East Java Virtual Career Expo* menjadikan tenaga kerja yang memperoleh pekerjaan mendapatkan pendapatan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Tentunya hal tersebut akan menjadi setiap individu yang bekerja dapat memenuhi kebutuhannya sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

b. Berkurangnya Tindak Kriminalitas

Tingkat tindak kriminalitas terjadi salah satunya dikarenakan adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi dan mentalitas. Dengan adanya penyerapan tenaga kerja, tentunya akan menjadikan berkurangnya jumlah pengangguran dan adanya pendapatan yang diperoleh.

Hal ini mendukung pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Rafli Muhammad Sabiq dan Nurliana Cipta Apsari menghasilkan pernyataan bahwa pengangguran memberikan tekanan psikologis bagi para penganggur yang dapat menyebabkan terjadinya tindak kriminal. Tekanan ini membuat para penganggur tidak dapat berpikir jernih yang membuatnya menghalalkan segala cara termasuk tindak kriminal untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya.

**B. Analisis Efektivitas Kerjasama Perusahaan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam Meminimalisir Pengangguran**

1. Pendekatan Efektivitas

Kerjasama *East Java Virtual Expo* menggunakan pendekatan proses (*Internal Process Approach*). Pendekatan proses yaitu efisiensi dan kondisi kesehatan dari suatu lembaga/organisasi internal. Pada lembaga yang efektif, proses internal berjalan dengan baik dan lancar dengan koordinasi bagian-bagian yang benar. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungannya, pusatnya pada kegiatan yang berkenaan dengan sumber-sumber yang dimiliki lembaga/organisasi yang menggambarkan suatu tingkat efisiensi atau kesehatan lembaga/organisasi.<sup>12</sup>

Peneliti menganalisis bahwa kerjasama ini menggunakan pendekatan proses dikarenakan lingkungan yang dipergunakan berbentuk virtual, yang artinya tidak

---

<sup>12</sup> Diminaus Ding, "Efektivitas Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan," *Jurnal Ilmu Pemerintah* 2, no. 2 (February 2014): 8–10.

ada lingkungan tertentu yang menjadi tempat kegiatan. Namun, berpusat pada sumber-sumber yang dimiliki oleh dinas maupun perusahaan. Seperti halnya dinas, menunjang jalannya proses kerjasama dengan berbagai fasilitas yang dimiliki (Website, Sosial Media, Sumber Daya Manusia). Perusahaan menunjang adanya kerjasama *East Java Virtual Career Expo* dengan membuka lowongan pekerjaan yang dapat menyerap tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

## 2. Ukuran Efektivitas

Efektivitas dapat diukur melalui indikator efektivitas yang telah dianalisis oleh peneliti. Peneliti menganalisis bahwa indikator efektivitas yaitu:

### a. Keberhasilan Tujuan

Berhasil tidaknya suatu organisasi/lembaga mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi/lembaga berhasil mencapai tujuan, maka organisasi/lembaga tersebut dapat dikatakan telah berjalan dengan efektif. Seperti yang telah dijelaskan pada Bab IV Implementasi Kerjasama *East Java Virtual Career Expo*, tujuan kerjasama diantaranya:

- 1) Meminimalisir Angka Pengangguran
- 2) Mempercepat dan Memudahkan Pertemuan Pencaker dan Perusahaan
- 3) Pemenuhan Rekrutmen

### b. Daya Serap Tenaga Kerja

Sebelum perusahaan mengikuti kerjasama, tiap perusahaan dapat menyerap 1 hingga 300 tenaga kerja perbulan. Penyerapan ini didapat dari LinkedIn, karyawan dengan karyawan, dan dari lowongan kerja yang terposting dimedia sosial maupun tersebar secara fisik. Penyerapan tenaga kerja yang meningkat sebelum adanya kerjasama yang berlangsung



diakibatkan oleh tingkat kepercayaan perusahaan kepada karyawan, penilaian perusahaan pada biodata calon tenaga kerja pada linkedIn, serta tingkat antusiasme angkatan kerja yang meningkat pada saat melihat postingan maupun penyebaran lowongan kerja secara fisik.

Sedangkan dalam penyerapan pada kerjasama *East Java Virtual Career Expo*, total penyerapan tenaga kerja pada keseluruhan perusahaan hanya 449, dengan lowongan pekerjaan sejumlah 873. Hal ini dapat dikarenakan kerjasama ini hanya berlangsung September – November, akses yang terbatas, dan faktor-faktor lainnya.

Ukuran efektivitas yang telah ditetapkan ini terbilang kurang efektif dengan hasil yang telah didapatkan. Meskipun banyaknya lowongan kerja yang terbuka dan banyaknya tenaga kerja yang melamar, terbukti 1 dari 3 perusahaan tidak mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan, dan 2 diantaranya mendapatkan tenaga kerja namun tidak keseluruhan lowongan kerja yang dibuka akan terisi. Hal ini diakibatkan karena kemampuan pencari kerja yang tidak sesuai.

Hal ini selaras dengan wawancara dengan Ibu Aishe Gunawan, “Belum tercapainya apa yang dibutuhkan karena tidak dapat melihat secara langsung calon kandidat, maka dari itu masih dilakukan proses penyaringan kembali. Ada 7 tenaga kerja yang terserap pada saat kerjasama berlangsung, sedangkan sebelum kerjasama perusahaan dapat menyerap 10-15 tenaga kerja tiap bulannya.”

Sejalan dengan Ibu Aishe, Bapak Dwi Sandy, “Kadangkala tenaga kerja yang sudah disaring tidak sesuai apa yang dibutuhkan perusahaan. Penyerapan tenaga kerja dari kerjasama *East Java Virtual Career Expo* yaitu 20 orang. Sebelum itu, perusahaan dapat menyerap 300 tenaga kerja tiap bulannya.”

Sejalan dengan Ibu Aishe dan Bapak Sandy, Bapak Dionny Nikita, “Kita kemarin belum menjanging satupun, karena kurangnya kemampuan yang dimiliki dan banyak kegagalan dalam interview. Pada kerjasama yang berlangsung, perusahaan tidak mendapat tenaga kerja sama sekali karena kualifikasi yang belum tercapai. Untuk penyerapan sebelum kerjasama itu menyerap 10 orang saja tiap tahun karena tingkat turn over diperusahaan tidak terlalu tinggi.”

### 3. Hasil Analisis Efektivitas Kerjasama

Analisis efektivitas dapat dirumuskan dengan:

$$Efektivitas = \frac{Lowongan\ kerja\ yang\ terisi}{Lowongan\ yang\ tersedia} \times 100\%$$

$$Efektivitas = \frac{449}{873} \times 100\% = 51,4\%$$

Hasil efektivitas tersebut dapat diukur dalam table presentase kriteria efektivitas dibawah ini (Pekei 2016):

**Tabel 4.1 Presentase Kriteria Efektivitas**

<b>Presentase</b>	<b>Kriteria</b>
100% ke atas	Sangat Efektif
90%-100%	Efektif
80%-90%	Cukup Efektif
60%-80%	Kurang Efektif
Dibawah 60%	Tidak Efektif

Kerjasama *East Java Virtual Career Expo* mencapai presentase rendah, yaitu 51,4% yang didapat melalui perhitungan efektivitas berdasarkan kriteria presentase efektivitas. Presentase tersebut dinilai tidak efektif, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pekei 2016).

Kemudian peneliti membandingkan dengan hasil dari wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti kepada dinas dan perusahaan. Efektivitas yang

dihasilkan yaitu <5%, hal ini berkaitan dengan pandemic covid-19. Adanya pandemic tersebut mengakibatkan perusahaan membutuhkan tenaga kerja lebih sedikit karena permintaan produk dan penggunaan jasa menurun dibanding sebelum adanya pandemic. Selain itu, kemampuan para pencari kerja di kerjasama yang berbasis virtual banyak disaring dan diuji kembali oleh perusahaan sebelum memasuki pekerjaan yang diberikan.

Sedangkan dalam kerjasama berbasis offline, dapat menyerap tenaga kerja secara efektif sebesar 10%-15% sebelum adanya program “Ayo Kerja” yang dimiliki oleh Disnakertrans saat ini. Sesudah menggunakan program tersebut, dinilai lebih menyerap tenaga kerja sebesar 25-35%. Berbeda dengan perusahaan, perusahaan hanya menyerap sebesar 20%-30% saat kerjasama offline dilakukan.

Penyerapan tenaga kerja melalui East Java Virtual Career Expo pada provinsi Jawa Timur dinilai tidak efektif karena tenaga kerja yang diserap hanya 223 tenaga kerja, sedangkan angkatan kerja di Jawa Timur pada tahun 2021 sebanyak 22,18 juta orang dengan 9,10 juta penduduk yang menganggur. Dapat dilihat bahwa pengaruh kerjasama pada pengangguran di Jawa Timur sebesar <1%.

Sejalan dengan wawancara bersama Bapak Budi Raharjo, “Hitungan efektif setidaknya hanya 10%-15% pada saat diadakannya kerjasama berbasis offline, dan 25%-35% dalam program “Ayo Kerja”. Sedangkan hitungan efektif hanya sebesar <5% pada saat diadakannya berbasis online (*East Java Virtual Career Expo*). Presentase pengurangan pada saat basis online dikarenakan beberapa hal, yaitu pertemuan fisik yang terbatas, fungsi IT (Karena tidak semua pencaker paham IPTEK), serta bimbingan (Kompetensi dan attitude).”

Sesuai dengan hasil wawancara bersama Ibu Aishe Gunawan, “Kurang efektif, karena tidak dapat menilai langsung *skill* pencaker, banyak peserta pada opening tidak sopan karena sambil tiduran dan pihak perusahaan langsung menghubungi pihak dinas. Efektivitas kerjasama ini hanya 1% dibandingkan dengan *offline* yang mencapai 30%.”

Sejalan dengan Ibu Aishe Gunawan, Bapak Dwi Sandy Kusbiantoro berpendapat bahwa “Hasil penyerapan hanya 2% hingga aktif bekerja. Jadi menurut kami lebih efektif jika dilaksanakan secara offline yaitu dengan presentase 20%, namun bersamaan dengan pandemic jadi menurut kami ini merupakan trobosan terbaru dinas untuk wadah dalam meminimalisir tenaga kerja.”

Sesuai dengan Ibu Aishe dan Bapak Sandy, Bapak Dionny Nikita mengemukakan bahwa, “Efektivitas *East Java Virtual Career Expo* dalam pelaksanaan pencarian calon karyawan di era pandemic dinilai efektif, namun untuk penyerapannya di kita <1% karena kualifikasinya belum tercapai di bernardi. Kalau secara offline 25% saja.”

Dari hasil wawancara dengan dinas dan perusahaan, peneliti menganalisis bahwa kurangnya efektivitas dari kerjasama *East Java Virtual Career Expo* dikarenakan beberapa hal, diantaranya yaitu:

#### 1. Pandemi

Pandemi covid-19 yang membawa berbagai dampak, memungkinkan perubahan cara perusahaan dalam merekrut calon karyawan. Dimana perusahaan akan lebih mempertimbangkan calon-calon pekerja yang memiliki kompetensi pada bidang terkait.

Perubahan lainnya adalah cara pandang perusahaan terkait dengan pekerja *multitasking*. Sebelum adanya pandemi mungkin perusahaan sangat menghindari adanya pekerja *multitasking* sering kali tidak efisien dan bahkan dapat mengganggu kesehatan. Namun, saat ini justru pekerja-pekerja *multitasking* inilah yang kemungkinan besar akan dibutuhkan perusahaan. Dimana pekerja ini mampu mengerjakan berbagai pekerjaan yang diberikan

kepadanya. Tentu saja bukan hanya sekedar multitasking, tetapi yang memang benar-benar sudah terlatih dan mampu memberikan kontribusi optimal.

Sisi lain, perusahaan dan dinas tetap menerapkan protocol kesehatan dalam kerjasama yang dilakukan, yang mengakibatkan tidak adanya kontak fisik secara langsung, pembatasan berskala, dan jaga jarak. Hal ini menjadikan perusahaan tidak dapat mengetahui kemampuan calon tenaga kerja secara langsung, dan hanya penilaian secara online.

## 2. Pertemuan Fisik Terbatas

Pertemuan fisik yang terbatas dalam perekrutan calon tenaga kerja kurang efektif dilakukan, karena pada dasarnya perusahaan menilai calon tenaga kerja sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Seperti halnya saat praktik calon tenaga kerja pada mesin, tentunya perusahaan akan menilai bagaimana calon tenaga kerja tersebut mengoperasikan, merawat, dan mengetahui masalah pada mesin tersebut. Dengan kata lain, calon tenaga kerja tersebut harus menguasai secara keseluruhan.

## 3. Fungsi IT

Tidak semua generasi memahami dan mempergunakan fungsi IT dengan baik. Banyak pencari kerja yang kurang bisa mengandalkan kemajuan teknologi dalam mencari pekerjaan dan penggunaannya. Kemajuan teknologi secara menyeluruh akan berdampak pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

Perkembangan teknologi memasuki segala bidang, termasuk bidang ekonomi dan ketenagakerjaan. Banyak website atau situs yang menyediakan

lowongan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pencari kerja, seperti halnya LinkedIn.

Namun, permasalahan pada *East Java virtual Career Expo* dikarenakan beberapa dari calon pencari kerja kurang bisa mengoperasikan aplikasi maupun web pertemuan online, seperti zoom dan google meet. Kemudian, proses dalam pengisian berkas pendaftar melalui E-Form masih harus diarahkan dan dibimbing.

#### 4. Kompetensi

Setiap calon tenaga kerja harus memiliki kompetensi dasar dalam bekerja. *Human Resources* (HR) mencari kandidat yang memiliki kualifikasi akademik yang sangat baik, Namun pintar saja tidak cukup untuk membuat para pencari kerja diterima oleh sebuah perusahaan. Dengan kata lain, para pencari harus selalu melakukan *upgrade* keterampilan Anda dengan berbagai cara. Baik itu membaca buku, hingga mengikuti berbagai webinar pengembangan diri.

Kompetensi menunjukkan bagaimana para pencari kerja harus *upgrade* keterampilan dan kompetensi sebagai suatu hal yang wajib dimiliki. Dengan kompetensi yang selaras dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka perusahaan, dinas dan pencari kerja tersebut sama-sama memperoleh keuntungan. Perusahaan mendapat tenaga kerja yang sesuai, pencari kerja mendapat pekerjaan yang di inginkan, serta dinas sesuai dengan fungsinya dapat mengurangi tingkat pengangguran.

#### 5. Attitude

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin ketat dari tahun ke tahun membuat setiap orang harus mempersiapkan dirinya sebaik mungkin dalam

menghadapi dunia kerja. Kriteria permintaan sumber daya manusia saat ini semakin beragam dan dinamis. Setiap tenaga kerja tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan yang mumpuni, tetapi juga harus memiliki *attitude* yang baik.

*Attitude* yang ditunjukkan oleh tenaga kerja dapat mencerminkan bagaimana perusahaan itu akan dikelola dan bagaimana seorang tenaga kerja jika dihadapkan pada suatu masalah di perusahaan. *Attitude* menjadi peran penting bagi kemajuan suatu perusahaan, di mana sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting.

Selain itu, tenaga kerja suatu perusahaan juga dapat mencerminkan produk maupun *brand image* perusahaan tersebut. Bila *attitude* tenaga kerja buruk, tentu saja akan mempengaruhi bagaimana citra perusahaan di mata partner atau klien nya.

### **C. Analisis Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Efektivitas Kerjasama Perusahaan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam Meminimalisir Pengangguran**

Dalam pelaksanaan suatu kerjasama, tentunya ada faktor-faktor yang mendukung jalannya kerjasama tersebut, faktor-faktor tersebut merupakan hal yang mempengaruhi (menyebabkan) terjadinya sesuatu. Kerjasama *East Java Virtual Career Expo* perusahaan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur melibatkan dua pihak utama dalam pelaksanaannya, yaitu perusahaan dan dinas.

#### **1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur merupakan wadah atau perantara dalam pelaksanaan kerjasama *East Java Virtual Career Expo*. Dalam pelaksanaan kerjasama *East Java Virtual Expo*, dinas mempertemukan antara pencari kerja dengan perusahaan. Hal tersebut dilakukan untuk meminimalisir pengangguran.

a. Faktor Pendukung

Adanya kerjasama ini diakibatkan oleh beberapa faktor yang mendukung jalannya kerjasama *East Java Virtual Career Expo*, diantaranya:

1) Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang tidak dapat dilepaskan dan penting dari jalannya sebuah kerjasama. Sumber daya manusia merupakan penggerak dalam mencapai sebuah tujuan. Contohnya dalam pelaksanaan kerjasama, sumber daya manusia seperti halnya pegawai bidang penta mengarahkan jalannya kerjasama *East Java Virtual Career Expo* dan penyedia fasilitas dalam jalannya kerjasama.

2) Legalitas

Dalam jalannya suatu kerjasama, legalitas membicarakan tentang suatu perbuatan atau keadaan yang sudah teratur dan terjamin bahwa tidak ada tindak yang mengancam dan membahayakan.

3) Teknologi dan Informasi

Kerjasama *East Java Virtual Career Expo* menggunakan system online, sehingga teknologi dan informasi sangat dibutuhkan. Dalam era revolusi 4.0 dan keadaan pandemic, tentunya teknologi menjadi faktor penting jalannya suatu kegiatan.

4) Sarana Prasarana



Pelaksanaan suatu kegiatan tidak lepas dari sarana prasarana yang dibutuhkan. Sarana merupakan peralatan yang bergerak dan umunya dipakai secara langsung untuk mencapai tujuan, misalnya computer, handpone, laptop, bullpen, dan kertas. Sedangkan prasarana merupakan penunjang dan secara umum tidak bergerak, misalnya gedung, dan ruangan.

#### 5) Komitmen Pimpinan

Komitmen merupakan langkah dasar dalam peningkatan kualitas pelayanan public. Pemimpin yang berkomitmen dapat melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sepenuh hati dan akan mengarahkan kemampuan terbaik dalam menjalankan tugas. Komitmen pimpinan merupakan kemampuan maupun tekad pemimpin dalam mencapai suatu tujuan yang ditentukan.

#### 6) Kolaborasi Stakeholder

Kolaborasi Stakeholder merupakan bentuk kerjasama, interaksi, dan kompromi dengan beberapa pihak yang terkait, baik dinas dan perusahaan.

Kolaborasi stakeholder merupakan bagian dari jalannya kerjasama. Tanpa adanya kolaborasi stakeholder maka kerjasama tidak berjalan dengan baik. Dinas membutuhkan perusahaan sebagai penyedia lowongan kerja, dan perusahaan membutuhkan dinas sebagai perantara bertemunya perusahaan dengan pencari kerja.

Sesuai dengan wawancara bersama Bapak Budi Raharjo, “Faktor pendukung kerjasama ini, diantaranya SDM, legalitas , IT, sarana prasarana, komitmen pimpinan, dan kolaborasi dengan *stakeholder*.”

Ibu Galuh juga mengemukakan hal yang sama, “Dalam kerjasama ini ada beberapa faktor pendukung dan penghambat tentunya. Faktor

pendukung biasanya dari komitmen pimpinan yang terjaga, teknologi informasi, legalitas, sarana dan prasarana, kolab dengan *stakeholder*, serta sumber daya manusia.”

b. Faktor Penghambat

Adanya kerjasama ini diakibatkan oleh beberapa faktor yang menghambat jalannya kerjasama *East Java Virtual Career Expo*, diantaranya:

1) Pandemi

Pandemi covid-19 yang diakibatkan oleh corona virus disease yang menyebar di Indonesia sejak 2019. Pandemic ini mengakibatkan banyaknya sektor ekonomi yang menurun. Misalnya karena adanya PPKM, banyak aktivitas masyarakat yang terhambat.

2) Gagal IPTEK

Tidak semua lapisan masyarakat memahami penggunaan teknologi, kurangnya pemahaman masyarakat terhadap teknologi akan menjadi faktor penghambat jalannya kerjasama *East Java Virtual Career Expo* karena pada dasarnya kerjasama ini dilakukan secara virtual dengan menggunakan teknologi.

Sesuai dengan wawancara bersama Bapak Budi Raharjo, “Faktor penghambat kerjasama ini, diantaranya pandemi (Situasi Covid-19), dan gagal IPTEK. Dinas memiliki cara untuk mengatasi faktor penghambat tersebut, diantaranya project inovasi layanan uji coba *stakeholder*, optimalisasi IT dan media sosial, bimbingan training SDM, pelatihan dalam pengarahan penempatan, *re-design* bisnis layanan provinsi (Replikasi kab/kota), layanan untuk difabel, dan MJC (Untuk mengisi pekerjaan *freelance* dan kontrak).”

Sejalan dengan Bapak Budi Raharjo, Ibu Galuh juga dalam wawancara beliau, “Disamping itu, faktor penghambatnya itu pandemi, serta teknologi yang kurang dipahami. Untuk menghadapinya ada beberapa cara yang dilakukan, yaitu melakukan bimbingan, optimalisasi teknologi, pelatihan, inovasi layanan, adanya layanan untuk difabel, MJC (*Millenial Job Center*), serta mendesign kembali layanan yang dirasa kurang.”

## 2. Perusahaan

Perusahaan adalah tempat kegiatan berproduksinya sebuah barang atau jasa. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan kegiatan produksinya. Oleh karena itu, perusahaan mengikuti kerjasama *East Java Virtual Career Expo* untuk jalannya kegiatan produksi perusahaan dan penyerapan tenaga kerja.

### a. Faktor Pendukung

Adanya kerjasama ini diakibatkan oleh beberapa faktor yang mendukung jalannya kerjasama *East Java Virtual Career Expo*, diantaranya:

#### 1) Teknologi Informasi

Seperti halnya perusahaan, faktor pendukung jalannya kerjasama berbasis virtual yaitu teknologi. Tanpa adanya teknologi, pihak-pihak terkait akan sulit untuk menemukan tenaga kerja dan perkejaan yang sesuai karena terbatasnya aktivitas yang diakibatkan oleh pandemic covid-19.

Sehubungan dengan kerjasama yang dilakukan berbasis virtual, maka teknologi menjadi hal penting dalam pelaksanaannya. Pelaksanaan *East Java Virtual Career Expo* secara keseluruhan dilakukan secara virtual dengan bantuan teknologi. Seperti halnya fasilitas e-form, zoom, YouTube, Instagram, serta telegram sebagai media penunjang jalannya kerjasama.

#### 2) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur menjadi faktor pendukung jalannya kerjasama. Dinas tersebut menangani masalah ketenagakerjaan yang mencakup mengenai pengangguran. Dinas

menjadi wadah jalannya kerjasama *East Java Virtual Career Expo* dan sebagai perantara antara perusahaan dan para pencari kerja.

Dinas dinilai sebagai faktor pendukung jalannya kerjasama karena dinas merupakan pengendali jalannya serta pelaksanaan kerjasama, memudahkan pencari kerja juga perusahaan untuk mencari pekerjaan dan mendapatkan tenaga kerja berdasarkan lowongan kerja yang sesuai dengan kompetensi pencari kerja.

### 3) Pengeluaran Dana

Dana yang dikeluarkan dalam pelaksanaan *East Java Virtual Career Expo* adalah gratis dan tidak dipungut biaya apapun, berbeda dengan kerjasama yang dilakukan secara offline seperti halnya job fair yang mengharuskan perusahaan untuk menyewa stand.

Dana yang dikeluarkan tidak ada karena pelaksanaannya dilakukan secara online dengan menggunakan media sosial dan teleconference. Selain itu, perusahaan tidak mengeluarkan dana untuk penyewaan stand, membuat desain, mencetak, serta mempromosikannya secara langsung.

Sesuai dengan wawancara bersama Ibu Aishe Gunawan dari PT. Mitra Mulia Makmur, “Pendukung dari segi teknologi.”

Sejalan dengan Ibu Aishe, Bapak Dwi Sandy Kusbiantoro dari PT. Micro Madani Institute, mengemukakan bahwa “Faktor pendukung yaitu teknologi dan disnakertrans karena telah memberi wadah pencaker dan perusahaan.”

Sejalan dengan Ibu Aishe dan Bapak Dwi Sandy, Bapak Dionny Nikita berpendapat bahwa “Faktor pendukungnya dana minim, teknologi, dan dinas.”

b. Faktor Penghambat

Adanya kerjasama ini diakibatkan oleh beberapa faktor yang menghambat jalannya kerjasama *East Java Virtual Career Expo*, diantaranya:

1) Penyaringan

Kerjasama *East Java Virtual Career Expo* tentunya menjadikan perusahaan dan pencari kerja bertemu secara virtual tanpa mengetahui kemampuan calon tenaga kerja secara langsung. Perusahaan menyaring kembali calon tenaga kerja yang akan dipekerjakan untuk jalannya operasional perusahaan dengan maksimal sesuai dengan kemampuan tenaga kerja.

Penyaringan kembali yang dilakukan perusahaan mengakibatkan kurangnya penggunaan waktu secara efisien. Hal tersebut dikarenakan terbatasnya akses dan kontak langsung dengan calon tenaga kerja. Selain itu, perusahaan harus membagi waktu antara interview dan membuktikan kemampuan calon tenaga kerja yang akan dipekerjakan.

Sesuai dengan wawancara bersama Ibu Aishe Gunawan dari PT. Mitra Mulia Makmur, “Penghambat dari faktor penyaringan karena dilakukan secara online karena tidak mendapatkan kesesuaian antara kebutuhan perusahaan dan skill pekerja. Kami mengatasi faktor penghambat tersebut dengan cara menyaring kembali kandidat tenaga kerja yang akan bekerja di perusahaan dengan skill yang sesuai.”

Sejalan dengan Ibu Aishe, Bapak Dwi Sandy Kusbiantoro dari PT. Micro Madani Institute, mengemukakan bahwa “Kadangkala tenaga kerja yang sudah disaring tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.

Solusi kami yaitu melatih kembali tenaga kerja yang tersaring dengan kompetensinya masing-masing.”

Sesuai dengan Ibu Aishe dan Bapak Sandy, Bapak Dionny Nikita, “Untuk penghambatnya dari penyaringan itu. Perusahaan mengatasi dengan men-sortir kembali.”



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, hasil penelitian “Efektivitas Kerjasama Perusahaan *East Java Virtual Career Expo* dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam Meminimalisir Pengangguran di Jawa Timur di Masa Covid-19” , maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Implementasi kerjasama yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, yaitu untuk meminimalisir angka pengangguran; memudahkan serta mempercepat pertemuan para pencari kerja dan pencari tenaga kerja; dan penemuan rekrutmen.
2. Kerjasama *East Java Virtual Career Expo* menunjukkan hasil tidak efektif dalam pelaksanaannya untuk meminimalisir pengangguran. Hal ini dapat dilihat dari tidak tercapainya ukuran efektivitas.
  - a. Kerjasama *East Java Virtual Career Expo* mencapai presentase rendah, yaitu 51,4% yang didapat melalui perhitungan efektivitas berdasarkan kriteria presentase efektivitas. Presentase tersebut dinilai tidak efektif, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pekei 2016).
  - b. Hasil yang didapat menunjukkan <5% penyerapan tenaga kerja pada saat kerjasama *East Java Virtual Career Expo* hasil tersebut diperoleh melalui wawancara dengan dinas dan perusahaan.
  - c. Penyerapan tenaga kerja melalui *East Java Virtual Career Expo* pada provinsi Jawa Timur dinilai tidak efektif karena tenaga kerja yang diserap hanya 449, sedangkan angkatan kerja di Jawa Timur pada tahun 2021 sebanyak 22,18

juta orang dengan 9,10 juta penduduk yang menganggur. Dapat dilihat bahwa pengaruh kerjasama pada pengangguran di Jawa Timur sebesar <1%.

3. Faktor-faktor dari dinas dan perusahaan meliputi:
  - a. Faktor pendukung dari dinas meliputi sumber daya manusia, legalitas, teknologi, sarana prasarana, komitmen pimpinan, kolaborasi stake holder. Sedangkan faktor pendukung dari perusahaan meliputi teknologi, disnakertrans, dana.
  - b. Faktor penghambat dari dinas meliputi pandemic dan gagal iptek pencari kerja. Sedangkan faktor penghambat dari perusahaan meliputi penyaringan kembali calon tenaga kerja.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang disampaikan oleh peneliti, diantaranya:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur:
  - a. Pencari kerja dibekali pelatihan serta pengetahuan teknologi maupun keahlian dalam bidang masing-masing sebelum mengikuti kerjasama yang dilakukan agar pencari kerja tidak tertinggal kemajuan teknologi, dan untuk mengembangkan keterampilan melalui pelatihan.
  - b. Dinas memberikan arahan kepada pencari kerja mengenai *attitude* dan kedisiplinan agar dalam pelaksanaan kerjasama *East Java Virtual Career Expo* perusahaan memberikan nilai positif dalam penilaian sikap pencari kerja sehingga menjadi poin tambah untuk pencari kerja dan dinas karena dapat mengarahkan dengan baik.



c. Dalam pelaksanaan kerjasama harusnya melibatkan unsur lain dalam pelaksanaannya, seperti halnya akademisi, pembisnis, serta unsur lain yang dapat menunjang jalannya kerjasama.

2. Bagi Perusahaan:

- a. Membuat forum pada media sosial bagi pencari kerja yang telah tersaring pada tahap awal untuk memudahkan perusahaan membagi informasi-informasi yang berkenaan dengan kelanjutan calon tenaga kerja.
- b. Membagi tim untuk penilaian interview dan kemampuan calon tenaga kerja sesuai dengan bidang masing-masing untuk efisiensi waktu.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Pasay, N. Haidy., and Ratna Indrayanti. 2012. "Pengangguran, Lama Mencari Kerja, dan Reservation Wage Tenaga Kerja Terdidik." *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia* 12 (2): 116–35. <https://doi.org/10.21002/jepi.v12i2.493>.
- Abdulrahmat. 2003. *Efektivitas Implementasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Abdulsyani. 1994. *Sosiologi Skematika, Teori, dan Terapan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asikin, Zainal. 2016. *Pengantar Hukum Perusahaan*. Jakarta: Kencana.
- C. Pontoh, Kathleen. 2017. "Bentuk-Bentuk Kerjasama Dalam Kegiatan Bisnis Ditinjau Dari Perspektif Hukum Bisnis." *Lex Privatium* V (10): 152. [file:///C:/Users/user/Downloads/18757-37876-1-SM%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/18757-37876-1-SM%20(1).pdf).
- Dani Pramusinto, Novia, Akhmad Daerobi, and Tri Mulyaningsih. 2019. "Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Pengangguran di Indonesia." *Universitas Sebelas Maret*. [https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/11089/18.%20Novia%20damm%20Akhmad\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/11089/18.%20Novia%20damm%20Akhmad_.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Ding, Diminaus. 2014. "Efektivitas Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan." *Jurnal Ilmu Pemerintah* 2 (2): 8–10.
- Gunawan, Aishe, Dwi Sandy Kusbiantoro, and Dionny Nikita Fajrin. 2022. Wawancara Kerjasama East Java Virtual Career Expo.
- Hasyim, Ali Ibrahim. 2016. *Pengantar Ekonomi Makro*. Jakarta: Prenada Media.
- Ibrahim, Zaini. 2013a. *Pengantar Ekonomi Makro*. Serang: LP2M IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
- . 2013b. *Pengantar Ekonomi Makro*. Serang: LP2M IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
- Irawan, and M. Suparmoko. 1996. *Ekonomika Pembangunan*. 6th ed. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Irvanto, Jeffri Chandra, Dr H Adam Idris, and Melati Dama. 2017. "Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda." *eJournal Ilmu Pemerintahan* 5 (3): 1243–56.
- Kansil, C.S.T. 2013. *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*. 2nd ed. Jakarta: Sinar Grafika.

- Muhammad, Abdulkadir. 1989. *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- N. Gregory, Mankiw. n.d. *Teori Makro Ekonomi*. Erlangga. 5. Jakarta.
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pekei, Beni. 2016. *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi*. 1. Jakarta: Taushia.
- “Pengangguran.” 2021. *Badan Pusat Statistik* (blog). Desember 2021. <https://sirusa.bps.go.id/sirusa/index.php/variabel/945>.
- “Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 100 Tahun 2018.” n.d.
- Prihatin, Hani Tria, Inka Nusamuda Pratama, and M.Ulfatul Akbar Jafar. 2021. “Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kabupaten Lombok Barat Nusa Tenggara Barat.” *Journal of Government and Politics (JGOP)* 1 (2): 125. <https://doi.org/10.31764/jgop.v1i2.3962>.
- Putri, Andini Fitria, and Adil Mubarak. 2019. “Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Menanggulangi Pengangguran Terbuka Di Provinsi Sumatera Barat” 3 (20): 25–33.
- Raharjo, Budi, and Galuh Dwi. 2021. Wawancara Kerjasama East Java Virtual Career Expo.
- “Renstra Tahun 2019-2024.” n.d. DISNAKERTRANS JAWA TIMUR.
- Rochaeli, Irawati. 2011. “Fungsi Dan Peranan Dewan Pengawas Syariah Di Unit Usaha Syariah PT. Bank ‘X’ Dikaitkan Dengan Pelaksanaan Good Corporate Governance.” Depok: Universitas Indonesia.
- S, M. Cahyohadi. 2021. “Implementasi Informasi Pasar Kerja Online Dalam Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja (Kasus Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman) M. Cahyohadi S.” *Jurnal Bina Ketenagakerjaan* 2 (2): 123–32.
- Sabiq, Rafli Muhammad, and Nurliana Cipta Apsari. n.d. “Dampak Pengangguran Terhadap Tindakan Kriminal Ditinjau dari Perspektif Konflik.” *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik* 3 (1): 56–57. <https://jurnal.unpad.ac.id/jkrk/article/download/31973/14820>.
- Sukirno, Sadono. 2011. *Makroekonomi Teori Pengantar*. 3rd ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Syariyah, Najwa Nur, Tuah Nur, and Dine Meigawati. 2020. "Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Tentang Bursa Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi." *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik* 15 (2): 158–68. <https://doi.org/10.20961/sp.v15i2.42567>.

Thomas, Lewis, and Elaine B. Johnson. n.d. In . <http://repository.unpas.ac.id/12882/7/BAB%20II.1.pdf>.

"Tugas Pokok dan Fungsi." 2021. *Disnakertrans Jatim* (blog). Desember 2021. <https://disnakertrans.jatimprov.go.id/tugas-pokok-fungsi/>.

Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: Grasindo.

Wulandari, Eka, Fajar Apriani, and Hariyati. 2018. "Efektivitas Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Dalam Meningkatkan Kualitas Calon Tenaga Kerja." *eJournal Administrasi Negara* 6 (2): 7268–79.

Yacoub, Yarlina. 2012. "Pengaruh Tingkat Pengangguran Terhadap Tingkat Kemiskinan Kabupaten/Kota Di Provinsi Kalimantan Barat." *Jurnal EKSOS* 8 (3): 176–85. [riset.polnep.ac.id/bo/upload/penelitian/penerbitan\\_jurnal/06-eksos%204%20yarlina%20okt2012.pdf](http://riset.polnep.ac.id/bo/upload/penelitian/penerbitan_jurnal/06-eksos%204%20yarlina%20okt2012.pdf).

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A