

**MANAJEMEN PENYALURAN
TENAGA KERJA DALAM RANGKA MENGURANGI
PENGANGGURAN**

(Studi Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi
Kabupaten Madiun)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya



Oleh:
LANGGENG RACHMATULLAH PUTRA
NIM. 0910313029

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
MALANG
2014**

MOTTO

Love What You Do, And Do What You Love

(Me)

Selalu Ada Alasan Mengapa Tuhan Memberikan Kita Kehidupan

(Me)

Hati Yang Mencintai Akan Selalu Muda
(Abraham Lincoln)

Masa depan itu tidak selalu lebih baik daripada masa lalu, tapi persiapkanlah diri anda untuk hadapi masa depan, agar masa depan anda menjadi lebih baik daripada masa lalu

(Komang Leo Triandana Arizona)

Saya menganggap orang yang bisa mengatasi keinginannya lebih berani daripada orang yang bisa menaklukkan musuhnya, karena kemenangan yang paling sulit diraih adalah kemenangan atas diri sendiri

(Aristoteles)



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Manajemen Penyaluran Tenaga Kerja dalam Rangka Pengurangan Pengangguran (Studi Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun)

Disusun Oleh : Langgeng Rachmatullah Putra

NIM : 0910313029

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Konsentrasi : -

Malang, 21 Juli 2014

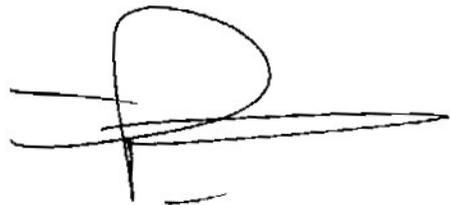
Komisi Pembimbing

Ketua



Prof. Dr. Agus Suryono, MS
NIP. 19521229 197903 1 003

Anggota



Ainul Hayat, S.Pd, M.Si
NIP. 19730713 200604 1 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 13 Agustus 2014
Jam : 09.00 WIB
Skripsi atas nama : Langgeng Rachmatullah Putra
Judul : Manajemen Penyaluran Tenaga Kerja dalam Rangka Mengurangi Pengangguran
(Studi Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun)

dan dinyatakan lulus

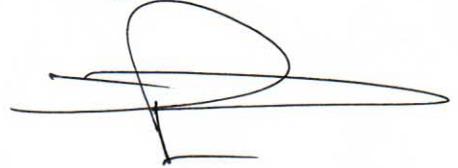
MAJELIS PENGUJI

Ketua



Prof. Dr. Agus Suryono, MS
19521229 197903 1 003

Anggota



Ainul Hayat, S.Pd, M.Si NIP.
NIP. 19730713 200604 1 001

Ketua



Dr. Sarwono, M.Si
NIP. 19570909 198403 1 002

Anggota



Dr. Imam Hanafi, MS, M.Si
NIP. 19691002 199802 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 22 Juli 2014

Mahasiswa



Nama: Langgeng R. Putra

Nim : 0910313029

RINGKASAN

Langgeng Rachmatullah Putra, 2014, **Manajemen Penyaluran Tenaga Kerja Dalam Rangka Mengurangi Pengangguran (Studi Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun)**, Komisi Pembimbing, Ketua : Prof. Dr. Agus Suryono, MS Anggota : Ainul Hayat, S.Pd, M.Si, 180 Hal + xviii

Pengangguran merupakan salah satu masalah publik yang banyak terjadi dan bergerak secara dinamis dimana salah satu upaya mengatasi permasalahan ini adalah dengan penyaluran tenaga kerja. Pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dalam mengatasi hal tersebut membuat manajemen penyaluran tenaga kerja sebagai bagian tugas, pokok dan fungsi secara lebih efektif sesuai tujuan organisasi dalam rangka mengurangi masalah pengangguran. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis manajemen penyaluran tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dalam rangka mengurangi pengangguran.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data melalui 4 (empat) tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi/penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan difungsikan sebagai alternatif-alternatif pengambilan keputusan terkait masalah pengangguran. Pengorganisasian diarahkan sebagai alat pokok menggerakkan kegiatan. Pengadaan staff merupakan suatu proses untuk memperoleh tenaga yang tepat dalam penyaluran tenaga kerja. Pengarahan yang dilakukan dalam penyaluran tenaga kerja berguna untuk mencegah permasalahan ketenagakerjaan. Koordinasi dilakukan guna dapat memantau para pekerja yang telah bekerja pada perusahaan. Pelaporan pelaksanaan penyaluran tenaga kerja fokus dengan memberikan informasi pasar kerja. Penganggaran dana ditujukan pada beberapa sasaran strategis terkait masalah pengangguran. Dengan upaya ini pemerintah menekan jumlah pengangguran di Kabupaten Madiun dari 4.432 orang pada tahun 2012 menjadi 1.535 orang pada tahun 2013. Saran dari penelitian ini adalah perlu adanya seleksi lowongan pekerjaan agar lebih sesuai dengan lanskap tingkat pendidikan pencari kerja. Selain itu perlu adanya pembinaan kepada calon tenaga kerja, memaksimalkan penyebaran informasi ketenagakerjaan dan adanya balai latihan kerja sebagai sarana dan prasarana pelatihan keterampilan kerja.

Kata Kunci: Manajemen, pengangguran, dan penyaluran tenaga kerja.

SUMMARY

Langgeng Rachmatullah Putra, 2014, **Management of workforce Distribution to Decrease Unemployment (Studiy In Department of Social, Manpower and Transmigration of Kabupaten Madiun)**, Commision Advisers, Head advisor : Prof. Dr. Agus Suryono, MS, Co advisor : Ainul Hayat, S.Pd, M.Si, 180 page + xviii

Unemployment is one of the many public problems occur and move dynamically in which one attempts to overcome this problem is the distribution of manpower. The government in this case the Social Department, Manpower and Transmigration of Kabupaten Madiun in overcoming this distribution makes the management of manpower as part of their roles, responsibilities and functions more effectively to the purpose of the organization in order to decrease the problem of unemployment. The purpose of this study was to determine, describe and analyze the distribution of manpower management conducted by the Department of Social, Manpower and Transmigration of Kabupaten Madiun in order decrease unemployment.

This research used a descriptive method with qualitative approach. Sources of data obtained from the primary data and secondary data. Data collected through observation, interview and documentation. Analysis of data over four (4) stages: data collection, data reduction, data display and conclusion drawing.

The results of this study is *Planning* function as alternatives decision-making related to the problem of unemployment. *Organizing* directed as the principal means of moving the existing activities in the department. *Staffing* is a process for obtaining the right personnel in the distribution of manpower. *Directing* is performed in the distribution of manpower is useful to prevent employment issues. *Coordinating* conducted in order to be able to monitor the workers who had been working at the company. *Reporting* the channeling of manpower focus by providing labor market information. *Budgeting* funds aimed at multiple strategic objectives related to the problem of unemployment. With this effort, the government decreases the number of unemployed in Kabupaten Madiun from 4,432 people in 2012 to 1,535 people in 2013. Suggestions from this study is the need for the selection of jobs to better fit the landscape of education level job seekers. In addition, the need for guidance to worker candidates, to maximize the dissemination of information and the existence of manpower as a means of training centers and job skills training infrastructure.

- *Keywords: management, unemployment, and distribution of manpower*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, nikmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ***“Manajemen Penyaluran Tenaga Kerja Dalam Rangka Mengurangi Pengangguran (Studi Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Madiun)”*** dengan baik, lancar, serta tanpa ada halangan yang berarti.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Publik Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak. Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Choirul Saleh M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Ibu Dr. Lely Indah Mindarti M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
4. Bapak Prof. Dr. Agus Suryono, MS, dan Bapak Ainul Hayat, S.Pd, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dengan

penuh kesabaran, memberikan perhatian dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

5. Segenap bapak dan ibu dosen jurusan Administrasi Publik, yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Bapak Edi Soedarko, selaku Kepala Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
7. Turuntut ayahanda Gunawan dan Ibunda Sri Prihatin, yang selalu memberikan dukungan, semangat, kasih sayang, saran-saran dan nasihat. Semua karya ini kupersembahkan, semoga dengan selesainya karya ini mimpi kecilmu segera bisa aku penuhi (amin).
8. Keluargaku, Adik tercinta Dewi Cahya Putri, Nenek tersayang, dan oma Maemunah terima kasih banyak atas segala dukungan dan do'anya.
9. Spesial terima kasih pula kepada Angelique C. Hardiono untuk segala bentuk dukungan, semangat, masukan dan do'a agar tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Sahabatku Fata Fikrul Islam (Sahabat yang paling ikhlas selama ini), terima kasih selalu mau memberikan masukan dan opini-opini serta diskusi kecilnya yang membangun.
11. Saudara-saudaraku terbaik Ariem Tsulut, Chandra Ariesta, Rochyani Naditya, Gunawan Pamadi. Hartiyas Raditya, Bhatara Taufik Ismaya, dan Muhammad Farid Efendi. Terima kasih untuk hari-hari cerianya, semoga perjuangan kita berlanjut di Masa depan.

12. Segenap jajaran KKK, dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih atas dukungannya sehingga penulis lebih bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun serta bermanfaat bagi penulis di masa yang akan datang. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi semua pihak.



Malang, Juli 2014

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Kontribusi Penelitian.....	12
E. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Manajemen Publik	15
1. Konsep Manajemen.....	15
2. Prinsip-Prinsip dan Fungsi Manajemen	17
3. Manajemen Publik.....	23
4. Koordinasi	26
B. Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerajaan.....	33
1. Konsep Sumber Daya Manusia.....	33
2. Ketenagakerajaan.....	37
a. Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja.....	37

b. Angkatan Kerja	40
c. Perencanaan Tenaga Kerja (<i>Man-power Planning</i>).....	41
d. Lapangan Kerja.....	44
e. Pengangguran.....	46
C. Peran Pemerintah Daerah Dalam Penyaluran Tenaga Kerja.....	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
A. Jenis Penelitian.....	53
B. Fokus Penelitian.....	55
C. Lokasi dan Situs Penelitian.....	57
D. Jenis dan Sumber Data.....	58
E. Teknik Pengumpulan Data.....	60
F. Instrumen Penelitian.....	64
G. Keabsahan Data.....	64
H. Analisis Data.....	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	70
A. Gambaran Umum Lokasi dan Situs Penelitian.....	70
1. Gambaran Umum Kabupaten Madiun.....	70
a. Keadaan Geografis.....	70
b. Demografis.....	72
2. Gambaran Umum Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun.....	76
a. Dasar Pembentukan.....	76
b. Visi dan Misi.....	78
c. Tugas dan Fungsi Pokok.....	79
d. Struktur Organisasi.....	80
e. Uraian Tugas.....	81
f. Kepegawaian.....	88

B. Hasil Data Fokus Penelitian.....	96
1. Manajemen Publik Penyaluran Tenaga Kerja Oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Madiun.....	96
a. Perencanaan Penyaluran Tenaga Kerja.....	96
b. Pengorganisasian Penyaluran Tenaga Kerja.....	100
c. Pengadaan Staf Penyaluran Tenaga Kerja.....	115
d. Pengarahan dan pengawasan Penyaluran Tenaga Kerja....	116
e. Koordinasi Penyaluran Tenaga Kerja.....	120
f. Pelaporan Pelaksanaan Penyaluran Tenaga kerja.....	123
g. Penganggaran Penyaluran Tenaga Kerja.....	138
2. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Penyaluran Tenaga Kerja.....	142
C. Pembahasan.....	152
1. Manajemen Publik Penyaluran Tenaga Kerja Oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Madiun.....	152
a. Perencanaan Penyaluran Tenaga Kerja.....	152
b. Pengorganisasian Penyaluran Tenaga Kerja.....	155
c. Pengadaan Staf Penyaluran Tenaga Kerja.....	159
d. Pengarahan dan Pengawasan Penyaluran Tenaga Kerja....	161
e. Koordinasi Penyaluran Tenaga Kerja.....	164
f. Pelaporan Pelaksanaan Penyaluran Tenaga Kerja.....	166
g. Penganggaran Penyaluran Tenaga Kerja.....	174
2. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Penyaluran Tenaga Kerja.....	176
BAB V PENUTUP.....	181
A. Kesimpulan.....	181
B. Saran.....	185

DAFTAR PUSTAKA 188

LAMPIRAN 191

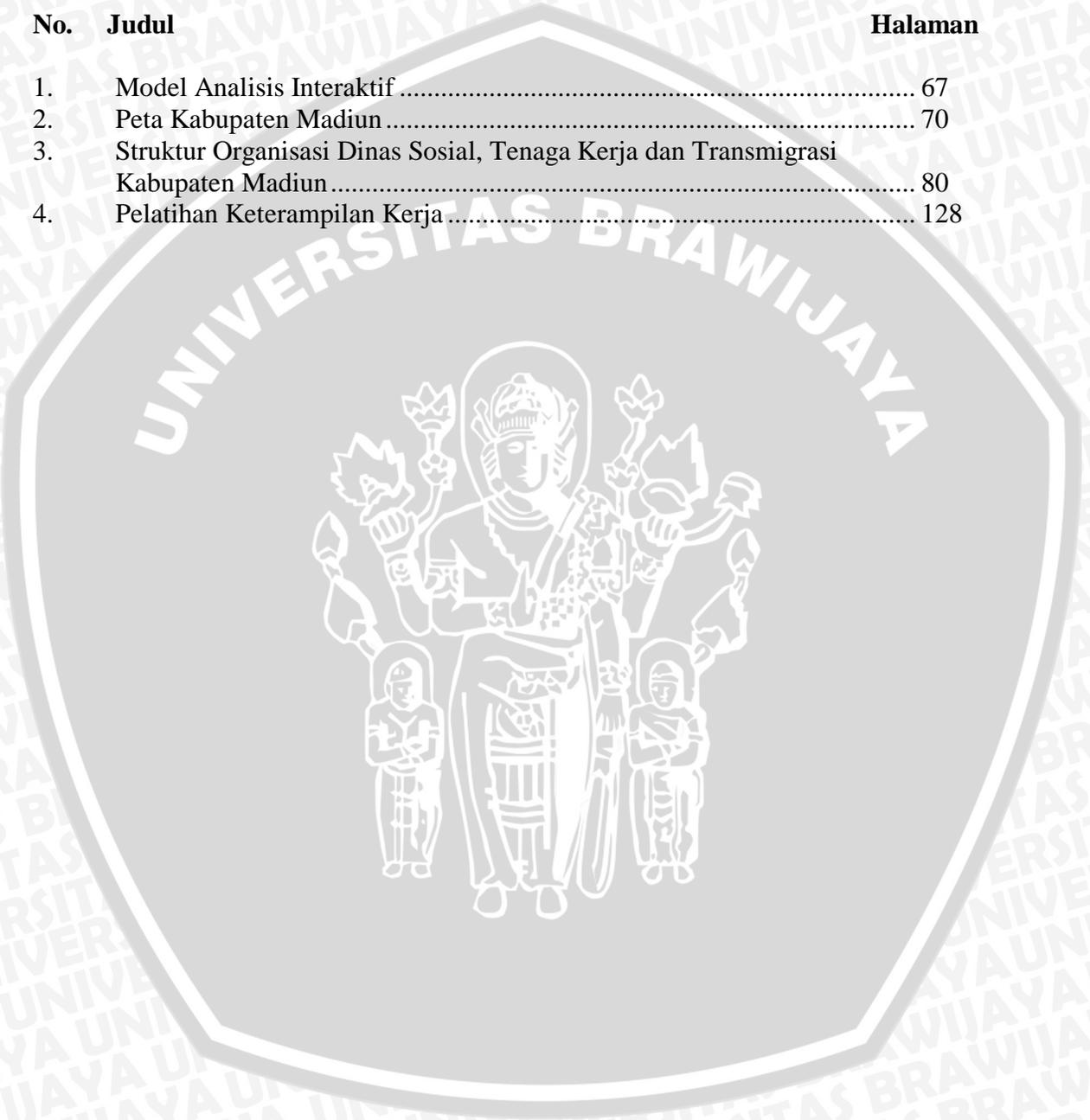


DAFTAR TABEL

No. Judul	Halaman
1. Jumlah Angkatan Kerja, Penduduk Bekerja, Pengangguran, dan TPT 2005–2013.....	3
2. Jumlah dan Persentase Penduduk Miskin 2013	4
3. Pencari Kerja Berdasarkan Kartu Kuning Menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin Tahun 2012.....	7
4. Administrasi Pemerintahan Kabupaten Madiun Tahun 2007	71
5. Keadaan jumlah penduduk menurut Kecamatan Tahun 2005, 2006, 2007	73
6. Kepadatan penduduk menurut Kecamatan Tahun 2005, 2006, 2007	74
7. Jumlah Penduduk Berdasarkan Kelompok Umur	75
8. Komposisi Sumber Daya Aparatur Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun.....	89
9. Jumlah Pegawai/Aparatur Berdasarkan Kepangkatan	90
10. Jumlah Aparatur Berdasarkan Golongan/Ruang.....	91
11. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan Formal.....	92
12. Jumlah Aparatur Berdasarkan Pendidikan Non Formal.....	93
13. Kondisi sarana dan prasarana pada Dinas sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun.....	94
14. Jumlah Staf Seksi-Seksi Ketenagakerjaan	115
15. Program Sosialisasi Bakti Sosial Terpadu	126
16. Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja.....	129
17. Peningkatan Kesempatan Kerja	130
18. Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	136
19. Jumlah Pencari Kerja Kabupaten Madiun 2012 dan 2013.....	137
20. Penetapan Kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun 2013	139

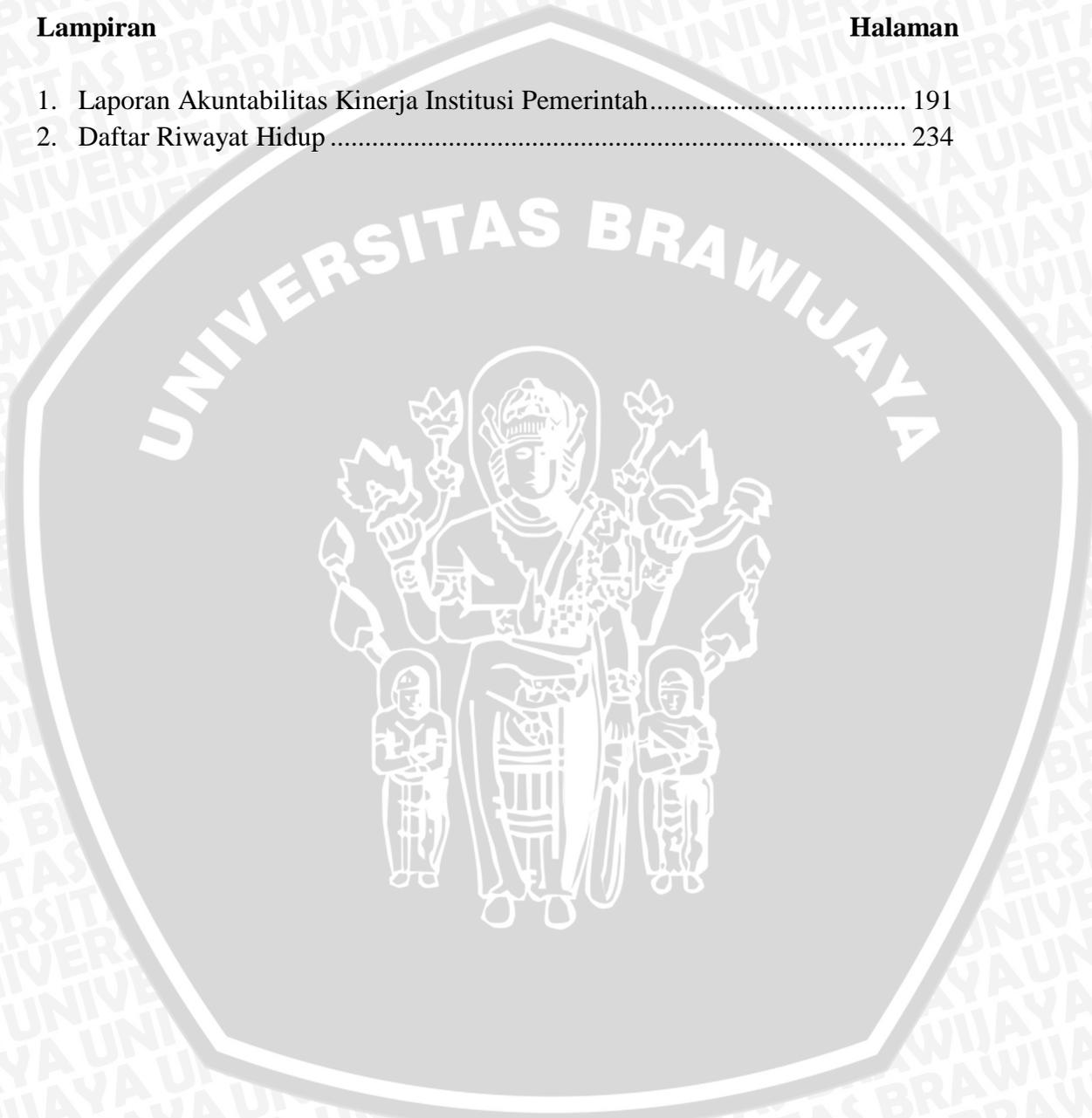
DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Model Analisis Interaktif	67
2.	Peta Kabupaten Madiun	70
3.	Struktur Organisasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun	80
4.	Pelatihan Keterampilan Kerja	128



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Laporan Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintah.....	191
2. Daftar Riwayat Hidup.....	234



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Administrasi publik seperti yang jelaskan Nicholas Henry (dalam Keban 2006:8) menyoroti tiga topik pembahasan utama. Pertama adalah organisasi publik yang pada prinsipnya berkenaan dengan model-model administrasi dan perilaku birokrasi. Kedua adalah manajemen publik, berkenaan dengan sistem dan ilmu manajemen, evaluasi program dan produktivitas, anggaran publik dan manajemen sumberdaya manusia. Ketiga implementasi yaitu menyangkut pendekatan terhadap kebijakan publik dan implementasinya, privatisasi, administrasi antar pemerintahan dan etika birokrasi.

Topik-topik tersebut dijabarkan secara luas dalam bentuk permasalahan-permasalahan publik yang sangat kompleks. Hal ini pembahasan utama karena begitu banyak persoalan yang masih belum terselesaikan misalnya terkait dengan masalah kemiskinan, ketimpangan pembangunan di berbagai wilayah, pendapatan dan kesejahteraan yang tidak merata, ketidakadilan, serta munculnya gejolak sosial yang sulit diredam, dan lain sebagainya. Berbagai permasalahan di atas disebabkan karena faktor ekonomi masyarakat yang cenderung masih rendah. Dengan demikian, pertumbuhan ekonomi mempunyai arti penting dimana pertumbuhan ekonomi merupakan suatu instrumen bagi pembangunan dan peningkatan kesejahteraan.

Pembangunan dan peningkatan kesejahteraan perlu adanya campur tangan dari pemerintah, mulai dari tingkat pemerintah lokal, provinsi sampai kepada

tingkat pusat. Peran pemerintah sebagai penjamin kesejahteraan bagi warganya sangatlah dibutuhkan demi mengatasi masalah-masalah tersebut. Menurut Polanyi (dalam Keban, 2004: 15) mengemukakan bahwa pertumbuhan ekonomi suatu negara sangat tergantung kepada dinamika administrasi publik atau pemerintah. Sejalan dengan pernyataan tersebut pemerintah mempunyai wewenang dan berkewajiban dalam mencapai kesejahteraan yang dicita-citakan.

Salah satu instrumen dari banyak cara yang dilakukan dalam meningkatkan kesejahteraan adalah melalui pertumbuhan ekonomi. Hal ini sebagai upaya mengatasi permasalahan kemiskinan, karena pengangguran yang ada masih begitu banyak. Sehubungan dengan permasalahan tersebut, pertumbuhan ekonomi mutlak diperlukan, salah satunya berkaitan dengan peningkatan penggunaan tenaga kerja. Namun, dewasa ini pengingkataan penggunaan tenaga kerja dirasa kurang dan tidak merata. Karena kecenderungan lapangan kerja masih yang terbatas jika kita bandingkan dengan angkatan kerja yang membutuhkan lapangan kerja. Sehingga hal ini secara umum akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan masyarakat, meskipun rata-rata pertumbuhan ekonomi setiap tahun mengalami kenaikan.

Peningkatan pertumbuhan ekonomi Indonesia periode 2009-2013 mencapai rata-rata 5,9% per tahun yang merupakan pertumbuhan ekonomi tertinggi. Angka ini juga menunjukkan bahwa di antara Negara anggota G-20 pada tahun 2012 dan 2013, Indonesia menjadi negara dengan pertumbuhan ekonomi tertinggi kedua setelah Cina. (bbc.co.uk , 2013)

Dari data BPS tentang jumlah angkatan kerja, penduduk bekerja, pengangguran dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tahun 2005 – 2013, mengalami penurunan. Pada tahun 2005 bulan februari Tingkat Pengangguran

Terbuka (TPT) sebesar 10,26% dan naik pada bulan November sebesar 11,24%, angka ini kemudian tereduksi pada tahun berikutnya yakni pada tahun 2006 bulan februari sebesar 10,45% dan turun lagi menjadi 10,28%. Angka tersebut terus mengalami penurunan hingga tahun 2013. Data terakhir yang didapat, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada kisaran 6 persen pada bulan agustus 2013.

Tabel 1
Jumlah Angkatan Kerja, Penduduk Bekerja, Pengangguran, TPAK dan
TPT, 2005–2013

Tahun		Angkatan	Bekerja	Pengangguran	TPT
		kerja (juta Orang)	(juta Orang)	(juta Orang)	(%)
2005	Februari	105,80	94,95	10,85	10,26
	November	105,86	93,96	11,90	11,24
2006	Februari	106,28	95,18	11,10	10,45
	Agustus	106,39	95,46	10,93	10,28
2007	Februari	108,13	97,58	10,55	9,75
	Agustus	109,94	99,93	10,01	9,11
2008	Februari	111,48	102,05	9,43	8,46
	Agustus	111,95	102,55	9,39	8,39
2009	Februari	113,74	104,49	9,26	8,14
	Agustus	113,83	104,87	8,96	7,87
2010	Februari	116,00	107,41	8,59	7,41
	Agustus	116,53	108,21	8,32	7,14
2011	Februari	119,40	111,28	8,12	6,80
	Agustus	117,37	109,67	7,70	6,56
2012	Februari	120,41	112,80	7,61	6,32
	Agustus	118,05	110,81	7,24	6,14

Tahun		Angkatan	Bekerja	Pengangguran	TPT
		kerja			
		(juta Orang)	(juta Orang)	(juta Orang)	(%)
2013	Februari	121,19	114,02	7,17	5,92
	Agustus	118,19	110,80	7,39	6,25

Sumber : BPS (2013)

Keterangan: TPT (Tingkat pengangguran terbuka)

Pertumbuhan ekonomi yang begitu pesat tersebut tidak diiringi dengan pemerataan distribusi pendapatan untuk mengurangi angka kemiskinan. Secara umum jumlah kemiskinan desa dan kota diseluruh Indonesia masih menunjukkan angka yang tinggi. Kemiskinan per-september 2013 menurut data yang dikeluarkan oleh BPS masih menunjukkan angka yang tinggi sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 2
Jumlah dan Persentase Penduduk Miskin 2013

Propinsi	Jumlah Penduduk Miskin (000)			Persentase Penduduk Miskin (%)		
	Kota	Desa	Kota + Desa	Kota	Desa	Kota + Desa
Aceh	156,80	698,92	855,71	11,55	20,14	17,72
Sumatera Utara	689,21	701,59	1390,80	10,45	10,33	10,39
Sumatera Barat	124,89	255,74	380,63	6,38	8,30	7,56
Riau	162,71	359,82	522,53	6,68	9,55	8,42
Jambi	95,34	29,68	125,02	5,79	9,21	6,35
Sumsel	106,36	175,20	281,57	10,41	7,54	8,42
Bengkulu	375,96	732,25	1108,21	13,28	14,50	14,06
Lampung	23,07	47,83	70,90	3,47	6,97	5,25

Propinsi	Jumlah Penduduk Miskin (000)			Persentase Penduduk Miskin (%)		
	Kota	Desa	Kota + Desa	Kota	Desa	Kota + Desa
Babel	97,66	222,75	320,41	17,29	17,97	17,75
Kepulauan Riau	222,75	911,53	1134,28	10,89	15,62	14,39
DKI Jakarta	375,70	-	375,70	3,72	-	3,72
Jawa Barat	2626,16	1756,49	4382,65	8,69	11,42	9,61
Jawa Tengah	414,46	268,25	682,71	5,27	7,22	5,89
DI Yogyakarta	1870,73	2834,14	4704,87	12,53	16,05	14,44
Jawa Timur	325,53	209,66	535,18	13,73	17,62	15,03
Banten	1622,03	3243,79	4865,82	8,90	16,23	12,73
Bali	105,14	81,38	186,53	4,17	5,00	4,49
NTB	364,08	438,37	802,45	18,69	16,22	17,25
NTT	98,05	911,10	1009,15	10,10	22,69	20,24
Kalbar	77,77	316,40	394,17	5,68	10,07	8,74
Kalteng	45,76	99,60	145,36	5,80	6,45	6,23
Kalsel	60,97	122,31	183,27	3,75	5,50	4,76
Kaltim	98,88	157,03	255,91	3,99	10,24	6,38
Sulawesi Utara	65,06	135,10	200,16	6,12	10,46	8,50
Sulteng	22,84	178,13	200,97	6,00	24,22	18,01
Sulsel	64,32	335,78	400,09	9,45	15,89	14,32
Sultenggara	160,53	696,91	857,45	5,23	13,31	10,32
Gorontalo	24,59	129,61	154,20	8,57	13,31	12,23
Sulawesi Barat	36,71	290,00	326,71	5,52	16,92	13,73
Maluku	51,11	271,40	322,51	7,96	26,30	19,27
Maluku Utara	11,06	74,77	85,82	3,56	9,20	7,64
Papua Barat	45,41	1012,57	1057,98	5,22	40,72	31,53
Papua	12,85	221,38	234,23	4,89	36,89	27,14
Indonesia	10634,47	17919,46	28553,93	8,52	14,42	11,47

Sumber: bps.go.id (2013)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah penduduk miskin per-september 2013 di Indonesia masih cenderung tinggi hingga mencapai 28 juta lebih dengan prosentase mencapai 11.47 persen mencakup penduduk kota maupun desa seluruh Indonesia. Dengan demikian, pertumbuhan ekonomi tersebut tidak diiringi dengan tingkat penurunan kemiskinan dimana hasil yang ditunjukkan masih sangatlah tinggi. Dari data tersebut, maka pemerataan distribusi pendapatan tidak dilakukan secara merata. Seperti yang tertera dalam tabel di atas dimana besarnya angka kemiskinan juga merupakan hasil dari tingkat pengangguran yang juga masih tinggi. Menurut data yang dikeluarkan oleh BPS per-agustus 2013, angka pengangguran penduduk Indonesia masih mencapai 7,39 juta orang.

Besarnya jumlah pengangguran disebabkan karena jumlah lapangan kerja yang tidak memadai, rendahnya sumber daya karena masalah pendidikan, dan lain-lain. Oleh karena itu dalam rangka mengurangi tingkat pengangguran serta menambah jumlah bidang kerja, penempatan dan perlindungan tenaga kerja didalam dan luar negeri merupakan salah satu solusi dalam memecahkan masalah pengangguran.

Pengangguran pada daerah Jawa Timur masih tinggi, jumlah pencari kerja pada tahun 2012 sebesar 815.221 orang, naik 4,72 persen dibanding tahun 2011 yang sudah ditempatkan sebanyak 474.989 orang. Kabupaten Madiun sebagai salah satu kabupaten yang ada di Jawa Timur, memiliki jumlah angkatan kerja berikisar pada angka 4.432 orang pada tahun 2012, mengupayakan suatu solusi dalam pemecahan masalah pengangguran melalui penyaluran tenaga kerja baik

lokal, antar daerah maupun antar negara. Upaya ini dilakukan melihat bahwa jumlah pengangguran masih cukup tinggi sementara kesempatan kerja masih belum mencukupi.

Seperti yang dikatakan oleh Bapak Edi Sudarko, selaku Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun, mencatat jumlah pengangguran di wilayah setempat selama tahun 2012 mencapai 4.432 orang lebih karena minimnya lapangan kerja yang tersedia. Dari jumlah tersebut, masih didominasi oleh pengangguran yang berpendidikan SMA dan juga SMP. Tidak hanya itu, pengangguran yang berpendidikan sarjana juga banyak. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3
Pencari Kerja Berdasarkan Kartu Kuning Menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin Tahun 2012

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Wanita	
1.	Tidak Sekolah	-	-	-
2.	Belum Tamat SD	-	-	-
3.	Tamat SD	18	154	172
4.	SMP	127	955	1082
5.	SMP Kejuruan	-	-	-
6.	SMA	405	675	1080
7.	SMA Kejuruan	574	627	1201
8.	Akademi/Sarmud	85	275	360
9.	Sarjana S1	208	329	537
10.	> S1 (Tak Terbatas)	-	-	-
Kabupaten Madiun		1417	3015	4432
2011		1022	494	1516
2010		2465	4872	7337

2009	3242	2889	6131
2008	3836	6714	10550

Sumber: Kabupaten Madiun Dalam Angka 2013

Melihat dari masih banyaknya tingkat pengangguran, pemerintah dalam hal ini melalui Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun berupaya suatu solusi didalam mengatur pemerataan penyaluran tenaga kerja. Pengaturan pemerataan penyaluran tenaga kerja ini meliputi penyaluran tenaga kerja dalam wilayah lokal yaitu sekitar madiun, antar daerah meliputi seluruh Indonesia dan antar Negara. Hal tersebut ditujukan agar terciptanya suatu pendistribusian yang merata guna mereduksi tingkat pengangguran di Kabupaten Madiun. Upaya ini juga sebagai bagian dari program kerja dinas. Dari adanya program dinas tersebut data terakhir pada tahun 2013 mencatat penurunan tingkat pengangguran sebesar dari 1.535 orang, dengan mayoritas pendidikan SMA/SMK yang mencapai 685 orang. Sedangkan pendidikan sarjana sebanyak 114 orang, Diploma III sebanyak 61 orang, Diploma II sebanyak 2 orang, Diploma I sebanyak 6 orang, SMP 615 orang, dan SD sebanyak 52 orang (<http://www.antarajatim.com> 2013).

Apabila dibandingkan dengan tingkat pengangguran pada tahun sebelumnya ada kecenderungan penurunan angka pengangguran sebesar 2897. Artinya program dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi mendapatkan capaian yang baik didalam mengatasi masalah pengangguran khususnya melalui program yang pertama adalah Program Antar Kerja Antar Lokal (AKAL), program ini memungkinkan pemerintah untuk menyalurkan tenaga kerja pada wilayah regional yakni sekitar Kota atau Kabupaten Madiun. Kedua, Antar Kerja

Antar Daerah (AKAD), dimana memungkinkan penyaluran tenaga kerja antar daerah seluruh Indonesia.

Dan yang ketiga adalah Antar Kerja Antar Negara (AKAN) dimana penyaluran kerja berfokus penyaluran Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri. Walaupun upaya tersebut mengalami hasil yang positif akan tetapi tentunya tidak dicapai secara instan dan masih terdapat berbagai permasalahan. Selain itu upaya yang dilakukan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun adalah strategi dalam penyebaran informasi pekerjaan dengan sosialisasi, pembinaan, pelatihan, dan pengawasan.

Namun, tentunya dalam penyaluran tenaga kerja terdapat kendala dalam beberapa hal seperti tidak tersedianya *website* Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi itu sendiri, dimana pada era informatika yang semakin berkembang keberadaan *website* ini sangat penting dalam memberikan berbagai informasi khususnya informasi pekerjaan. Dengan adanya *website* masyarakat pencari kerja akan lebih mudah dan cepat mendapatkan informasi karena tidak perlu datang ke kantor dinas secara langsung. Selain itu kendala lain yang dihadapi oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah tidak adanya BLK (Balai Latihan Kerja).

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori. BLK berfungsi untuk merumuskan Kebijakan Teknis di bidang Pelatihan tenaga kerja,

pelaksanaan Pelayanan Umum bidang Pelatihan tenaga kerja dan Pemberian pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah. Oleh karena itu, keberadaan Balai Latihan Kerja ini dirasa sangat penting untuk mensukseskan program penyaluran tenaga kerja yang dilakukan oleh pemerintah daerah khususnya dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Selanjutnya, dalam rangka penyaluran tenaga kerja yang dilakukan oleh dinas agar mendapatkan hasil yang efektif, maka perlu adanya manajemen dan koordinasi dengan pihak penyedia lapangan pekerjaan terkait masalah prosedural dan kualifikasi pekerjaan. Dinas sebagai penyedia angkatan kerja mempunyai tanggung jawab memastikan kejelasan informasi tersebut. Masalah lain yang timbul adalah mengenai masalah keabsahan data yakni menurut Bapak Edi Sudarko, selaku Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun, dalam beberapa kasus yang ditemukan, bahwa kesadaran masyarakat akan pentingnya keabsahan atau keaslian data masih kurang. Hal tersebut terungkap ketika terdapat pencari kerja yang tertangkap memalsukan data diri dengan merubah umur.

Masalah seperti diatas tentu tidak dapat dipandang ringan mengingat keaslian data adalah syarat mutlak demi terwujudnya perlindungan pekerja secara optimal. Dari penjelasan keabsahan data tersebut kecenderungan pemalsuan riskan terjadi pada pencari kerja antar negara atau pencari kerja luar negeri. Berdasarkan uraian di atas, untuk melihat bagaimana manajemen pemerintah dan pemecahan masalah-masalah yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk membahas permasalahan tersebut dari sudut pandang manajemen mulai dari bagaimana

perencanaan, pengorganisasian, pengadaan pegawai, pengarahan, koordinasi, pelaporan dan penganggaran. Atas dasar itu, untuk mengkaji lebih lanjut sejauh mana penerapan manajemen penyaluran tenaga kerja, peneliti mengambil judul **“MANAJEMEN PENYALURAN TENAGA KERJA DALAM RANGKA MENGURANGI PENGANGGURAN (Studi Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun)”**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian mengenai pentingnya penyaluran tenaga kerja dalam mengatasi masalah pengangguran dan kemiskinan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memutuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah manajemen penyaluran tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dalam rangka mengurangi pengangguran?
- b. Faktor-faktor apa sajakah yang menjadi pendukung dan penghambat manajemen penyaluran tenaga kerja oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dalam rangka mengurangi pengangguran?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini sesuai dengan perumusan masalah di atas adalah:

1. Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis manajemen penyaluran tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dalam rangka mengurangi pengangguran.
2. Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat manajemen penyaluran tenaga kerja Oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dalam rangka mengurangi pengangguran.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian yang dimaksud dari adanya penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu kontribusi yang bersifat teoritis dan praktis:

1. Kontribusi Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi penelitian-penelitian yang serupa pada masa mendatang.
 - b. Mengaplikasikan teori manajemen publik, khususnya tentang konsep penyaluran tenaga kerja.
2. Kontribusi Praktis
 - a. Bagi Pemerintah Daerah

Sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi pemimpin dan aparatur terkait mengenai manajemen penyaluran

tenaga kerja yang saat ini sedang berlangsung pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun.

b. Bagi Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi masukan dan sumbangan pemikiran untuk mengembangkan Ilmu Administrasi Publik khususnya dalam ranah manajemen publik ke arah yang lebih baik.

c. Bagi Peneliti Sendiri

Sebagai sarana untuk mengembangkan diri dan mengasah kemampuan berfikir ilmiah dan logis. Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti sendiri mengenai hal-hal yang berkaitan mengenai manajemen penyaluran tenaga kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam pembahasan agar lebih terarah dan sistematis maka dalam skripsi ini disusun dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang pembahasan yang meliputi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan yang terkait dengan manajemen publik penyaluran tenaga oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini merupakan uraian tinjauan pustaka dari penelitian-penelitian dan teori-teori yang digunakan sebagai dasar pengembangan, kerangka pemikiran dan asumsi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan yakni mengenai manajemen penyaluran tenaga kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Menjelaskan metode penelitian yang digunakan yang terdiri dari jenis penelitian, fokus penelitian, pemilihan lokasi dan situs penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, keabsahan data dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan mengenai hasil dan pembahasan yang memuat penyajian data dan analisa data. Selanjutnya data yang telah diolah dianalisis dan diinterpretasikan. Analisis dari data tersebut disusun sebagai hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Mengemukakan kesimpulan dari keseluruhan tulisan-tulisan yang ada pada skripsi ini disertai saran-saran atau rekomendasi yang relevan dengan skripsi ini sehingga dapat dijadikan bahan masukan pada studi lanjutan dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Publik

a) Konsep Manajemen

Manajemen mempunyai makna yang variatif. Para ahli mendefinisikan manajemen berdasarkan pada latar belakang pendidikan, pengalaman dan perspektif yang dianut. Mary Parker Follet (dalam Keban 2004 : 83) mendefinisikan manajemen yakni sebagai suatu proses pencapaian hasil melalui orang lain. Definisi tersebut mempunyai tiga elemen penting yakni pertama, bahwa manajemen merupakan suatu proses kerjasama yang mengandalkan sinergisme merujuk kepada hasil melalui orang lain. Kedua, proses tersebut dilakukan oleh orang-orang yang dipimpin oleh seseorang yang bertugas sebagai pemimpin atau manajer. Dan ketiga, kerjasama tersebut dituntun oleh prinsip-prinsip tertentu yang telah diuji keterandalannya.

Walaupun kita telah mengetahui bagaimana manajemen telah digunakan dalam upaya mengorganisir sejak dulu, studi formal mengenai manajemen tidak dimulai sampai awal abad ke-20. Artinya bahwa studi ilmiah mengenai manajemen baru pada awal abad ke 20 mulai dikembangkan sebagai sebuah ilmu. Studi pertama manajemen sering disebut sebagai pendekatan klasik atau teori manajemen klasik



yang menekankan pada rasionalitas dan membuat organisasi dan pekerja seefisien mungkin. Dua teori utama terdiri dari pendekatan klasik: manajemen ilmiah dan teori administrasi umum.

Pada perjalanannya teori manajemen telah mengalami kemajuan perkembangan yang pesat. Selanjutnya, Donovan dan Jackson (dalam Keban 2004 : 84) melihat manajemen sebagai suatu aktivitas yang dilaksanakan pada tingkatan organisasi tertentu sebagai serangkaian keterampilan dan sebagai serangkaian tugas. Selain itu terdapat empat klaster kompetensi yang ada dalam manajemen yakni pertama, klaster manajemen tujuan dan aksi yang terdiri dari orientasi efisiensi, tindakan proaktif, kepedulian terhadap dampak dan penggunaan diagnostic terhadap konsep konsep. Kedua, klaster pengarahan terhadap bawahan yakni penggunaan kekuasaan unilateral, pengembangan yang lain dan spontanitas.

Ketiga, klaster manajemen sumber daya manusia, yaitu penggunaan pengaruh dalam sosialisasi, mengelola kelompok, persepsi positif, obyektivitas persepsi, penilaian diri yang akurat, pengendalian diri, stamina dan kemampuan penyesuaian diri. Dan keempat, klaster kepemimpinan yaitu mengembangkan kepercayaan diri, konseptualisasi, pemikiran yang logis dan penggunaan presentasi lisan.

b) Prinsip-Prinsip dan Fungsi Manajemen

Manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan organisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasional (Daft, 2012:6). Merujuk hal tersebut maka manajemen mempunyai dua pemikiran penting yakni pertama, mengenai keempat fungsinya yang terdiri dari perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan dan pengendalian.

Kedua, adalah pencapaian tujuan-tujuan organisasional secara efektif dan efisien. Daft (2012) membagi fungsi manajemen menjadi 4 (empat) sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*), mempunyai makna mengidentifikasi berbagai tujuan untuk kinerja organisasi dimasa mendatang serta memutuskan tugas dan penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk mencapainya.
2. Pengelolaan (*Organizing*), pengelolaan biasanya dilakukan setelah perencanaan dan mencerminkan bagaimana organisasi berusaha untuk mewujudkan perencanaan. Pengelolaan mencakup menentukan tugas, mengelompokkan tugas, mendelegasikan otoritas, dan mengalokasikan sumber daya diseluruh organisasi.

3. Kepemimpinan (*Leading*), yakni menggunakan pengaruh untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kepemimpinan berarti menciptakan nilai-nilai dan budaya bersama, mengkomunikasikan tujuan-tujuan organisasi kepada karyawan dan menularkan semangat untuk memperlihatkan kinerja terbaik. Kepemimpinan mencakup proses memotivasi seluruh elemen dalam organisasi.

4. Pengendalian (*Controlling*), adalah memonitor aktivitas karyawan, menentukan apakah organisasi sejalan dengan tujuannya dan membuat suatu koreksi jika diperlukan. Sehingga dapat memastikan bahwa organisasi berjalan atau bergerak sesuai dengan tujuannya.

Selain itu sebagai suatu proses pengaturan atau ketatalaksanaan menurut Terry (2010 : 9), fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat bagian, yakni planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (pelaksanaan), dan controlling (pengawasan) :

1. Planning (Perencanaan)

Planning (perencanaan) ialah penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. Planning mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk dalam pemilihan

alternatif-alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.

2. Organizing (Pengorganisasian)

Organizing berasal dari kata organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat, yaitu proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer. Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan mengatur semua sumber-sumber yang diperlukan, termasuk manusia, sehingga pekerjaan yang dikehendaki dapat dilaksanakan dengan berhasil.

3. Actuating (Pelaksanaan)

Pelaksanaan merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa, hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan bersama.

4. Controlling (Pengawasan)

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dalam manajemen modern, keempat fungsi tersebut bukan berjalan secara linier, tetapi merupakan siklus spiral. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa siklus manajemen yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah merencanakan, mengorganisasi staf dan sumber daya yang ada, melaksanakan program kerja, dan mengendalikan jalannya pekerjaan. Di dalam tahapan pengendalian dilakukan evaluasi untuk memperoleh umpan balik (feed back) untuk dasar perencanaan selanjutnya atau untuk perencanaan kembali (replanning).

Lebih lanjut, Gullick dan Urwick (1937) menjelaskan bahwa didalam manajemen publik, dikembangkan prinsip-prinsip manajemen yang diklaim sebagai pendekatan yang bersifat universal. Prinsip-prinsip tersebut adalah POSDCORB.

- a. *Planning. Working out in broad outline the things that need to be done and the methods for doing them to accomplish the purpose set for the enterprise” (Gulick and Urwick, 1937:13).* Dari pernyataan tersebut, maka perencanaan merupakan suatu proses perhitungan atau pembuatan suatu keputusan dimana secara garis besar menyangkut hal-hal yang perlu dilakukan dan metode untuk melakukannya, sehingga perencanaan bertujuan untuk dapat mencapai seperangkat tujuan suatu organisasi. Perencanaan meliputi

perencanaan jangka panjang, menengah dan perencanaan jangka pendek.

- b. *Organizing. The establishment of the formal structure of authority through which work subdivisions are arranged, defined and coordinates for the defined objective” (Gulick, 1937:13).* Pembentukan struktur formal melalui pembagian kerja yang disusun, ditetapkan dan dikoordinasikan oleh subdivisi. Pengorganisasian juga disertai pendelegasian wewenang. Dalam pengorganisasian sangat bermanfaat dalam memberikan informasi tentang garis kewenangan agar setiap anggota dalam organisasi mengetahui tugas-tugasnya.
- c. *Staffing. The whole personnel function of bringing in and training the staff and maintaining favorable conditions of work” (Gulick, 1937:13).* Suatu proses untuk memperoleh tenaga yang tepat, baik dalam jumlah maupun kualitas sesuai kebutuhan organisasi, selanjutnya seluruh staf diberi pelatihan kerja dan memelihara kondisi kerja. Dalam pengembangan staf terdapat beberapa metode yang bisa dipergunakan yakni meliputi latihan jabatan, penugasan khusus, simulasi, permainan peranan, satuan tugas penelitian, dan pengembangan diri. Sedangkan

d. *Directing. The continuous task of making decisions and embodying them in specific and general orders and instructions and serving as the leader of the enterprise*"

(Gulick, 1937:13). Pembuatan keputusan-keputusan dan menyatukan mereka dalam aturan yang bersifat khusus dan umum. Fungsi pengarahan melibatkan pembimbingan dan supervisi terhadap usaha-usaha bawahan dalam rangka pencapaian sasaran-sasaran organisasi. Dalam kaitannya dengan fungsi ini, ilmu-ilmu perilaku telah memberikan sumbangan besar dalam bidang-bidang motivasi dan komunikasi.

e. *Coordinating. The all important duty of interrelating the various parts of the work* (Gulick, 1937:13). Kegiatan-kegiatan untuk mempertalikan berbagai bagian-bagian pekerjaan dalam sesuatu organisasi. Tujuan dari koordinasi adalah penyatuan dari unit-unit organisasi agar berjalan secara efektif dan efisien.

f. *Reporting. Keeping those to whom the executive is responsible informed as to what is going on, which thus includes himself and his subordinates informed through records, research and inspection* (Gulick, 1937:13).

Berkaitan dengan pemberian informasi kepada manajer apa yang sedang atau telah terjadi, sehingga yang bersangkutan

dapat mengikuti perkembangan dan kemajuan kerja. Jalur pelaporan dapat bersifat vertikal, tetapi dapat juga bersifat horizontal. Pelaporan dapat berupa catatan, penelitian dan hasil pemeriksaan.

g. *Budgeting. All that goes with budgeting in the form of fiscal planning, accounting and control (Gulick, 1937:13).* Semua yang berkenaan dengan anggaran atau biaya dalam bentuk perencanaan fiskal, akuntansi dan kontrol.

Untuk dapat melaksanakan fungsi manajemen maka diperlukan alat manajemen (*tools*) yang sering diistilahkan dengan 6 M, yaitu *Men* (manusia), *Money* (uang), *Materials* (bahan), *Machines* (mesin, alat), *Methods* (cara), dan *Markets* (pasar). Keenam alat ini berguna sebagai penggerak organisasi dalam sistem manajemen.

c) **Manajemen Publik**

Manajemen publik merupakan suatu spesialisasi atau pemilahan secara khusus dalam kaitannya dengan pembagian keilmuan manajemen, yang mana berakar dari pendekatan manajemen normatif. Overman (dalam Keban, 2004 : 85) mengungkapkan bahwa manajemen publik bukanlah “*Scientific Management*” meskipun sangat dipengaruhi oleh “*Scientific Management*”. Manajemen publik bukan merupakan “*Policy Analysis*”, bukan juga administrasi public baru.

Manajemen publik merefleksikan penekanan-penekanan antara orientasi “*ratio-instrumental*” pada satu pihak dan orientasi politik kebijakan dipihak lain. Manajemen Publik adalah suatu studi indisipliner dari aspek-aspek umum oraganisasi dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti *Planning*, *organizing* dan *Controlling* disatu sisi, dengan sumberdaya manusia, keuangan, phisik, informasi dan politik disisi lain. Dengan kata lain jika direfleksikan pada system kerja otak dan syaraf dapat disimpulkan bahwa manajemen publik proses menggerakkan sumber daya manusia dan non manusia sesuai “perintah”.

Keban (2004) mengungkap bahwa Woodrow Wilson merupakan pioneer dalam perkembangan manajemen publik. Wilson meletakkan 4 (empat) prinsip dasar bagi studi administrasi publik yang mewarnai manajemen publik hingga sekarang yaitu:

- Pemerintah sebagai setting atau pengatur utama organisasi
- Fungsi eksekutif sebagai focus utama
- Pencarian prinsip-prinsip dan teknik manajemen yang lebih efektif sebagai kunci pengembangan kompetensi administrasi
- Metode perbandingan sebagai metode studi dan pengembangan bidang administrasi publik

Menurut Pasolong (2007) Wilson sangat mempengaruhi perkembangan manajemen publik. Perkembangan tersebut mengikuti perkembangan paradigma administrasi publik.

Paradigma pertama adalah mengajak pemerintah mengembangkan system rekrutmen, ujian pegawai, klasifikasi jabatan, promosi, disiplin dan pension secara lebih baik. Manajemen sumberdaya manusia dan barang atau jasa harus diupayakan akuntabel agar tujuan Negara dapat tercapai.

Paradigma kedua yakni dikembangkan prinsip-prinsip manajemen yang diklaim sebagai prinsip-prinsip universal yang dikenal sebagai POSDCORP (*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting And Budgeting*).

Paradigma ketiga, adalah karenanya fungsi-fungsi manajemen tidak perlu diajarkan secara normative atau tidak perlu lagi melihat fungsi-fungsi manajemen tersebut sebagai suatu yang bersifat universal.

Paradigma keempat setelah tidak menyetujui kritikan dari para ahli ilmu politik, konsep manajemen terus dikembangkan seperti didirikannya *School of Business* dan administrasi publik serta *Journal Administrative Science Quarterly* di Cornell University Amerika Serikat.

Pada tahun 1990an, berkembang model manajemen publik baru atau dikenal sebagai *The New Public Management* dimana telah member inspirasi baru tentang perkembangan manajemen publik diberbagai Negara. Dalam manajemen publik baru tersebut pemerintah diajak untuk:

- Meninggalkan paradigma administrasi tradisional dan menggantikannya dengan dengan perhatian kerja atau hasil kerja.
- Melepaskan diri dari birokrasi klasik dan membuat situasi, kondisi organisasi, pegawai dan para pekerja lebih fleksibel

- Menetapkan tujuan dan target organisasi dan personel lebih jelas, sehingga memungkinkan pengukuran hasil melalui indikator yang jelas, lebih memperhatikan evaluasi program yang lebih sistematis dan mengukur kegunaan indikator ekonomi, efisiensi dan efektivitas.
- Staff senior lebih berkomitmen secara politis dengan pemerintah sehari-hari dari pada netral.
- Fungsi pemerintah adalah memperhatikan pasar, kontrak kerja keluar, dapat diartikan bahwa pemberian pelayanan tidak selamanya melalui birokrasi saja yakni juga melibatkan sektor swasta.
- Fungsi pemerintah dikurangi melalui privatisasi (Keban, 2004:95)

d) Koordinasi

Koordinasi merupakan faktor penting dalam suatu organisasi dimana dapat menjadi solusi terhadap permasalahan yang terjadi. Hal tersebut mengacu pada pengertian koordinasi yakni proses penyatuan atau pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satu-satuan yang terpisah suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Dengan adanya koordinasi maka individu-individu dalam suatu organisasi akan menjadi lebih solid.

Pengertian koordinasi menurut Suganda (1991) adalah penyatupaduan gerak dari seluruh potensi dan unit-unit organisasi atau

organisasi-organisasi yang berbeda fungsi agar secara benar-benar mengarah pada sasaran yang sama guna memudahkan pencapaiannya dengan efisien. Koordinasi diperlukan karena:

- a) Suatu unit tak mungkin dapat berfungsi dengan baik tanpa dibantu oleh unit yang lain.
- b) Tiap unit berkewajiban mendukung pelaksanaan fungsi unit lainnya bila seluruh organisasi ingin bergerak dengan lancar dan efektif melaksanakan tugasnya mencapai tujuan.

Selanjutnya Menurut Brech dalam Handyaningrat (2002:54)

Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri.

Kegiatan-kegiatan dari satuan-satuan organisasi berbeda dalam kebutuhan akan intergrasinya antara satu dengan lainnya. Kebutuhan akan koordinasi tergantung pada sifat dan kebutuhan komunikasi dalam pelaksanaan tugas dan derajat saling ketergantungan yang bermacam-macam antara satuan pelaksanaannya. Koordinasi yang tinggi akan sangat bermanfaat untuk pekerjaan yang tidak rutin atau jarang dikerjakan dan pekerjaan yang tidak dapat diperkirakan.

Menurut Thompson dalam Handoko (2003:196) terdapat tiga macam koordinasi dilihat dari saling ketergantungan diantara satuan-satuan suatu organisasi yaitu:

1. Saling ketergantungan yang menyatu (*Pooled Interdependence*) adalah ketika satuan-satuan organisasi tidak saling tergantung satu dengan yang lain dalam melaksanakan tugas atau kegiatannya tetapi tergantung pada pelaksanaan kerja setiap satuan yang memuaskan untuk hasil akhir.
2. Saling ketergantungan yang berurutan (*sequential interdependence*) adalah dimana satuan organisasi harus melakukan pekerjaannya terlebih dahulu sebelum satuan yang lain dapat bekerja.
3. Saling ketergantungan timbal balik (*Reciprocal Interdependence*) merupakan hubungan member dan menerima antar satuan organisasi.

Komunikasi merupakan kunci kesuksesan koordinasi agar tercipta suatu koordianasi yang efektif. Koordinasi secara langsung tergantung pada perolehan, penyebaran dan pemrosesan informasi. Selain itu terdapat beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur koordinasi. Hasibuan (2006:88-89), menjelaskan ada beberapa indikator dari koordinasi,yaitu sebagai berikut:

a) Kerjasama

Kerjasama pada hakekatnya mengindikasikan adanya dua pihak atau lebih yang berinteraksi secara dinamis untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dalam

pengertian itu terkandung tiga unsur pokok yang melekat pada suatu kerangka kerjasama, yaitu unsur dua pihak atau lebih, unsur interaksi dan unsur tujuan bersama. Jika satu unsur tersebut tidak termuat dalam satu obyek yang dikaji, dapat dianggap bahwa pada obyek itu tidak terdapat kerjasama. Unsur dua pihak, selalu menggambarkan suatu himpunan yang satu sama lain saling mempengaruhi sehingga interaksi untuk mewujudkan tujuan bersama penting dilakukan. Apabila hubungan atau interaksi itu tidak ditujukan pada terpenuhinya kepentingan masing-masing pihak, maka hubungan yang dimaksud bukanlah suatu kerjasama. Suatu interaksi meskipun bersifat dinamis, tidak selalu berarti kerjasama. Suatu interaksi yang ditujukan untuk memenuhi kepentingan pihak-pihak lain yang terlibat dalam proses interaksi, juga bukan suatu kerjasama. Kerjasama senantiasa menempatkan pihak-pihak yang berinteraksi pada posisi yang seimbang, serasi dan selaras.

b) Kesatuan tindakan

Pada hakekatnya koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasi atau satuan organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan anggota atau satuan organisasi lainnya agar anggota atau satuan

organisasi tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri. Oleh sebab itu konsep kesatuan tindakan adalah inti dari pada koordinasi. Kesatuan dari pada usaha, berarti bahwa pemimpin harus mengatur sedemikian rupa usaha-usaha dari pada tiap kegiatan individu sehingga terdapat adanya keserasian di dalam mencapai hasil. Kesatuan tindakan ini adalah merupakan suatu kewajiban dari pimpinan untuk memperoleh suatu koordinasi yang baik dengan mengatur jadwal waktu dimaksudkan bahwa kesatuan usaha itu dapat berjalan sesuai dengan waktu yang telah dirncanakan.

c) Komunikasi

Komunikasi tidak dapat dipisahkan dari koordinasi, karena komunikasi, sejumlah unit dalam organisasi akan dapat dikoordinasikan berdasarkan rentang dimana sebagian besar ditentukan oleh adanya komunikasi. Komunikasi merupakan salah satu dari sekian banyak kebutuhan manusia dalam menjalani hidup dan kehidupannya. “Perkataan komunikasi berasal dari perkataan *communicare*, yaitu yang dalam bahasa latin mempunyai arti berpartisipasi ataupun memberitahukan”

Dalam organisasi komunikasi sangat penting karena dengan komunikasi partisipasi anggota akan semakin tinggi dan pimpinan memberitahukan tugas kepada karyawan

harus dengan komunikasi. Dengan demikian komunikasi merupakan hubungan antara komunikator dengan komunikan dimana keduanya mempunyai peranan dalam menciptakan komunikasi.

Oleh karena itu, semakin tidak jelas tugas yang dikoordinasikan maka semakin tinggi kebutuhan informasi. Sehingga untuk alasan tersebut koordinasi pada dasarnya merupakan tugas pemrosesan informasi. Terdapat 3 (tiga) pendekatan untuk pencapaian koordinasi yang efektif.

1. Pertama, Teknik-teknik manajemen dasar artinya hanya menggunakan teknik-teknik manajemen dasar : hirarki manajerial, rencana dan tujuan sebagai pengarah umum kegiatan-kegiatan, aturan dan prosedur. Organisasi yang relatif sederhana tidak memerlukan peralatan koordinasi lebih dari teknik-teknik tersebut.
2. Kedua, Meningkatkan koordinasi potensial, pendekatan ini diperlukan bila bermacam-macam satuan organisasi menjadi lebih saling tergantung dan lebih luas dalam ukuran dan fungsi.
3. Ketiga, mengurangi kebutuhan akan koordinasi, disamping peningkatan koordinasi potensial, pengurangan koordinasi dalam hal-hal atau bidang tertentu diperlukan. Hal tersebut dikarenakan dalam beberapa situasi terkadang tidak efisien

mengembangkan cara pengkoordinasian tambahan. Ini dapat dilakukan dengan penyediaan tambahan sumber daya untuk satuan organisasi atau mengelompokkan kembali satuan organisasi agar dapat bekerja sendiri. (Handoko, 2003 : 198)

Selanjutnya dalam mendukung arah koordinasi mekanisme dasar untuk pencapaian koordinasi adalah komponen vital manajemen. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hirarki manajerial. Rantai perintah, aliran informasi dan kerja, wewenang formal, hubungan tanggung jawab dan akuntabilitas yang jelas serta dilaksanakan dengan pengarahan yang tepat.
2. Aturan dan prosedur. Aturan dan prosedur adalah keputusan manajerial yang dibuat untuk menangani kejadian-kejadian rutin, sehingga dapat juga menjadi peralatan yang efisien untuk koordinasi dan pengawasan rutin.
3. Rencana dan pencapaian tujuan. Pengembangan rencana dan tujuan dapat digunakan dalam pengkoordinasian melalui pengarahan seluruh satuan organisasi terhadap sasaran yang sama. Hal ini diperlukan bila aturan dan prosedur tidak mampu lagi memproses seluruh informasi

yang diperlukan untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan satuan kerja organisasi. (Handoko, 2003: 199-200)

B. Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerajaan

a. Konsep Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Oleh karenanya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas maka perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat perlu untuk dilakukan. Dalam penyaluran tenaga kerja aspek perencanaan dan pengembangan juga merupakan aspek penting demi terciptanya angkatan kerja yang berkualitas dan mampu bersaing dalam dunia global. Arthur W Sherman dan Goerge W Bohlander, dalam Nawawi (1997:137) mengemukakan bahwa perencanaan SDM merupakan sebuah proses untuk mengantisipasi dan membuat suatu ketentuan atau persyaratan untuk mengatur arus gerakan tenaga kerja ke dalam, di dalam, dan ke luar organisasi.

Sementara menurut Steiner dalam Sunarta, (t.t.:5) dijelaskan mengenai perencanaan sumber daya manusia yakni bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan perencanaan yang mana bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan, melalui strategi pengembangan kontribusi pekerjajanya dimasa depan. Selain itu menurut Alwi (2001:143) dikatakan bahwa perencanaan SDM adalah perencanaan yang disusun

pada tingkat operasional yang diajukan untuk memenuhi permintaan SDM dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Berdasarkan pernyataan pakar perencanaan sumber daya manusia diatas mengenai perencanaan sumber daya manusia maka dapat ditarik suatu benang merah yakni perencanaan sumber daya manusia merupakan hal penting untuk suatu organisasi. Dalam organisasi ketika perencanaan telah ditetapkan maka pemenuhan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa yang akan datang dapat diramalkan sehingga dalam perekrutan dapat sesuai dengan kebutuhan.

Selain itu pengembangan sumber daya manusia adalah tahapan paling penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing kuat. Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan (Hardjanto, 2010:67). Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak berdasarkan fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang lebih baik.

Selanjutnya, Otto dan Glasser dalam bukunya *The Management Training* menggunakan istilah *Training* atau latihan untuk usaha-usaha peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang didalamnya

telah menyangkut pengertian pendidikan. Pada perkembangan praktik yang terjadi di dunia industri istilah pengembangan sering kali disinonimkan dengan pendidikan. Tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai jika para karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik, efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia sangatlah diperlukan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektivitas dan produktivitas kerja dan dapat mencapai sasaran yang ditetapkan.

Pengembangan sumber daya manusia seakan menjadi tuntutan yang krusial bagi setiap tenaga kerja. Hal ini dikarenakan pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek yang semakin penting bagi perusahaan atau organisasi yang mana dengan sumber daya yang baik dan berkualitas maka, organisasi dapat mencapai tujuannya. Selain itu pengembangan sumber daya juga dapat menjadi suatu cara organisasi untuk dapat mengurangi ketergantungan perekrutan anggota baru atau karyawan baru. Pengembangan sumber daya juga merupakan suatu cara yang efektif guna menghadapi tantangan dan peluang yang dihadapi (Hardjanto, 2010:68).

Pergeseran paradigma dari konsep kecakapan menjadi kompetensi telah menimbulkan implikasi strategis yang sangat positif bagi upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Covey, Roger

dan Rebecca Merrill dalam Sedarmayanti (2012:61) menyatakan bahwa kompetensi mencakup tiga hal yakni:

- a) Kompetensi teknis adalah pengetahuan dan keahlian untuk mencapai hasil yang disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif baru.
- b) Kompetensi konseptual yakni kemampuan melihat gambar besar, untuk menguji berbagai pengandaian dan mnegubah perspektif.
- c) Kompetensi untuk hidup dalam ketergantungan, yakni kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan untuk mendengar, berkomunikasi, mendapat alternatif lain, kemampuan untuk melihat dan beroperasi secara efektif dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka, kompetensi merupakan faktor mendasar yang perlu dimiliki oleh seseorang, sehingga mempunyai kemampuan lebih untuk membuatnya berbeda dengan seorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa. Sikula dalam Hardjanto (2010:68) menyebutkan delapan jenis tujuan pengembangan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. *Productivity* (dicapainya produktifitas personel dan organisasi)
2. *Quality* (meningkatkan kualitas)

3. *Human Resource Planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya manusia)
4. *Moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab personel)
5. *Indirect Compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung)
6. *Health and Safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik)
7. *Obsolescence prevention* (mecegah menurunnya kemampuan personel)
8. *Personal growth* (meningkatkan kemampuan individual personal)

b. Ketenagakerjaan

a. Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja maupun aktif mencari kerja, yang masih mau dan mampu untuk melakukan pekerjaan. Mulyadi (2003:59-60) menjelaskan tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja berkisar antara 15 sampai 64 tahun atau jumlah seluruh penduduk suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Lebih lanjut, angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat dalam kegiatan produktif yaitu produksi barang dan jasa.

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi setiap negara di samping faktor alam dan faktor modal. Pengertian Tenaga Kerja dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Nainggolan (2009:26) menjelaskan didalam tesisnya istilah kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi). Dengan demikian pengertian kesempatan kerja adalah mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong. Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut (yang mengandung arti adanya kesempatan), kemudian timbul kebutuhan akan tenaga kerja.

Kesempatan kerja mengandung pengertian bahwa besarnya kesediaan usaha produksi untuk mempekerjakan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses produksi, yang dapat berarti lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja yang ada dari suatu saat dari kegiatan ekonomi. Kesempatan kerja dapat tercipta apabila terjadi permintaan tenaga kerja

dipasar kerja, sehingga dengan kata lain kesempatan kerja juga menunjukkan permintaan terhadap tenaga kerja (Sudarsono, 1998).

Asyhadie (2007) menjelaskan mengenai perlindungan kerja. Terdapat tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya,

termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

b. Angkatan Kerja

Angkatan kerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat, atau berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produktif yaitu produksi barang dan jasa (Mulyadi, 2003). Sedangkan menurut Soeroto (1992), angkatan kerja dapat didefinisikan sebagai sebagian dari jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai dan yang

tidak mempunyai pekerjaan yang telah mampu dalam arti sehat fisik dan mental secara yuridis tidak kehilangan kebebasannya untuk memilih dan melakukan pekerjaan tanpa ada unsur paksaan.

c. Perencanaan Tenaga Kerja (*Man-power Planning*)

Perencanaan tenaga kerja merupakan suatu langkah strategis dalam rangka prediksi mengenai kebutuhan akan tenaga kerja. Selain itu perencanaan juga merupakan proses untuk bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja dimasa sekarang ataupun yang akan datang. Sikula (dalam Hasibuan, 2009: 13) menjelaskan bahwa perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja. Dengan demikian melalui perencanaan, kebutuhan akan tenaga kerja dapat diprediksi sehingga memudahkan dalam pemenuhannya.

Lebih lanjut Yoder (dalam Hasibuan, 2009:13) juga mendefinisikan mengenai perencanaan tenaga kerja yakni perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin organisasi atau instansi mempunyai kesesuaian dalam jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, dan secara otomatis lebih bermanfaat.

Perencanaan pembangunan merupakan upaya menciptakan sebuah struktur, prosedur dan suatu bentuk pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian perencanaan dapat menjadi alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dalam aspek ketenagakerjaan maka perencanaan tenaga kerja menjadi penting sebagai sarana dalam pengambilan keputusan (Rubaman, 2011:25)

Perencanaan tenaga kerja yang disusun dan ditetapkan oleh pemerintah dilakukan melalui pendekatan perencanaan tenaga kerjanasional, daerah, dan sektoral. Selanjutnya dalam rangka untuk mewujudkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja yang dimaksud sesuai dengan pasal 7 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 terbagi menjadi dua yakni perencanaan tenaga kerja makro dan mikro.

Perencanaan tenaga kerja makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal, dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Perencanaan tenaga kerja mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi,

baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan. Selanjutnya dalam pasal 8 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi :

- a. penduduk dan tenaga kerja;
- b. kesempatan kerja;
- c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
- d. produktivitas tenaga kerja;
- e. hubungan industrial;
- f. kondisi lingkungan kerja;
- g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
- h. jaminan sosial tenaga kerja.

Perencanaan tenaga kerja merupakan langkah penting dalam pemenuhan kebutuhan akan tenaga kerja yang sesuai didalam sebuah organisasi atau instansi. Hal tersebut dikarenakan perencanaan tenaga kerja mempunyai tujuan untuk menghubungkan organisasi atau instansi dengan sumber daya yang tersedia terkait pemenuhan kebutuhan dimasa depan, sehingga

dapat menghindari tumpang tindih dan mis-manajemen dalam pelaksanaan tugas kerja.

Oleh karena itu menurut Hasibuan (2009:14) rencana suksesi jenjang karier tenaga kerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan perorangan yang konsisten atau linier dengan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. Syarat-syarat perencanaan tenaga kerja:

- a. Harus mengetahui secara jelas masalah yang akan direncanakannya.
- b. Harus mampu mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang calon tenaga kerja.
- c. Harus mempunyai pengalaman luas tentang job analysis, organisasi dan situasi persediaan tenaga kerja.
- d. Harus mampu membaca situasi tenaga kerja masa kini dan masa mendatang.
- e. Mampu memperkirakan peningkatan tenaga kerja dan teknologi masa depan.
- f. Mengetahui secara luas peraturan dan kebijaksanaan perburuhan pemerintah.

d. Lapangan Kerja

Kurangnya peluang kerja produktif dalam perekonomian dalam negeri dibanyak negara telah mengakibatkan migrasi tenaga

kerja ke luar negeri besar-besaran dalam rangka mencari peluang kerja yang lebih menarik. Untuk rumah tangga yang hidup dalam kemiskinan, migrasi ke luar negeri untuk bekerja mungkin dianggap sebagai satu-satunya cara untuk keluar dari kemiskinan karena tidak adanya peluang kerja produktif di dalam negeri (ILO, t.t: 14).

Lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan dari pekerjaan atau perusahaan dimana seseorang bekerja. Pada dasarnya lapangan kerja mempunyai kesamaan dengan kesempatan kerja yang artinya kebutuhan akan tenaga kerja. Istilah kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi dalam artian produksi (Nainggolan, 2009:26).

Selanjutnya Nainggolan (2009:26) juga menerangkan mengenai pengertian kesempatan kerja adalah mencakup lapangan perkerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong. sehingga dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut yang mana mengandung makna masih adanya kesempatan, dan kemudian timbul kebutuhan akan tenaga kerja.

Kesempatan kerja disetiap negara tingkatannya berbeda-beda yang mana banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang

terdapat pada suatu negara. Menurut Simanjuntak (2001) faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja, yaitu:

- a. Kondisi perekonomian.
- b. Pertumbuhan penduduk.
- c. Produktivitas/kualitas sumber daya manusia.
- d. Tingkat upah.
- e. Struktur umur penduduk.

e. Pengangguran

Pengangguran merupakan masalah ketenagakerjaan yang dialami oleh banyak negara. Begitu seriusnya masalah ini sehingga dalam setiap rencana-rencana pembangunan ekonomi masyarakat selalu dikatakan dengan tujuan untuk menurunkan angka pengangguran. Namun kebijaksanaan pemecahan sudah barang tentu harus ditujukan kepada apa yang menjadi penyebabnya.

Pengangguran merupakan salah satu bagian dari angkatan kerja yang tidak bekerja atau yang sedang mencari pekerjaan. Menurut Simanjuntak dinyatakan bahwa penganggur adalah orang yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari dalam seminggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan (Simanjuntak, 1985:5).

Sementara itu Soeroto menyatakan bahwa dalam pengertian makro ekonomis pengangguran adalah sebagian angkatan kerja yang tidak mempunyai pekerjaan. Sedangkan dalam pengertian mikro, pengangguran adalah seorang yang mampu dan mau melakukan pekerjaan akan tetapi sedang tidak mempunyai pekerjaan (Soeroto, 1986:12).

Menurut Sumarsono bahwa penduduk yang sedang mencari pekerjaan ini dapat disebut penganggur yang dikenal dengan penganggur terbuka atau penganggur penuh. Selain pengangguran terbuka, ada pula pengangguran terselubung (setengah pengangguran). Pengangguran terselubung ini menunjukkan tidak bekerja secara penuh, dalam arti belum digunakannya semua kemampuan pekerja tersebut atau adanya penghargaan (dalam wujud rupiah) yang terlalu kecil untuk pekerjaan yang dilakukannya (Sumarsono, 2003:115).

Menurut Sumarsono (2003:116) bahwa dalam pengangguran terselubung ini memungkinkan ada aliran tenaga kerja diantara pasar tenaga kerja masing-masing daerah:

- a. Karyawan yang bekerja menjadi pengangguran sukarela atau berhenti sementara.
- b. pekerja menganggur mendapat pekerjaan lain, pekerjaan baru atau penarikan sebuah pekerjaan yang

lebih menguntungkan, sehingga mereka akan berhenti sementara atau selamanya.

- c. Dalam tenaga kerja ini, baik bekerja atau menganggur angkatan kerja dapat cuti, diberhentikan atau sebaliknya memutuskan dipekerjakan lagi atau mencari pekerjaan lain untuk memperoleh penghasilan.
- d. Siapapun yang tidak pernah bekerja atau pandangan untuk memperluas pekerjaan angkatan kerja baru, dan kapan seseorang sudah waktunya berhenti bekerja atau masuk kembali menjadi angkatan kerja.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengangguran merupakan bagian dari angkatan kerja yang mau dan mampu melakukan pekerjaan tetapi tidak mempunyai pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan.

C. Peran Pemerintah Daerah Dalam Penyaluran Tenaga Kerja

Peran Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan pembangunan daerah merupakan salah satu syarat mutlak dalam era otonomi daerah. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia peran berarti seperangkat tingkah laku yang diharapkan dapat dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Selanjutnya Amba (1998) menjelaskan peranan adalah suatu konsep yang dipakai sosiologi untuk mengetahui pola tingkah laku yang teratur dan relatif bebas dari orang-orang tertentu yang kebetulan

menduduki berbagai posisi dan menunjukkan tingkah laku yang sesuai dengan tuntutan peranan yang dilakukannya. Sedangkan pemerintah daerah menurut UU no. 32 tahun 2004 adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya.

Dalam konteks pemerintah daerah, peranan pemerintah daerah dalam mendukung suatu kebijakan pembangunan bersifat partisipatif adalah sangat penting. Hal ini karena Pemerintah Daerah adalah instansi pemerintah yang paling mengenal potensi daerah dan juga mengenal kebutuhan rakyat setempat (Soetrisno, 1995).

Pandangan tradisional tentang pemerintah selalu mengacu pada apa yang diungkapkan oleh Adam Smith dalam bukunya yang terkenal, "wealth of Nations" bahwa pemerintah memiliki tugas melindungi masyarakat dari pelanggaran dan invasi masyarakat lainnya dan jauh mungkin bertugas melindungi setiap anggota masyarakat lainnya, serta bertugas menegakkan administrasi keadilan secara pasti. Pandangan ini menempatkan peran pemerintah secara terbatas hanya pada pertahanan, pengadilan, dan polisional. Kebutuhan masyarakat diluar hal tersebut dipenuhi sendiri oleh masyarakat dengan berinteraksi satu sama lain dalam lembaga pasar (Muluk, 2009:111).

Musgrave dan Musgrave dalam Muluk (2006:58) mengungkapkan bahwa peran pemerintah berkembang menjadi fungsi alokasi, fungsi distribusi, dan fungsi stabilisasi. Fungsi alokasi menunjukkan peran

pemerintah untuk mengatasi kegagalan mekanisme pasar dengan menyediakan public good. Regulasi yang dilakukan pemerintah juga termasuk dalam fungsi alokasi ini. Namun demikian, Starling dalam Muluk (2009:114) menegaskan bahwa tugas utama pemerintah yang membedakannya dengan sektor swasta adalah terutama untuk menyediakan *public goods* daripada *private goods*.

Selain itu peran pemerintah dalam memberikan layanan publik dapat tercermin dalam penggunaan instrumen kebijakannya. Dengan menggunakan instrumen kebijakan tersebut maka akan dapat dilihat bagaimana karakter pemerintah daerah apabila dibandingkan dengan unsur lain diluarnya. Mengacu pada taksonomi instrumen kebijakan Howlett & Ramesh dalam Muluk (2006:3) maka dapat dibedakan menjadi tiga kategori, yakni:

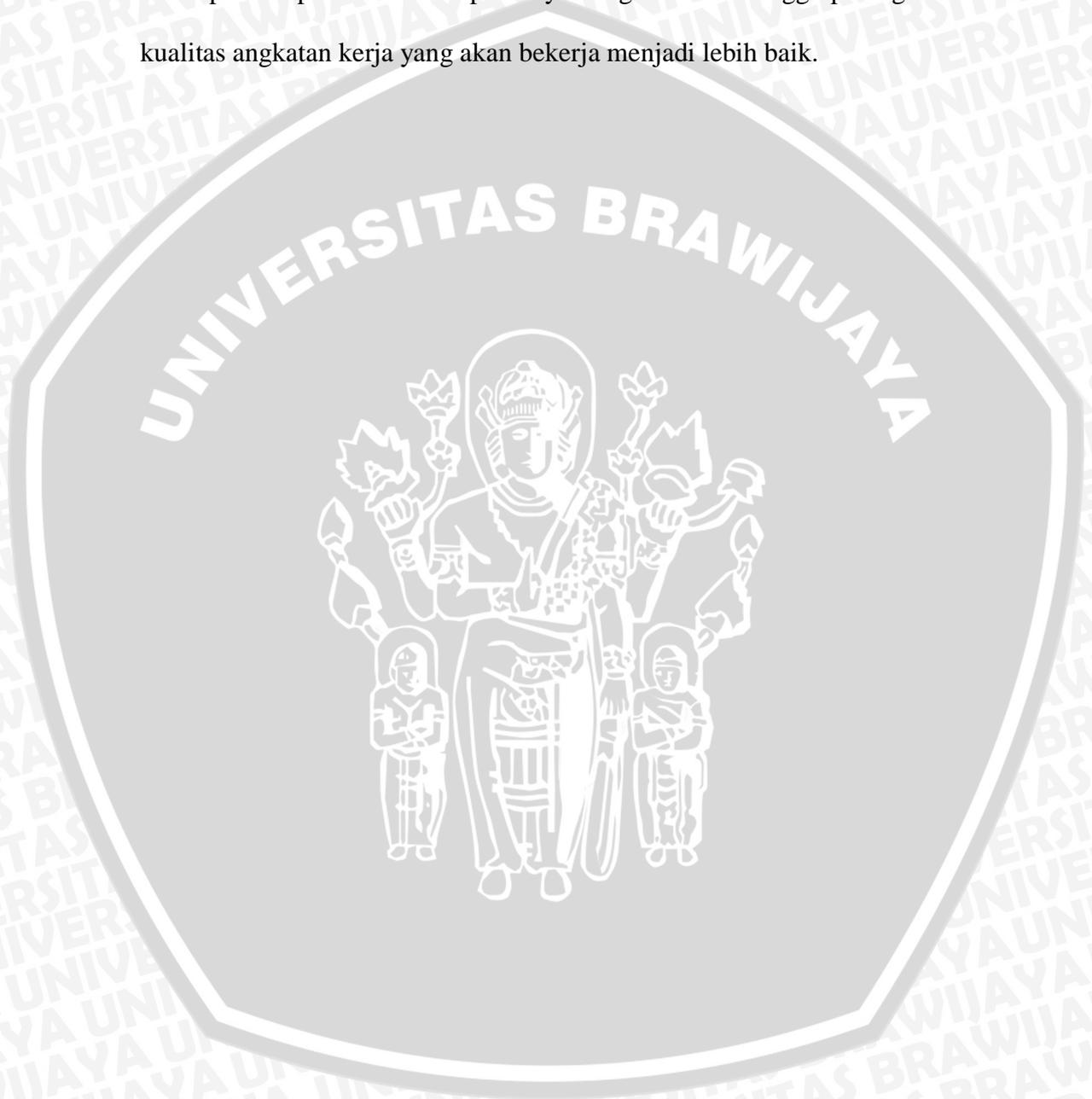
- a) Instrumen wajib atau sering disebut instrumen yang mengarahkan, bersifat mengarahkan tindakan warga dan lembaga swasta. Dalam hal ini pemerintah lebih menggunakan otoritasnya untuk mengatur atau memerintahkan warga untuk melakukan tindakan tertentu (*regulations*), atau mendirikan perusahaan yang dikontrol oleh pemerintah untuk menjalankan fungsi tertentu yang dipilih (*public-owned enterprise*), atau secara langsung menyediakan layanan publik melalui jalur birokrasi (*direct public goods provision*).
- b) Instrumen sukarela, instrumen ini memiliki ciri khas berupa minimnya keterlibatan pemerintah karena instrumen yang

digunakan lebih berbasis pada kesukarelaan. Dalam kondisi ini pemerintah sering kali mengambil keputusan untuk tidak melakukan apa-apa terhadap masalah tertentu yang telah diakui keberadaannya karena percaya atau memilih bahwa masalah tersebut dapat diselesaikan oleh instrumen diluar pemerintah, seperti mekanisme pasar atau organisasi swadaya lainnya. Instrumen sukarela ini merupakan instrumen penting untuk mencapai tujuan kebijakan ekonomi maupun sosial.

- c) Kategori instrumen ketiga yakni instrumen campuran, dimana menggabungkan beberapa karakter dari instrumen wajib dan sukarela. Instrumen ini membiarkan keterlibatan pemerintah pada tingkatan tertentu dalam membentuk keputusan aktor-aktor non pemerintah, sekaligus membiarkan keputusan akhir berada pada aktor tersebut. Keterlibatan pemerintah ini berkisar dari yang paling kecil berupa penyebaran informasi, subsidi, pelelangan hak, sampai yang paling dalam seperti pemungutan pajak retribusi.

Salah satu usaha pemerintah dalam upaya penyaluran tenaga kerja adalah dengan sosialisasi. Ritzer Jr (1987 : 139) Sosialisasi adalah proses seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukannya agar dapat berguna untuk melakukan sesuatu dan sekaligus sebagai pemeran aktif dalam satu kedudukan atau peranan tertentu di masyarakatnya. Oleh karenanya dalam konteks penyaluran Tenaga kerja didalam dan luar negeri pemerintah daerah kabupaten madiun dalam hal

ini adalah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan mengacu pada peran pemerintah daerah sebagaimana telah dipaparkan diatas, maka diharapkan dapat melakukan perannya dengan baik sehingga peningkatan kualitas angkatan kerja yang akan bekerja menjadi lebih baik.



BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang sangat penting bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan untuk pemecahan masalah-masalah yang ada dan juga sebagai alat bagi ilmuwan untuk mengungkap tabir yang ada dari suatu fenomena sehingga dapat diketahui kebenaran yang sesungguhnya (Satori & Komariah, 2011:1). Selain itu penelitian juga bermanfaat karena akan memunculkan suatu ilmu pengetahuan baru. Di sisi lain, metode yang digunakan dalam penelitian yang selanjutnya disebut sebagai Metode Penelitian merupakan hal yang penting karena berperan sebagai penentu jalannya sebuah penelitian. Metode penelitian memberikan sebuah jalan atau cara untuk para peneliti mengenai tata cara mengumpulkan data, mengidentifikasi data, menganalisis, dan menemukan kesimpulan dari penelitian secara sistematis, sehingga tujuan dari penelitian dapat tercapai.

A. Jenis Penelitian

Penelitian memiliki beberapa jenis metode yang lazim digunakan para ilmuwan sebagai langkah pemecahan masalah. Dalam konteks penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Alasan peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dalam penelitian ini, karena peneliti ingin mendeskripsikan secara sistematis data dari fakta-fakta yang

terdapat di lapangan kemudian dianalisis dan dibandingkan dengan standar normatif yang berlaku.

Melalui metode deskriptif peneliti dapat mendeskripsikan dan membandingkan fenomena-fenomena tertentu sehingga merupakan suatu studi komparatif. Selanjutnya penelitian terhadap fenomena-fenomena tersebut adalah dengan menetapkan atau menafsirkan suatu standar atau suatu norma tertentu dengan menggunakan latar belakang ilmiah sehingga banyak ahli menamakan metode deskriptif dengan nama survei normatif (*normative survey*) dengan metode deskriptif ini juga diselidiki kedudukan (*status*) fenomena atau faktor dan melihat hubungan antara satu faktor dengan faktor yang lain. Karenanya metode deskriptif juga dinamakan studi status (*status study*).

Denzin dan Lincoln dalam Satori & Komariah (2011:23-24) menerangkan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan latar belakang ilmiah dengan maksud menafsirkan suatu fenomena yang terjadi dengan menggunakan metode yang ada. Selain itu Kirk dan Miller dalam Moleong (2007:4) mendefinisikan penelitian kualitatif merupakan tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.

Selanjutnya Creswell (dalam Satori & Komariah, 2011:24) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah

“An inquiry process of understanding based on distinct methodological traditions of inquiry that explore social or human problem. The researcher builds a complex, holistic picture, analyzes words, report detailed views of informants and conduct the study in natural setting.

Penjelasan di atas dapat dimaknai bahwa penelitian kualitatif adalah suatu proses penyelidikan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pemahaman berdasar pada tradisi-tradisi metodologis berbeda yang mana mengeksplorasi masalah sosial atau manusia. Peneliti membangun sebuah kompleks, gambaran holistik, analisis kata-kata, melaporkan pandangan rinci dari narasumber dan melakukan studi dalam pengaturan alami terkait permasalahan manajemen penyaluran tenaga kerja pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas maka dapat ditarik benang merah dari penelitian ini yakni untuk meneliti secara mendalam pokok masalah yang dijadikan kasus. Kemudian mengungkap fakta-fakta di lapangan yang nantinya dikaitkan dengan teori yang digunakan dalam berbagai konsep, kategori, dan hipotesis berdasarkan kenyataan atau data di lapangan. Proses penelitian kualitatif berbentuk siklus, artinya tidak berlangsung secara linier sebagaimana yang umum dilakukan dalam penelitian konvensional. Dalam proses yang berbentuk siklus tersebut peneliti akan dapat memberikan suatu kesimpulan dan dikemas dalam suatu tulisan yang sistematis mengenai “Manajemen Penyaluran Tenaga Kerja dalam Rangka Mengurangi Pengangguran (Studi Kasus Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Madiun)”.

B. Fokus Penelitian

Pada dasarnya fokus penelitian adalah suatu tahapan awal mengenai objek yang menjadi perhatian dari apa yang diteliti guna mengungkap masalah yang ada. Sehingga peneliti akan memperoleh gambaran umum yang menyeluruh

mengenai objek situasi yang akan diteliti. Fokus penelitian juga berfungsi sebagai pengendali artinya dapat membatasi informasi atau data yang didapat dari lapangan. Hal tersebut bertujuan agar informasi atau data yang diperlukan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam fokus penelitian.

Fokus penelitian menurut Moleong (2007:94), memiliki dua tujuan, yakni pertama, membatasi studi, dengan kata lain fokus penelitian akan membatasi bidang-bidang atau cara pandang terhadap hal baru. Kedua, fokus itu berfungsi untuk memiliki kriteria inklusi-eksklusi atau memasukkan mengeluarkan suatu informasi yang baru diperoleh di lapangan dengan arahan dan bimbingan suatu fokus peneliti akan dapat mengetahui persis data mana dan tentang apa yang sesuai dan diperlukan. Adapun fokus penelitian yang ingin dicapai peneliti berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan adalah:

1. Manajemen penyaluran tenaga kerja oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Madiun dalam rangka mengurangi pengangguran.
 - a) Perencanaan (*Planning*) Penyaluran Tenaga Kerja
 - b) Pengorganisasian (*Organizing*) Penyaluran Tenaga Kerja
 - c) Pengadaan Staff (*Staffing*) Penyaluran Tenaga Kerja
 - d) Pengarahan (*Directing*) dan Pengawasan Penyaluran Tenaga Kerja
 - e) Koordinasi (*Coordinating*) Penyaluran Tenaga Kerja
 - f) Pelaporan (*Reporting*) Pelaksanaan Penyaluran Tenaga Kerja
 - g) Penganggaran (*Budgeting*) Penyaluran Tenaga Kerja

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen penyaluran Tenaga Kerja oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dalam rangka mengurangi pengangguran.

1. Faktor pendukung manajemen penyaluran tenaga kerja

- a) Dukungan fasilitasi dari pemerintah
- b) Keputusan presiden no 4 tahun 1980 tentang wajib lapor lowongan pekerjaan
- c) Anggaran
- d) Pelatihan keterampilan
- e) Sosialisasi

2. Faktor penghambat manajemen penyaluran tenaga kerja

- a) Ketidaksiharian tingkat pendidikan masyarakat dengan kualifikasi pekerjaan.
- b) permasalahan prosedural dan keabsahan data.
- c) Kurangnya sarana dan prasarana latihan keterampilan kerja
- d) Tidak maksimalnya koordinasi
- e) Tidak maksimalnya penyebaran informasi

C. Lokasi dan Situs Penelitian

Lokasi penelitian yakni tempat dimana penelitian akan dilangsungkan guna mendapatkan data dan informasi yang diperlukan secara aktual dan faktual sesuai keperluan penelitian. Adapun pemilihan terhadap lokasi adalah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun. Pertimbangan peneliti

memilih lokasi tersebut yakni karena Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unit Pemerintah Daerah yang menangani urusan ketenagakerjaan dan penyalurannya.

Sedangkan situs penelitian adalah dimana sebenarnya peneliti menangkap keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti. Adapun situs penelitian yakni terutama pada unit penempatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja serta didukung oleh unit-unit lain yang ada di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dengan dasar pertimbangan dimana situs tersebut menangani calon tenaga kerja yang ingin bekerja dan memberikan bimbingan kepada calon tenaga kerja.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data merupakan faktor penentu keberhasilan penelitian. Oleh karena itu setiap peneliti demi mendapatkan hasil yang baik bagi penelitiannya, tentunya harus didukung oleh data yang relevan baik dari segi jumlah maupun dari jenis data yang diperlukan. Selanjutnya untuk dapat menghasilkan data, maka data harus digali dan diperoleh dari berbagai sumber yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Sehingga untuk memperoleh hasil yang baik keakuratan data merupakan hal mutlak bagi seorang peneliti.

Menurut Lofland dan Lofland (dalam Moleong, 2004:157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Berkaitan dengan hal

tersebut jenis datanya dibagi ke dalam kata-kata dan tindakan. Sesuai dengan jenis data yang diperoleh dapat digolongkan menjadi:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan, narasumber yang terkait langsung dengan permasalahan yang diteliti. Sumber data primer dapat diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Pada penelitian ini peneliti menggunakan wawancara untuk mendapatkan data primer dari narasumber yang terkait. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun langsung dari Bapak Edi Soedarko selaku Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas).

b. Data Sekunder

Sedangkan data sekunder adalah data yang secara tidak langsung akan memberikan informasi dan pendukung kepada peneliti dimana data tersebut merupakan hasil kegiatan orang lain. Data sekunder berupa dokumen-dokumen, kompilasi data, laporan, catatan-catatan, makalah serta arsip yang berkaitan dan relevan dengan penelitian. Data sekunder dari penelitian ini berasal dari selang pandang dinas, Laporan Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintahan (LAKIP) tahun 2013 dan Rencana Strategis (Renstra) 2013-2018 Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan fase terpenting dalam suatu penelitian. Hal tersebut sebagai suatu proses pengadaan data untuk tujuan keperluan penelitian. Menurut Satori dan Komariah (2011:145) menerangkan bahwa teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah utama dalam penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai tempat, sumber dan cara. Sehingga jika dilihat dari sumber datanya maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder.

Adapun teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yakni sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi atau pengamatan salah satu teknik pengumpulan data yang penting dalam penelitian dimana metode observasi atau pengamatan merupakan teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun kelapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan (Satori & Komariah, 2011:104). Observasi memberi kesempatan bagi peneliti untuk menggali data secara luas, mampu menangkap berbagai macam interaksi dan secara terbuka dapat mengeksplorasi topik penelitiannya.

Nasution (2003:56) menjelaskan bahwa observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan, para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data yakni fakta mengenai kenyataan yang diperoleh melalui observasi.

Selanjutnya Syaodih (dalam Satori & Komariah, 2011:104) juga menerangkan mengenai observasi dimana dijelaskan bahwa observasi merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.

Seperti yang dijelaskan menurut teori di atas observasi yang dilakukan peneliti terkait dengan manajemen penyaluran tenaga kerja oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun bertujuan untuk menggali lebih luas proses manajemen penyaluran tenaga kerja menyangkut aspek-aspek perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, koordinasi yang dilakukan pemerintah dengan penyedia lapangan kerja dan juga faktor yang menjadi pendukung maupun penghambat manajemen penyaluran tenaga kerja.

b. Teknik Wawancara

Wawancara adalah suatu cara atau teknik yang dilakukan oleh seorang peneliti demi mendapatkan data secara langsung melalui percakapan dan tanya jawab. Sudjana dalam Satori dan Komariah (2011:130) menjelaskan definisi dari wawancara yakni sebagai proses pengumpulan data atau informasi melalui tatap muka antara pihak penanya (*interviewer*) dengan pihak yang ditanya (*interviewee*).

Dalam penelitian kualitatif wawancara sifatnya adalah mendalam, Stainback dalam Satori dan Komariah (2011:130) menjelaskan bahwa *interviewing provide the researcher a means to gain a deeper understanding of how the participant interpret a situation or phenomom*

than can be gained through observation alone. Dapat dimaknai pernyataan tersebut adalah wawancara peneliti memberikan sarana untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana peserta atau narasumber menafsirkan situasi atau fenomena daripada yang dapat diperoleh melalui observasi saja.

Oleh karena itu berdasarkan pernyataan di atas teknik wawancara yang dilakukan oleh peneliti secara mendalam kepada pihak yang diteliti bertujuan untuk mengumpulkan data dan mendapatkan pemahaman secara mendalam tentang bagaimana manajemen penyaluran tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun berjalan. Selain itu untuk mendapatkan penafsiran mengenai fenomena penyaluran tenaga kerja yang ada dikabupaten madiun.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang berperan penting dalam penelitian kualitatif, hal tersebut karena dokumentasi merupakan sumber informasi non manusia. Gottschalk (dalam Satori dan Komariah, 2011:147) menjelaskan mengenai dokumentasi dimana dokumentasi dibagi menjadi dua pengertian yakni pertama, bahwa sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan dari kesaksian lisan, artefak, peninggalan terlukis dan petilasan arkeologis. Kedua, yakni diperuntukkan bagi surat-surat resmi dan surat-surat negara seperti surat perjanjian, undang-undang, hibah konsensi dan lainnya.

Dalam penelitian membutuhkan suatu data otentik oleh karenanya dokumen merupakan data yang dibutuhkan sebagai data otentik. Guba dan Lincoln (dalam Satori dan Komariah, 2011:147-148) memberikan definisi mengenai dokumen dan *record* yakni dokumen ialah setiap bahan tertulis ataupun film, berbeda dengan *record* yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang peneliti. Sedangkan *record* adalah setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa atau menyajikan akunting.

Dengan teknik dokumentasi ini, peneliti dapat memperoleh informasi bukan saja hanya dari observasi atau wawancara yang dilakukan dengan narasumber, tetapi juga memperoleh informasi dari macam-macam sumber tertulis atau dari dokumen yang ada pada responden atau tempat, dimana responden bertempat tinggal atau melakukan kegiatan sehari-hari. Dokumen-dokumen yang dimaksud adalah sesuatu yang terkait dengan penyaluran tenaga kerja misalnya berupa Laporan Akuntabilitas Institusi Pemerintah (LAKIP), Rencana Strategis (Renstra), Selayang Pandang Dinas ataupun foto-foto kegiatan yang berkaitan dengan penyaluran tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2007:76). Adapun instrument penelitian dalam penelitian ini, terdiri dari:

1. Peneliti sendiri. Peneliti disini merupakan instrumen utama (*instrument guide*) dimana peneliti berfungsi sebagai perencana, pengumpul data, analisis, penafsir data dan pelapor hasil penelitiannya.
2. Pedoman Wawancara (*Interview Guide*) adalah daftar wawancara sebagai pedoman yang membantu mengarahkan peneliti dalam menggali data terkait penelitian dari para responden di lapangan .
3. Catatan lapangan (*Field Note*) merupakan instrumen penelitian yang berupa catatan dari hasil wawancara di lapangan dan juga tafsiran peneliti atas kondisi yang diperoleh peneliti di lapangan
4. Perangkat penunjang penelitian, terdiri dari kamera sebagai alat untuk mendokumentasikan gambaran riil objek yang diteliti dan tape recorder untuk memudahkan peneliti mengingat dan memahami pemaparan informasi dari responden.

G. Keabsahan Data

Keabsahan data adalah salah satu instrumen penting penelitian, hal ini dikarenakan keabsahan data merupakan faktor penunjang keberhasilan suatu penelitian. Jika data yang disajikan tidak diragukan lagi keabsahannya atau kebenarannya maka hasil dari penelitian dapat dibenarkan. Menurut Satori dan

Komariah (2011:100-101) menjelaskan bahwa keabsahan suatu penelitian kualitatif adalah tergantung pada kepercayaan akan *Kredibilitas*, *Trasferabilitas*, *Dependabilitas* dan *Conformabilitas*

a. Kredibilitas (Validitas Internal)

Keabsahan atas hasil-hasil penelitian dilakukan melalui:

1. Meningkatkan kualitas keterlibatan peneliti dalam kegiatan dilapangan;
2. Pengamatan secara terus menerus;
3. Trianggulasi, baik metode dan sumber untuk mengecek kebenaran data dengan membandingkannya dengan data yang diperoleh sumber lain dilakukan untuk mempertajam tilikan kita terhadap hubungan sejumlah data;
4. Pelibatan teman sejawat untuk berdiskusi, memberikan masukan dan kritik dalam proses penelitian;
5. Menggunakan bahan referensi untuk meningkatkan nilai kepercayaan akan kebenaran data yang diperoleh dalam bentuk rekaman, copy-an, dll.
6. Membercheck, pengecekan terhadap hasil-hasil yang diperoleh guna perbaikan dan tambahan dengan kemungkinan kekeliruan atau kesalahan dalam memberikan data yang dibutuhkan peneliti.

b. Transferabilitas

Bahwa hasil penelitian yang didapatkan dapat diaplikasikan oleh pemakai penelitian, penelitian ini memperoleh tingkat yang tinggi bila

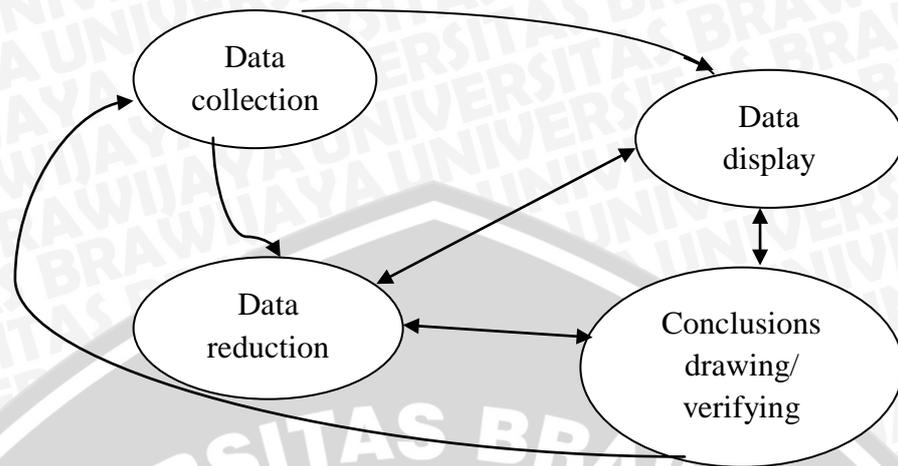
pembaca laporan memperoleh gambaran dan pemahaman yang jelas tentang konteks dan fokus penelitian.

c. Dependabilitas dan Conformabilitas

Dilakukan dengan *audit trial* berupa komunikasi dengan pembimbing dan dengan pakar lain dalam bidangnya guna membicarakan permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam penelitian yang berkaitan data yang harus dikumpulkan. Oleh karena itu agar derajat reabilitas dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat tercapai, maka diperlukan audit atau pemeriksaan yang cermat terhadap hasil penelitian. Auditor dalam penelitian ini yaitu dosen pembimbing yang terdiri dari Prof. Dr. Agus Suryono, MS dan Ainul Hayat, S.Pd, M.Si. Selain itu juga audit yang akan dilakukan oleh dosen penguji.

H. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu kegiatan pengolahan agar menjadi lebih sederhana, mudah dipahami dan dapat dipergunakan dalam pemecahan masalah atau dapat dipergunakan untuk menggambarkan kondisi yang terjadi secara jelas. Dalam tahapan analisis data ini, seluruh data yang telah diperoleh akan dideskripsikan dan dianalisis dimana hal tersebut bertujuan untuk menemukan pemecahan bagi permasalahan yang diangkat. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis model interaktif (*interactive model of analysis*). Langkah-langkah analisis tersebut diuraikan sebagai berikut:



Gambar 1
Analisis Data Model Miles and Huberman
Sumber : Satori & Komariah (2011:39)

Dari model analisis interaktif Miles dan Huberman diatas maka langkah-langkah yang dilakukan adalah:

1. Tahap pengumpulan data (*data collection*) yakni proses memasuki lingkungan penelitian dan melakukan pengumpulan data penelitian. Teknik yang digunakan dalam tahap pengumpulan data adalah observasi, wawancara maupun dokumentasi. Ketiga teknik pengumpulan data tersebut diterapkan peneliti pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun untuk menggali lebih luas terkait data yang diperlukan.
2. Tahap reduksi data (*data reduction*) yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dari lapangan. Data lapangan yang didapat dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun melalui teknik-teknik pengumpulan data dipilah-pilah kemudian dituangkan dalam uraian laporan yang lengkap dan terinci. Data

dan laporan tersebut kemudian direduksi, dirangkum, dan kemudian difokuskan untuk dipilih yang terpenting. Selanjutnya, dicari tema atau polanya (melalui proses penyuntingan, pemberian kode dan pentabelan). Pada tahap ini setelah data dipilah kemudian disederhanakan, data yang tidak diperlukan disortir agar memberi kemudahan dalam penampilan, penyajian, serta untuk menarik kesimpulan sementara.

3. Tahap penyajian data (*data display*) yaitu penyajian informasi untuk memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam tahapan ini, data tentang manajemen penyaluran tenaga kerja yang telah didapat disajikan dalam bentuk teks naratif. Selain itu, penyajian data juga berbentuk matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi tentang manajemen penyaluran tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dan kemudian data tersebut disusun dalam bentuk yang padu dan mudah dipahami, sehingga akhirnya dapat dilakukan pengambilan tindakan dan penarikan kesimpulan atas data yang telah disajikan.
4. Tahap penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing/verifying*) yaitu penarikan kesimpulan dari data yang telah dianalisis. Pada tahap ini, data yang disajikan peneliti harus diuji kebenaran, kecocokan, dan kekokohnya. Peneliti dapat menyadari bahwa dalam mencari makna, ia bisa menggunakan pendekatan emik, yaitu dari kacamata *key informan*, dan bukan penafsiran makna menurut

pandangan peneliti (pendekatan etik). Dengan demikian, kesimpulan akhir baru ditarik setelah tidak ditemukan informasi lagi berkaitan dengan kasus yang diteliti dalam hal ini adalah manajemen penyaluran tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun. Kemudian kesimpulan yang telah ditarik akan diversifikasi, baik dengan kerangka berpikir peneliti maupun dengan catatan lapangan yang ada, sehingga tercapai konsensus secara optimal pada peneliti dengan sumber-sumber informasi, dan pada akhirnya akan diperoleh validitas dan akuratisasinya.



BAB IV

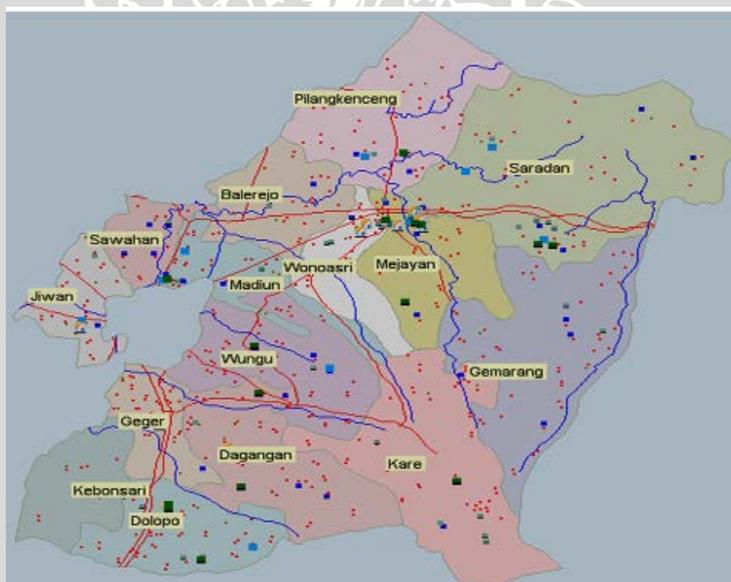
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi dan Situs Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Madiun

a) Keadaan Geografis

Luas wilayah 1.010,86 Km² atau 101.086 Ha, Secara administratif Kabupaten Madiun terdiri dari 15 Kecamatan, 198 Desa dan 8 Kelurahan. Dari 206 desa dan kelurahan tersebut, 45 desa atau 21,29% merupakan desa tertinggal.



Gambar. 2
Peta Kabupaten Madiun

Secara administratif Pemerintahan Kabupaten Madiun pada tahun 2007 dibagi menjadi lima variabel yakni:

Tabel 4
Administrasi Pemerintahan Kabupaten Madiun
Tahun 2007

No	Variabel	Jumlah
1.	Kota	1 buah
2.	Kecamatan	15 buah
3.	Kelurahan/desa	206 buah
4.	Desa tertinggal	45 buah
5.	Luas wilayah	1.010.86 km ²

Sumber : Kabupaten Madiun dalam angka Tahun 2013

Secara astronomis terletak pada posisi 7o12'-7o48'30" Lintang Selatan dan 111o25'45"-111o51" Bujur Timur dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Kabupaten Bojonegoro
- Sebelah Barat : Kabupaten Magetan dan Kabupaten Ngawi
- Sebelah Selatan : Kabupaten Ponorogo
- Sebelah Timur : Kabupaten Nganjuk

Bentuk permukaan lahan wilayah Kabupaten Madiun sebagian besar (67.576 Ha) relatif datar dengan tingkat kemiringan lereng 0-15%.

Secara terinci kemiringan lereng Kabupaten Madiun sebagai berikut :

- 0-12 % seluas 44.278,375 Ha (43,80 %)
- 2-15 % seluas 23.298,92 Ha (23,05 %)
- 15-40 % seluas 15.585,00 Ha (15,59 %)
- dan > 40% seluas 17.140,00 Ha (16,85 %)

Berdasar penggunaan lahan Wilayah Kabupaten Madiun terinci sebagai berikut :

• Pemukiman/Pekarangan	15.322,26 Ha	15,16 %
• Sawah	30.951,00 Ha	30,62 %
• Tegall	7.091,54 Ha	7,02 %
• Perkebunan	2.472,00 Ha	2,45 %
• Hutan Negara	40.511,00 Ha	40,08 %
• Perairan (Kolam/waduk)	836,00 Ha	0,83 %
• Lain-lain (jalan,sungai,makam)	3.0902,20 Ha	3,86 %

b) Demografis

Berdasarkan Undang-Undang, pendidikan diperuntukkan bagi seluruh rakyat Indonesia yang tujuannya adalah meningkatkan kecerdasan dan kesejahteraan penduduk secara maksimal. Penduduk secara perseorangan maupun kelompok merupakan sasaran kegiatan pembangunan pendidikan. Oleh karena itu aspek-aspek kependudukan, dinamika penduduk dan masalah yang ditemui dalam masyarakat akan sangat mempengaruhi pendidikan.

Aspek kependudukan perlu dipertimbangkan dalam pengembangan dan perencanaan pendidikan secara keseluruhan. Selama 3 tahun berturut-turut penduduk Kabupaten Madiun mengalami kenaikan. Berikut dapat dilihat pada tabel 4 mengenai perkembangannya.

Tabel 5
Keadaan jumlah penduduk menurut Kecamatan
Tahun 2005, 2006, 2007

No	Kecamatan	Jumlah			Keterangan
		2010	2011	2012	
1	Kebonsari	53541	53618	53711	
2	Geger	58528	59164	59757	
3	Dolopo	52170	52204	52583	
4	Dagangan	48063	49027	49442	
5	Wungu	51305	51612	51813	
6	Kare	30220	31922	33012	
7	Gemarang	31925	32362	32458	
8	Saradan	61991	62275	62295	
9	Pilangkenceng	54516	54431	54327	
10	Mejayan	42197	42915	43081	
11	Wonoasri	32628	32549	32730	
12	Balerejo	44485	44637	44514	
13	Madiun	38015	38033	37981	
14	Sawahan	25885	25791	25849	
15	Jiwan	55180	55225	55210	
	Jumlah	680649	685765	688763	

Sumber : Kabupaten Madiun dalam angka Tahun 2013.

Berdasarkan tabel 2 diatas, pada tahun 2007 jumlah penduduk Kabupaten Madiun 688.763 jiwa, dengan kepadatan rata-rata sebesar 682 jiwa/km². Penyebaran penduduk tidak merata antar kecamatan yang satu dengan yang lain, dimana kecamatan Saradan merupakan kecamatan yang mempunyai jumlah penduduk yang terbesar, sedangkan kecamatan Sawahan memiliki jumlah penduduk terendah.

Kepadatan penduduk cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Kecamatan dengan tingkat kepadatan penduduk paling tinggi adalah Kecamatan Jiwan yaitu 1636/km², sedang kepadatan paling rendah kecamatan Kare sebesar 173/km². Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Kepadatan penduduk menurut Kecamatan
Tahun 2005, 2006, 2007

No	Kecamatan	Luas Wilayah	Kepadatan		
			2005	2006	2007
1	Kebonsari	47,45	1129	1131	1131
2	Geger	36,61	1599	1620	1633
3	Dolopo	48,85	1070	1074	1082
4	Dagangan	72,36	668	680	684
5	Wungu	45,54	1131	1136	1142
6	Kare	190,85	158	167	173
7	Gemarang	101,97	316	318	319
8	Saradan	152,92	405	408	407
9	Pilangkenceng	81,34	671	670	667
10	Mejayan	55,22	765	778	783
11	Wonoasri	33,93	961	963	965
12	Balerejo	51,98	856	858	856
13	Madiun	35,93	1085	1057	1059
14	Sawahan	22,15	1168	1168	1167
15	Jiwan	33,76	1635	1635	1636
Jumlah/Rata-rata		1010,86	674	679	682

Sumber : Kabupaten Madiun dalam angka Tahun 2007.

Data terakhir yang dihimpun oleh Pemerintah Kabupaten Madiun mengenai jumlah penduduk Kabupaten Madiun pada tahun 2008 meningkat mencapai 769.497 orang. Komposisi penduduk menurut jenis kelamin adalah 384.334 orang laki-laki dan 385.279 orang perempuan. Berdasarkan struktur usia penduduk Kabupaten Madiun dikelompokkan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 7
Jumlah Penduduk Berdasarkan Kelompok Umur

No.	UMUR (TH)	TAHUN 2008	%
1.	0-4	53.445	6,95
2.	5-9	57.029	7,41
3.	10-14	66.205	8,60
4.	15-19	66.348	8,62
5.	20-24	62.991	8,19
6.	25-29	61.762	8,03
7.	30-34	61.627	8,01
8.	35-39	59.344	7,71
9.	40-44	56.028	7,28
10.	45-49	52.746	6,85
11.	50-54	49.363	6,41
12.	55-59	44.557	5,79
13.	60-64	38.923	5,06
14.	65- keatas	39.129	5,09
Jumlah		769.497	100,00

2. Gambaran Umum Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun

A. Dasar Pembentukan

Terbentuknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) hampir bersamaan dengan lahirnya Republik Indonesia dimana pada saat itu bernama Kementerian Sosial. Sejak tahun 1947, Pemerintah Republik Indonesia menetapkan bahwa urusan perburuhan dipisahkan dari Kementerian Sosial dengan membentuk Departemen Perburuhan sampai tahun 1966. Dalam perkembangannya Kementerian Perburuhan berdasarkan Peraturan Menteri Perburuhan berubah nama menjadi Departemen Tenaga Kerja (Depnaker).

Dengan terbentuknya Kabinet Pembangunan I, nama Departemen Perburuhan diganti dengan nama Departemen Tenaga Kerja, yang didalamnya terdapat 2 Direktorat Jenderal, yaitu:

- 1) Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penggunaan Tenaga Kerja (Dirjen Binaguna)
- 2) Direktorat Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja (Dirjen Perawatan)

Pada pembentukan Kabinet Pembangunan II, Departemen Tenaga Kerja diintegrasikan dengan Departemen Transmigrasi dan Koperasi menjadi satu yaitu Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi Koperasi berdasarkan Keputusan Menteri Nakertranskop Nomor Kep 1000/Men/1975 yang mengacu kepada KEPPRES No. 44 Tahun 1974.

Departemen ini untuk selanjutnya membawahi 4 Dirjen, yang merupakan gabungan dari 2 Departemen tersebut, yaitu: Dirjen Binaguna, Dirjen Perawatan, Dirjen Transmigrasi, dan Dirjen Koperasi.

Selanjutnya dalam kabinet pembangunan III, unsur koperasi dipisahkan dari Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, sehingga menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans). Dalam Kabinet Pembangunan IV kembali dipisahkan dan dibentuk Departemen Transmigrasi sebagaimana ditetapkan dengan Kep-55A/Men/1983 tentang susunan organisasi dan tata kerja departemen transmigrasi sedangkan susuna organisasi dan tata kerja Departemen Tenaga Kerja diatur dalam Kepmennaker No. Kep 199/Men/1984.

Pada era reformasi Departemen Tenaga Kerja kembali diintegrasikan dengan Departemen Transmigrasi menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Melalui semangat otonomi daerah yang menunjuk pada diberlakukannya Undang-Undang tentang Otonomi Daerah Nomor 22 Tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999, maka di tingkat daerah dibentuk Kantor Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) yang bertanggung jawab kepada Walikota/Bupati setempat. Hal tersebut juga didukung dengan Keputusan Presiden RI No. 47 Tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Susunan Organisasi serta Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Berdasarkan Sejarah terbentuknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diatas maka melalui Peraturan Daerah Kabupaten Madiun

No. 10 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Madiun dan didukung dengan Peraturan Bupati Madiun Nomor 39 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun pada tanggal 24 Desember 2008 Dinas Tenaga Kerja digabungkan dengan Dinas Sosial sehingga Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun berubah nama menjadi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DINSOSNA-KERTRANS) Kabupaten Madiun.

B. Visi dan Misi

1. Visi Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Madiun yakni Terwujudnya tenaga kerja yang professional dan beretos kerja tinggi dan mampu bersaing dalam dunia kerja.
2. Misi Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Madiun sebagai berikut:
 - Meningkatkan pelatihan dan penempatan tenaga kerja
 - Mengembangkan hubungan industrial yang harmonis
 - Meningkatkan perlindungan tenaga kerja
 - Meningkatkan penyelenggaraan ketransmigrasian

C. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Madiun No. 39 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga dan Transmigrasi:

1. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun secara umum mempunyai tugas pokok yakni melaksanakan urusan

Pemerintah Daerah dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

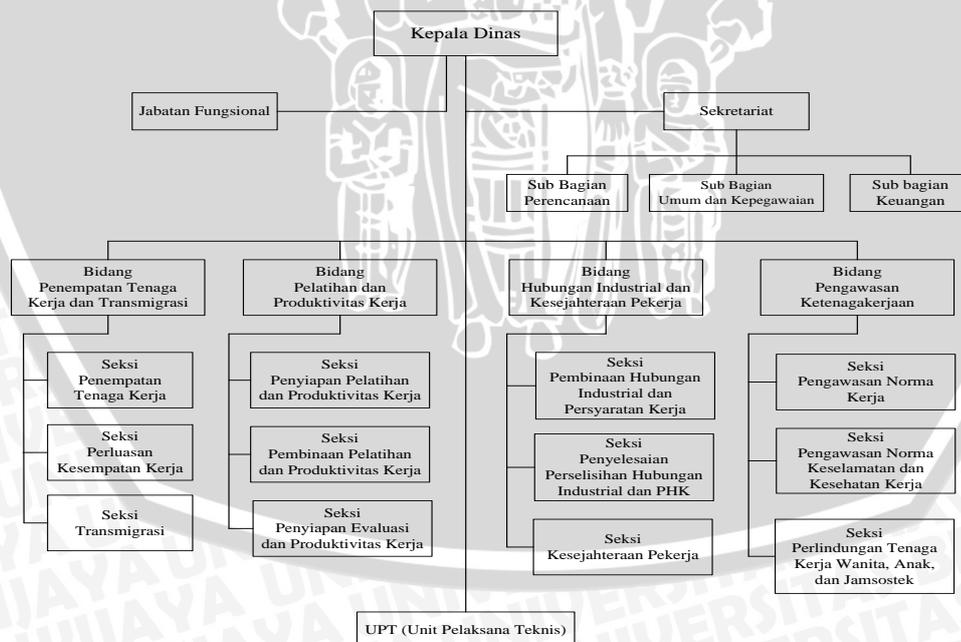
2. Sedang fungsi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun adalah:

- Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya
- Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya
- Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya
- Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya
- Penyusunan rencana program, pengendalian, evaluasi dan pelaporan.
- Penyelenggaraan rehabilitasi dan bantuan sosial.
- Penyelenggaraan informasi, pelatihan dan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.
- Pembinaan pengusaha dan organisasi pekerja, penyelesaian perselisihan dan pengupahan pekerja.
- Pengawasan norma kerja, kesehatan dan keselamatan kerja.
- Penyelenggaraan ketransmigrasian.
- Penyelenggaran sosialisasi.
- Pembinaan jabatan fungsional.

- Pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD).

D. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 39 Tahun 2008 Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Selanjutnya susunan organisasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun yakni terdiri dari Kepala Dinas, Sekretariat, Bidang Sosial, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja, Bidang Pengawasan, Kelompok Jabatan Fungsional, serta Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD). Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun yakni sebagaimana gambar bagan berikut ini:



Gambar. 3
Struktur Organisasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Madiun

Sumber: Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun (2013)

E. Uraian Tugas

Berdasarkan Peraturan Bupati Madiun Nomor 39 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja perangkat kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun, uraian tugas Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun adalah sebagai berikut:

1) Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan otonomi daerah pada urusan Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun. Dalam pelaksanaannya, kepala dinas membawahi:

- a) Sekretariat
- b) Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja
- c) Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
- d) Bidang Pengawasan Tenaga Kerja
- e) Bidang Transmigrasi Dan Mobilitas Penduduk
- f) Kelompok Jabatan Fungsional
- g) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

2) Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas meliputi perencanaan, pengkoordinasian tugas pada bidang-bidang, pengelolaan administrasi umum, rumah tangga, administrasi kepegawaian dan administrasi keuangan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Sekretaris mempunyai fungsi:

- a. Pengkoordinasian dan penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan program kerja masing-masing bidang secara terpadu;
 - b. Pengelolaan dan pengendalian administrasi umum, administrasi kepegawaian, rumah tangga dan keuangan;
 - c. Pelaksanaan pelayanan administrasi dinas;
 - d. Pengkoordinasian pelaksanaan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas dinas;
 - e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
- ## 3. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas yang meliputi menyusun kebijakan bina hubungan industrial dan tenaga kerja, melaksanakan koordinasi, penyelenggaraan, pembinaan, pengembangan serta pengelolaan hubungan industrial dan tenaga kerja. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Bidang

Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan dan pengembangan kebijakan teknis, perencanaan dan program kerja pada Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja;
 - b. Pelaksanaan pembinaan, pengembangan dan pengelolaan hubungan industrial, persyaratan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja;
 - c. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian peningkatan kesejahteraan tenaga kerja;
 - d. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan norma ketenagakerjaan;
 - e. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas pada Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja;
 - f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
4. Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Kepala Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas yang meliputi melaksanakan pembinaan sumber daya manusia atau tenaga kerja, melaksanakan pengelolaan, melaksanakan pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja, meningkatkan produktivitas tenaga kerja serta menyusun pengolahan dan

penganalisisan data pencaker dan data lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun luar negeri.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis, perencanaan dan program kerja pada Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- b. Pembinaan dan pengurusan terhadap penyaluran dan penempatan tenaga kerja;
- c. Pembinaan dan pengurusan terhadap pelatihan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja;
- d. Pembinaan dan pengurusan terhadap perluasan kesempatan kerja;
- e. Penyelenggaraan mengurus perijinan lembaga penempatan dan lembaga pelatihan;
- f. Penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan sertifikat kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- g. Pelaksanaan pembinaan pejabat fungsional pengantar kerja;
- h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas pada Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

5. Bidang Pengawasan Tenaga Kerja

Kepala Bidang Pengawasan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas yang meliputi pembinaan pengawasan Norma Ketenagakerjaan dan Penyidikan terhadap pelanggaran norma di bidang Ketenagakerjaan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Bidang Pengawasan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan dan Pengembangan kebijakan teknis perencanaan dan program kerja pada Bidang Pengawasan Tenaga Kerja;
- b. Pelaksanaan pembinaan dan pengujian norma ketenagakerjaan;
- c. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian peningkatan norma ketenagakerjaan;
- d. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan norma ketenagakerjaan;
- e. Pelaksanaan koordinasi dengan Instansi terkait Stakeholder dalam rangka penegakan hukum bidang Ketenagakerjaan;
- f. Penyelenggaraan penyidikan terhadap pelanggaran Norma Ketenagakerjaan;
- g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas pada Bidang Pengawasan Tenaga Kerja;
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

6. Bidang Transmigrasi Dan Mobilitas Penduduk

Kepala Bidang Transmigrasi dan Mobilitas Penduduk mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas yang meliputi melaksanakan pengelolaan, pembinaan dan penyelenggaraan bidang ketransmigrasian, menyusun dan mengolah kebijakan teknis, melakukan pengawasan, pemantuan dan pengendalian bidang ketransmigrasian dan mobilitas penduduk. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Bidang Transmigrasi dan Mobilitas Penduduk mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan dan pengembangan kebijakan teknis perencanaan dan program kerja pada Bidang Transmigrasi dan Mobilitas Penduduk;
- b. Penyelenggaraan kebijakan daerah dan pelaksanaan pedoman, norma, standar, prosedur, dan kriteria pembinaan SDM aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang transmigrasi dan mobilitas penduduk;
- c. Pelaksanaan kebijakan pusat dan provinsi strategi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang transmigrasi dan mobilitas penduduk;
- d. Penyelenggaraan dan pelaksanaan kebijakan daerah strategi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang transmigrasi dan mobilitas penduduk;

- e. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kegiatan bidang transmigrasi dan mobilitas penduduk;
- f. Pembinaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan pengendalian, serta evaluasi pengembangan SDM aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketransmigrasian;
- g. Penyelenggaraan koordinasi serta fasilitasi dukungan pelaksanaan Bidang Transmigrasi dan Mobilitas Penduduk;
- h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas pada Bidang Transmigrasi dan Mobilitas Penduduk;
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing. Kelompok jabatan fungsional terdiri dari tenaga fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya. Kelompok jabatan fungsional antara lain: Pranata komputer, Arsiparis, Pustakawan, Pengawas ketenagakerjaan, Instruktur Latihan Kerja, Panera, Analis Kepegawaian, Pengantar kerja, Perantara hubungan industrial.

8. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) adalah unit pelaksana teknis dinas Kabupaten Madiun yang melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau teknis kegiatan penunjang. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) yang dimiliki oleh Dinsosnakertrans Kabupaten

Madiun terdiri dari Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

F. Kepegawaian

Selanjutnya setelah melihat penjabaran diatas mengenai tugas pokok dan fungsi aparatur Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun, maka hal lain yang diperlukan yakni mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) yang mana tidak hanya mampu mengetahui dan memahami tugas-tugasnya sesuai dengan latar belakang pendidikannya namun juga berpengalaman dan berwawasan luas.

Dalam sebuah perencanaan kerja sangatlah penting untuk memperhatikan hal-hal tersebut dimana dengan sumber daya yang berkualitas tinggi, maka harapan target kualitas pekerjaan yang baik dapat tercapai. Oleh karena itu akan dipaparkan mengenai kondisi kepegawaian pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun yang mana sebagai berikut:

- a. Komposisi Sumber Daya Aparatur Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki beberapa sumber daya, yang diantaranya adalah sumber daya manusia dan asset yang dimiliki. Sumber daya Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dapat

dilihat pada tabel dibawah dimana terbagi dalam 6 jenis jabatan, diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Komposisi Sumber Daya Aparatur Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Sub. Bagian	3
4	Kepala Bidang	5
5	Kepala Seksi	16
6	Staff	49
	Jumlah	75

Sumber: Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2013)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki jumlah aparatur sebanyak 75 orang yang terbagi dalam 6 komposisi jabatan seperti diatas.

b. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat, Golongan, dan Tingkat Pendidikan

Golongan atau pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkat jabatan seorang dalam suatu instansi dan merupakan susunan kepegawaian yang digunakan sebagai dasar penggajian dalam suatu jabatan tertentu. Sedang pendidikan merupakan faktor penting dalam sebuah pekerjaan dimana kompetensi atau kualitas pekerja dapat dilihat melalui pendidikan yang telah ditempuh. Pangkat atau golongan dapat dilihat dari

tingkat pendidikan atau lama pengabdian. Dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun memiliki beberapa sumber daya yang dapat dilihat pada tabel 8 dibawah:

Tabel. 9
Jumlah Pegawai/Aparatur Berdasarkan Kepangkatan

No.	Golongan	
1.	ESELON II	1
2.	ESELON III	6
3.	ESELON IV	16

Sumber: Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun (2013)

Didalam Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki komposisi aparatur sebagaimana digambarkan pada table 8 diatas adalah memiliki aparatur Eselon II yang mana diduduki oleh seorang kepala dinas dan Eselon III diduduki oleh Sekretaris dan Kepala bidang sedangkan Eselon IV diduduki oleh kepala sub bagian dan kepala seksi. Selanjutnya adalah penggolongan aparatur berdasarkan golongan yang akan diuraikan pada table 9 berikut:

Tabel 10
Jumlah Aparatur Berdasarkan Golongan/Ruang

No	Golongan/Ruang	Jumlah
1	I/a	-
2	I/b	-
3	I/c	-
4	I/d	-
5	II/a	2
6	II/b	6
7	II/c	2
8	II/d	2
9	III/a	11
10	III/b	17
11	III/c	5
12	III/d	20
13	IV/a	7
14	IV/b	3
	Jumlah	75

Sumber: Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun (2013)

Berdasarkan Tabel diatas, maka sangat jelas terlihat bahwa Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun mempunyai 75 Pegawai. Golongan terendah aparatur yang dimiliki oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah golongan II/a yang berjumlah 2 orang, golongan II/b berjumlah 6 orang, golongan II/c berjumlah 2 orang, golongan II/d berjumlah 2 orang, Golongan III/a berjumlah 11 orang, golongan III/b berjumlah 17 orang, golongan III/c berjumlah 5 orang, Golongan III/d berjumlah

20 orang, golongan IV/a berjumlah 7 dan yang tertinggi adalah golongan IV/b yang berjumlah 3 orang. Selanjutnya adalah penggolongan aparatur berdasarkan tingkat pendidikannya yakni dapat dilihat pada table berikut:

Tabel. 11
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan Formal

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	Magister (S2)	8
2	Sarjana (S1)	31
3	Diploma III	8
4	SMA/Sederajat	27
5	SMP/Sederajat	1
	Jumlah	75

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun (2013)

Dari komposisi aparatur tersebut terlihat bahwa jenjang pendidikan terendah aparatur Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah SMP. Sehingga dalam proses perjalanannya perlu melakukan beberapa penyesuaian agar tidak mengurangi kinerja maka diimbangi oleh aparatur dengan pendidikan yang lebih tinggi dan mengasah skill melalui berbagai pelatihan yang dapat dijabarkan pada table berikut:

Tabel 12
Jumlah Aparatur Berdasarkan Pendidikan Non Formal

Pemetaan SDM	Jenis Pendidikan/Pelatihan		
	Diklat Kepemimpinan	Fungsional	Teknis
Struktural	20	-	3
Fungsional	9	-	-
Staff	-	3	-

Sumber : Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun (2013)

Pendidikan non formal dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

c. Kondisi Sarana dan Prasarana.

Sarana dan Prasarana penunjang terhadap kebutuhan dan tugas-tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun secara minimal telah tercukupi, namun untuk pelaksanaan ke depan untuk menunjang kegiatan-kegiatan disetiap bidang, maka perlu ditunjang dengan adanya pendukung yang lebih modern. Dengan adanya penunjang sarana dan prasarana yang lebih modern, maka diharapkan dapat memanfaatkannya dengan baik. Pemanfaatan sarana dan prasarana secara baik maka akan lebih memudahkan dalam bekerja.

Tabel 13
Kondisi sarana dan prasarana pada Dinas sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun

No	Nama Inventaris	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Sedang	Rusak
1	KENDARAAN				
	Mobil	4	4		
	Motor	21	21		
2	BANGUNAN	20	20		
	BLK	-	-		
3	PERALATAN DAN MESIN				
	Mesin Tik Manual	21	21		
	Lemari Besi	37	37		
	Rak Besi	1	1		
	Mesin Kalkulator	6	6		
	Filling Besi	23	23		
	Brankas	6	6		
	Lemari Kaca	4	4		
	Papan Pengumuman	7	7		
	Write Board	16	16		
	Meja Kayu Rotan	78	78		
	Kursi Besi Metal	45	45		
	Kursi Kayu/Rotan	3	3		
	Tempat Tidur Besi	58	58		
	Meja Rapat	27	27		
	Meja Tulis	41	41		
	Meja Telepon	1	1		
	Meja Tik	1	1		
	Meja Panjang	2	2		
	Kursi Tamu	13	13		

No	Nama Inventaris	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Sedang	Rusak
	Kursi Tangan	5	5		
	Kursi Putar	11	11		
	Kursi Biasa	74	74		
	Kursi Lipat	164	164		
	Meja Komputer	1	1		
	Kasur	51	51		
	Bantal	4	4		
	AC Unit	2	2		
	Kipas Angin	18	18		
	Televisi	7	7		
	Sound System	1	1		
	Wereless	1	1		
	Megaphone	4	4		
	Microphone	4	4		
	Tustel	11	11		
	PC Unite	11	11		
	Lemari Buku	14	14		
	Buffet Kayu	13	13		
	Pesawat Telepon	7	7		

Sumber : Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun (2013)

Berdasarkan tabel 12 dapat dijelaskan bahwa sarana dan prasarana yang ada pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun diharapkan dapat menunjang para aparatur untuk meningkatkan kinerja dan menjadi faktor pendukung dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Adanya pemenuhan sarana dan prasarana yang terus dilakukan

pembaharuan dapat dilihat kondisi dinas sendiri untuk nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melihat kondisi internal Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun.

B. Hasil Data Fokus Penelitian

1. Manajemen Penyaluran Tenaga Kerja Oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Madiun.

Manajemen penyaluran yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun berfokus kepada tujuh tahapan yakni Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengadaan Staf (*Staffing*), Pengarahan (*Directing*), Koordinasi (*Coordinating*), Pelaporan (*Reporting*), dan Penganggaran (*Budgeting*).

a. Perencanaan penyaluran tenaga kerja

Proses perencanaan penyaluran tenaga kerja dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan suatu tindak lanjut dari permasalahan dibidang ketenagakerjaan, hal ini seperti yang tertuang renstra Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2013-2018 antara lain:

- a) Mengenai tingginya tingkat pengangguran,
- b) Rendahnya perluasan kesempatan kerja,
- c) Rendahnya kompetensi dan produktivas tenaga kerja

Dengan adanya berbagai permasalahan tersebut, Dinas berupaya untuk membuat sebuah perencanaan untuk mengatasinya. Hal tersebut dilakukan mengingat tingginya angka pengangguran yang mencapai 4.432

orang lebih karena minimnya lapangan kerja yang tersedia. Dari jumlah itu sebanyak 2.281 orang berpendidikan SMA, lalu sarjana sebanyak 537 orang, SMP sebanyak 1.082 orang, Diploma III sebanyak 293 orang, Diploma II sebanyak 25 orang, Diploma I sebanyak 42 orang, dan SD sebanyak 172 orang.

Hal itu sesuai dengan penuturan Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun Edi Sudarko yakni sebagai berikut:

“Permasalahan terkait pengangguran memang tinggi, dari data kami tercatat bahwa sepanjang tahun 2012 masih ada pengangguran sebanyak 4.000-an orang, Dari jumlah tersebut, masih didominasi oleh pengangguran yang berpendidikan SMA dan juga SMP. Tidak hanya itu, pengangguran yang berpendidikan sarjana juga banyak, ditambah lagi yang berpendidikan diploma dan SD. Artinya pengangguran masih menyentuh disemua jenjang pendidikan” (*Sumber: Wawancara, Senin 12 Mei 2014 Pukul 09:00*)

Berdasarkan wawancara diatas perlu adanya perencanaan yang matang untuk mengatasi permasalahan pengangguran. Perencanaan tersebut disusun demi tercapainya tujuan visi misi yakni terwujudnya tenaga kerja yang professional dan beretos kerja tinggi dan mampu bersaing dalam dunia kerja. Oleh karena itu perencanaan berfokus pada terciptanya peningkatan pelatihan dan penempatan tenaga kerja, mengembangkan hubungan industrial yang harmonis, dan meningkatkan perlindungan tenaga kerja.

Selain itu, upaya yang dilakukan oleh dinas dalam mengatasi masalah pengangguran adalah optimalisasi informasi lowongan kerja dan

peningkatan keterampilan kerja. Sebagaimana tertuang dalam rencana strategis Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun.

Permasalahan selanjutnya yang dihadapi oleh pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam hal ketenagakerjaan adalah rendahnya perluasan kesempatan kerja. Menurut PP Nomor 33 Tahun 2013 Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia, baik di dalam hubungan kerja (berdasarkan perjanjian kerja, ada unsur perintah, pekerjaan dan upah) maupun diluar hubungan kerja (tidak berdasarkan perjanjian kerja).

Rendahannya perluasan kesempatan kerja terindikasi bahwa kesempatan kerja di Kabupaten Madiun terkendala masalah pengembangan lapangan pekerjaan yang telah tersedia dan penciptaan lapangan kerja baru. Dalam perluasan kesempatan kerja yang dimaksud adalah program kewirausahaan sebagai solusi penciptaan lapangan kerja baru dan penyebaran informasi lowongan kerja sebagai pengembangan lapangan pekerjaan yang telah tersedia. Program perluasan kesempatan kerja kewirausahaan dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri. Sedangkan penyebaran informasi lowongan pekerjaan sebagai pengembangan lapangan kerja yang telah tersedia dilakukan dengan sosialisasi kepada masyarakat.

Namun kurangnya kesadaran atau keinginan masyarakat dalam berwirausaha dinilai menjadi faktor utama masalah perluasan kesempatan kerja. Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun Edi Sudarko menjelaskan:

“Masalah perluasan kesempatan kerja terkendala oleh partisipasi masyarakat, sesuai dengan PP No. 33 Tahun 2013 bahwa perluasan kesempatan kerja yang dimaksud adalah program kewirausahaan. Tetapi partisipasi masyarakat sangat kurang, karena kebanyakan mereka berorientasi bagaimana mendapatkan pekerjaan bukan menciptakan pekerjaan. Padahal sesuai dengan peraturan pemerintah itu akan diberi fasilitas permodalan” (*Sumber: Wawancara, Senin 12 Mei 2014 Pukul 09:00*)

Berdasarkan data wawancara diatas maka semakin jelas kendala dari perluasan kesempatan kerja dimana partisipasi dan kesadaran masyarakat menjadi permasalahan utama. Sehingga perlu untuk membuat suatu perencanaan pemecahan masalah. Dengan melihat hal tersebut pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun berupaya untuk mengatasinya dengan perencanaan pembangunan ketenagakerjaan yang berfokus pada sosialisasi kepada masyarakat mengenai masalah kewirausahaan agar lebih terdorong atau termotivasi.

Selanjutnya permasalahan yang ada adalah rendahnya kompetensi dan produktivas tenaga kerja. Kompetensi dalam hal ini menyangkut tingkat atau jenjang pendidikan. Jenjang pendidikan yang dimaksud adalah bahwa tingkat kebutuhan pekerjaan tidak sesuai dengan pendidikan pencari kerja. Selain itu terkait permasalahan produktivas tenaga kerja

terdapat faktor- faktor yang mempengaruhinya seperti pendidikan, keterampilan, sikap dan etika kerja, serta motivasi. Dua pokok permasalahan terkait kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang dijelaskan oleh Kepala Bidang Penempatan, Pelatihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun Edi Sudarko adalah:

“Yang pasti selain permasalahan pengangguran juga tentang rendahnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, maksudnya kompetensi itu adalah tentang jenjang pendidikan terkadang memang lowongan yang ada tidak sesuai dengan tingkat pendidikan pencari kerja. Kalau soal produktivitas softskill yang terkadang masih rendah.” (Sumber: Wawancara, Senin 12 Mei 2014 Pukul 09:00)

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa permasalahan ketenagakerjaan di kabupaten madiun selain jumlah pengangguran dan rendahnya perluasan kesempatan kerja yakni mengenai kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang masih rendah. Oleh karena itu pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi membuat suatu perencanaan pemecahan masalah dengan melakukan pelatihan keterampilan tenaga kerja dan bimbingan usaha tenaga kerja mandiri terdidik.

b. Pengorganisasian Penyaluran Tenaga Kerja

Pengorganisasian merupakan wadah dalam mengatur dan menggerakkan suatu kegiatan atau program tertentu. Didalam pengorganisasian memuat suatu proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi , sumberdaya yang dimiliki, dan

lingkungan yang melingkupinya. Terdapat dua aspek didalam pengorganisasian salah satunya yakni departementalisasi. Departementalisasi merupakan pengelompokan kegiatan-kegiatan kerja suatu organisasi agar kegiatan sejenis yang saling berhubungan dapat dikerjakan bersama. Hal ini akan tercermin pada struktur formal suatu organisasi dan tampak atau ditunjukkan oleh suatu bagan organisasi.

Struktur organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun yang menangani masalah penyaluran tenaga kerja seperti yang dipaparkan dalam Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintahan 2013 (LAKIP) yakni Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja. Bidang tersebut mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a) Penyusunan rencana dibidang perluasan dan penempatan tenaga kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, serta transmigrasi.
- b) Pelaksanaan dan pengendalian kegiatan perluasan dan penempatan tenaga kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja serta transmigrasi.
- c) Pendokumentasian dan evaluasi pelaksanaan kegiatan perluasan dan penempatan tenaga kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja serta transmigrasi.
- d) Penyusunan petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan perluasan dan penempatan tenaga kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja

serta transmigrasi. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam bidang Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun, terbagi menjadi tiga sub seksi yang terdiri dari:

- a. Seksi Pelatihan Tenaga Kerja
- b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
- c. Seksi Perluasan Tenaga Kerja

Ketiga seksi diatas merupakan sub-sub bagian dari dinas yang secara khusus menangani permasalahan ketenagakerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsinya.

- a. Seksi Pelatihan Tenaga Kerja

Pelatihan tenaga kerja merupakan hal yang lumrah dibutuhkan oleh suatu instansi atau organisasi. Adanya pelatihan tenaga kerja mendorong para pekerja untuk lebih menguasai pekerjaan yang akan dilakukan. Dalam konteks penyaluran tenaga kerja, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun mempunyai suatu sub bagian yaitu pada bidang Seksi Pelatihan Kerja. Seksi ini dibentuk secara garis besar bertujuan untuk memberikan pelatihan kepada masyarakat pencari kerja agar mempunyai skill atau keterampilan yang lebih baik. Selain itu agar dapat bersaing dengan persaingan pasar kerja.

Seksi pelatihan kerja mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

- 1) Menyiapkan pedoman teknis pembinaan terhadap instruktur tenaga kerja.
- 2) Melakukan fasilitas pembinaan instruktur dan tenaga pelatihan lembaga pelatihan, pemerintah, swasta dan perusahaan.
- 3) Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pembinaan pelatihan kerja.
- 4) Memberikan fasilitas pelaksanaan akreditasi status/tingkat/jenjang kelembagaan dan perijinan lembaga pelatihan swasta dan perusahaan.
- 5) Menyiapkan dan pelaksanaan sosialisasi program standarisasi dan sertifikasi tenaga kerja.
- 6) Mengidentifikasi dan mendata peserta pemagangan menurut jumlah, jenis dan kualifikasi kompetensi pemagangan didalam dan diluar negeri.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi diatas, maka peran dinas dalam melakukan penyaluran tenaga kerja khususnya dalam hal pelatihan tenaga kerja yang ditangani oleh sub Seksi Pelatihan Tenaga Kerja dapat diketahui secara jelas. Sebagaimana diterangkan oleh bapak Edi Soedarko selaku kepala Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun.

“Dalam konteks penyaluran tenaga kerja, tentunya kami juga mengupayakan pemberian fasilitas pelatihan tenaga kerja kepada para pencari kerja, selian itu juga memberikan tes atau uji kompetensinya. Jadi tidak hanya melatih tetapi juga tesnya kami yang melakukan penilaian dengan melibatkan pihak lain yang terkait. Pelatihan yang dilakukan menyangkut pelatihan peningkatan keterampilan atau skill. Biasanya calon pekerja yang akan magang keluar negeri yang banyak mengikuti pelatihan” (Sumber: Wawancara, Senin 12 Mei 2014 Pukul 09:00)

Wawancara di atas memberikan penjelasan bahwa dalam upaya penyaluran tenaga kerja pembagian tugas penting dilakukan oleh sub Bidang Penempatan, Pelatihan, dan Produktivitas Kerja yang secara khusus dilakukan oleh Seksi Pelatihan Tenaga Kerja. Pelatihan kerja dilakukan untuk mempersiapkan para pekerja dalam menjalankan tugasnya ketika nanti bekerja. Hal tersebut adalah suatu bentuk fasilitas yang diberikan pemerintah, disamping menjadi tugas dan fungsi dari dinas.

Lebih lanjut, pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan pelatihan keterampilan teknis dan pelatihan kemampuan verbal. Sebagaimana dijelaskan oleh salah satu staf Seksi Pelatihan Tenaga Kerja mengatakan bahwa:

“Kami memberikan pelatihan keterampilan tujuannya adalah untuk dapat meningkatkan kemampuan atau kompetensi para pencari kerja ini, mas. Pelatihan yang kami berikan misalnya pelatihan keterampilan seperti menjahit, mengelas, pertukangan dan lain-lain. Selain itu ujian sertifikasi atau ujian kompetensinya kami juga yang memfasilitasi, mas. Jadi dengan melakukan itu kami bisa tahu kemampuan para calon pekerja atau pencari kerja yang telah kami latih.” (Sumber: Wawancara, Senin 12 Mei 2014 Pukul 09:00)

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun melakukan pelatihan tenaga kerja yakni pelatihan keterampilan teknis seperti menjahit, mengelas dan pertukangan. Selain itu pada pelaksanaan tes uji kompetensi keterampilan kerja juga mendapat fasilitas dari pihak dinas.

Pada perjalanannya, pelatihan tenaga kerja yang dilakukan oleh dinas tentu tidak lepas dari masalah-masalah yang menerpa. Masalah yang terjadi berbagai macam seperti dari permasalahan kurangnya sarana dan prasarana pendukung, masalah tidak disiplinnya masyarakat yang mengikuti pelatihan, tidak bersungguh-sungguh dan cenderung malas selama pelatihan, jarang hadir hingga tidak lulus uji kompetensi keterampilan kerja. Sebagaimana yang diterangkan oleh bapak Edi Soedarko selaku kepala Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun.

“Dalam proses pelatihan memang tidak terlepas dari permasalahan. Masalah yang terjadi memang berbagai macam seperti kurangnya sarana prasarana pelatihan, yaitu belum adanya balai latihan kerja, jadi kami masih menyewa. Dari sisi masyarakatnya juga terkadang mereka cenderung “bandel” istilahnya. Ada yang angin-anginan mengikuti pelatihan, ada yang malas dan tidak bersungguh-sungguh selama pelatihan, jarang masuk dan akhirnya pada saat tes uji kompetensi mereka tidak lulus.” (Sumber: Wawancara, Senin 12 Mei 2014 Pukul 09:00)

b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam konteks penyaluran tenaga kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Seksi Penempatan Tenaga Kerja berusaha untuk menempatkan tenaga kerja sesuai dengan pilihan pekerjaan yang ada dalam informasi pasar kerja yang dihimpun dinas.

Penempatan tenaga kerja yang dilakukan meliputi penempatan Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAN), Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Didalam melakukan penempatan tenaga kerja, Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

- 1) Penyiapan bahan pelaksanaan informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja;
- 2) Pelaksanaan pengolahan data informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja;
- 3) Penyebarluasan informasi pasar kerja dan pendaftaran pencari kerja (pencaker) dan lowongan kerja;
- 4) Pelaksanaan operasional penyaluran tenaga kerja melalui Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN);

- 5) Pelaksanaan operasional penyelenggaraan pameran bursa kerja (Job Fair);
- 6) Pelaksanaan operasional pembinaan dan penempatan tenaga kerja pemuda, wanita, penyandang cacat dan usia lanjut;
- 7) Pelaksanaan operasional verifikasi dan dokumentasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI);

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi di atas, maka Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas-tugas dalam hal penyaluran tenaga kerja yang secara jelas telah terbagi menjadi tujuh pokok. Sebagaimana yang dijelaskan oleh bapak Edi Soedarko selaku kepala Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun.

“Seksi penempatan tenaga kerja memang bertugas mengatur dan menyebarluaskan informasi-informasi bursa kerja dan menempatkan tenaga kerja sesuai dengan dimana atau diperusahaan apa pencari kerja itu mendaftar. Tentu saja pencari kerja itu mendaftarnya melalui dinas, lalu kemudian dinas akan melakukan seleksi-seleksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, jika lolos baru ditempatkan. Selain itu juga menyelenggarakan job fair atau pameran bursa kerja.”
(Sumber: Wawancara, Senin 12 Mei 2014 Pukul 09:00)

Dari wawancara tersebut, maka dapat diketahui bahwa peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi khususnya pada Seksi Penempatan Tenaga Kerja adalah menghimpun informasi lowongan kerja dan selanjutnya menyebarluaskannya kepada masyarakat umum. Selain itu juga melakukan seleksi-seleksi terhadap pencari kerja sehingga dapat melakukan penempatan tenaga kerja dengan

semestinya setelah lolos seleksi dan memenuhi kriteria lowongan pekerjaan yang ditawarkan. Dalam penempatan tenaga kerja tentu saja terdapat prosedur dan mekanisme-mekanismenya. Berikut merupakan prosedur dan mekanisme penempatan tenaga kerja secara umum:

a. Bagi Pencari Kerja

Datang ke Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Kab/Kota untuk mendapatkan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK 1) dengan menyertakan:

- a) Menyerahkan foto ukuran 3 x 4 cm 2(dua) lembar
- b) Foto Copy Kartu Tanda Penduduk
- c) Foto Copy Ijazah pendidikan terakhir yang dimiliki
- d) Foto Copy Sertifikat ketrampilan yang dimiliki dan
- e) Foto Copy surat keterangan pengalaman kerja bagi yang memiliki

Bagi pencari kerja yang telah mendaftar melalui sistem online maka yang bersangkutan dapat memperoleh kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK I) di dinas kab/kota tempat pencari kerja berada dengan melengkapi persyaratan dengan melengkapi syarat-syarat di atas.

b. Bagi Pengguna Tenaga Kerja

Bagi yang membutuhkan tenaga kerja, wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara

tertulis kepada dinas yang membidangi ketenagakerjaan dengan memuat :

- a) Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan
 - b) Jenis pekerjaan
 - c) Jabatan dan syarat-syarat jabatan
 - d) Jenis kelamin dan usia
 - e) Pendidikan
 - f) Wilayah, tempat kerja dan waktu kerja
 - g) Pengupahan, jaminan sosial dan tunjangan lainnya
 - h) Jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja
 - i) Ketrampilan/ keahlian, pengalaman kerja dan syarat-syarat lainnya yang diperlukan
- c. Metode Pelayanan Bagi Pencari Kerja
- Memenuhi persyaratan layanan antar kerja dengan mendatangi meja penerima tamu (resepsionis) untuk dicatat nomor pendaftaran, alamat dan pendidikan dalam buku register (buku induk pencari kerja)
 - Wawancara/ penyuluhan dan bimbingan
 - Pencari kerja akan diwawancarai/ di suluh oleh petugas pengantar kerja/ antar kerja untuk mengetahui minat, bakat dan ketrampilan serta pengalaman kerja serta keinginan pencari kerja guna memudahkan penempatan tenaga kerja.

- Pendaftaran ulang setiap 6 bulan sekali selama pencari kerja belum mendapat pekerjaan.
- Pemanggilan pencari kerja untuk mengisi pekerjaan yang sesuai dengan menggunakan kartu AK IV
- Pengiriman pencari kerja ke pengguna tenaga kerja untuk mengisi pekerjaan yang ditawarkan menggunakan kartu AKV.

c. Seksi Perluasan Tenaga Kerja

Semakin bertambahnya jumlah angkatan kerja setiap tahun khususnya dari kalangan terdidik dan tidak sesuai jumlah lowongan pekerjaan yang ada, mendorong pemerintah untuk menemukan suatu solusi dalam mengatasi permasalahan ini. Pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tanggung jawab secara nyata melaksanakan tugas dan fungsinya dalam rangka penyaluran tenaga kerja.

Salah satu tugas dan fungsi dinas dalam rangka penyaluran tenaga kerja yakni mengupayakan adanya perluasan kesempatan kerja. Perluasan kesempatan kerja seperti yang dimaksudkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pada pasal 39 poin 1,2,3.

- a) Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- b) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun diluar hubungan kerja.
- c) Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor di arahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Selain itu, didalam undang-undang ini juga menjelaskan maksud dari perluasan kesempatan kerja seperti yang tertuang dalam pasal 40 dan 41 Undang-Undang Ketengakerjaan No.13 Tahun 2003 yaitu:

Pasal 40

1. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
2. Penciptaan kesempatan perluasan kerja sebagai mana di maksud dalam ayat (1), dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat

guna, dan pendayaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 41

1. Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja. penjelasan pemerintah: karena upaya perluasan kesempatan kerja mencakup lintas sektoral, maka harus di susun kebijakan nasional disemua sektor yang terdapat menyerap tenaga kerja secara optimal. agar kebijakan nasional tersebut dapat di laksanakan dengan baik, maka pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasinya secara terkoordinasi.
2. pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagai mana di maksud dalam ayat(1).
3. Dalam melaksanakan tugas sebagai mana di maksud dalam ayat (2), dapat di bentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.

Jadi, perluasan tenaga kerja adalah satu tugas penting dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, karena dengan adanya perluasan kesempatan kerja akan mendorong pemerintah untuk mendayagunakan sumber-sumber baik dari alam, manusia dan teknologi. Pengitergrasian dari tiga sumber tersebut

diharapkan mampu menghasilkan tenaga kerja yang produktif dan mempunyai daya saing dalam pasar kerja.

Dalam konteks penyaluran tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun masalah perluasan kesempatan kerja atau perluasan tenaga kerja secara khusus ditangani oleh Seksi Perluasan Tenaga Kerja. Adapun tugas dan fungsinya sebagai berikut:

1. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran pemberdayaan pengangguran dan setengah pengangguran;
2. Menyiapkan bahan penyusunan sistem dan perangkat lunak serta bahan pembinaan perluasan kerja dan kesempatan kerja melalui pembentukan usaha mandiri di pedesaan dan perkotaan;
3. Mengumpulkan data dan informasi potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia untuk kegiatan usaha mandiri dan pembinaan tenaga kerja sektor informal;
4. Memberikan fasilitas di bidang bimbingan dan pembinaan usaha mandiri melalui program TKMT dan tenaga kerja pemuda mandiri profesional (TKPMP);
5. Memberikan fasilitas dibidang bimbingan dan pemanduan pengembangan usaha bagi usaha mandiri sektor informal;

6. Melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan perluasan tenaga kerja, usaha mandiri TKMT dan TKPMP serta usaha sektor informal;

Berdasarkan tugas dan fungsi di atas maka Seksi Perluasan Tenaga Kerja memiliki tugas secara luas untuk memberikan fasilitas bimbingan dan pembinaan serta panduan pengembangan usaha kepada masyarakat. Hal tersebut sebagai salah satu upaya dalam memperluas kesempatan kerja. Penjelasan ini juga diungkapkan oleh salah satu staf Seksi Perluasan Tenaga Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun.

“Memang benar mas bahwa dalam perluasan tenaga kerja ini menjadi tugas dari Seksi Perluasan Tenaga Kerja. Kami mengupayakan bahwa seksi ini mampu melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan. karena mengingat angka angkatan kerja yang tinggi jadi diupayakan pula langkah nyata dalam perluasan kesempatan kerja yakni seperti memberikan fasilitas bimbingan dan pembinaan usaha mandiri serta pengembangan usaha.” (*Sumber: Wawancara, Senin 12 Mei 2014 Pukul 09:00*)

Berdasarkan wawancara di atas, maka jelas bahwa perluasan tenaga kerja sangat penting untuk mengurangi angka angkatan kerja yang semakin naik setiap tahunnya. Oleh karena itu, peran pemerintah dalam hal ini Seksi Perluasan Tenaga Kerja sangat dibutuhkan untuk mewujudkan tercapainya perluasan kesempatan kerja yang maksimal.

c. Pengadaan Staf Penyaluran Tenaga Kerja

Organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya staf atau pegawai yang ada didalamnya. Staf bertugas untuk mengisi kekosongan suatu tugas atau jabatan tertentu. Dalam fungsi manajemen pengadaan staf merupakan suatu hal yang cukup penting karena dengan proses ini akan diperoleh tenaga atau pegawai yang tepat baik dalam jumlah maupun kualitas sesuai kebutuhan pekerjaan dalam organisasi.

Pada konteks penyaluran tenaga kerja di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun ditangani oleh Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja. Bidang tersebut bertugas melayani pelaksanaan dan pengendalian kegiatan perluasan dan penempatan tenaga kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja serta transmigrasi. Dalam menjalankan tugas ini pendelegasiannya ada pada tiga seksi yaitu Seksi Pelatihan Tenaga Kerja, Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Seksi Perluasan Tenaga Kerja. Adapun komposisi sumber daya aparatur Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai berikut.

Tabel 14
Jumlah Staf Seksi-Seksi Ketenagakerjaan

No	Jabatan	Jumlah Staf (Orang)
1	Seksi Pelatihan Tenaga Kerja	8
2	Seksi Penempatan Tenaga Kerja	8
3	Seksi Perluasan Tenaga Kerja	8
	Total	24

Sumber: Data Olahan Peneliti

Data tersebut juga dikuatkan oleh pernyataan dari Kepala Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, bapak Edi Soedarko yakni sebagai berikut.

“Adapun pendelegasian Staf dalam mengatur permasalahan tenaga kerja telah kami tugaskan pada tiga seksi melalui bisa bidang Pentalattas. Jumlah keseluruhan staf dari pada seksi ini adalah 24 orang yang masing-masing dipegang oleh kepala seksi dan 7 orang staf disetiap seksinya. Mereka memiliki tugas dan fungsi sebagaimana yang telah diatur dalam rencana kerja serta diskripsi tugas dari Dinas.” (Sumber: Wawancara, Senin 12 Mei 2014 Pukul 09:00)

Dari data wawancara di atas pengadaan staf dalam penyaluran tenaga kerja telah tugaskan kepada Sub Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dan secara spesifik didelegasikan kepada tiga seksi seperti yang tertera pada tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Staffing* dan *organizing* sangat erat hubungannya. *Organizing* yaitu berupa penyusunan wadah legal untuk menampung berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan pada suatu organisasi, sedangkan *staffing* berhubungan dengan penerapan orang-orang yang akan memangku masing-masing jabatan yang ada dalam organisasi tersebut.

d. Pengarahan dan Pengawasan Penyaluran Tenaga Kerja

Pengarahan dan pengawasan dalam penyaluran tenaga kerja mempunyai tujuan untuk menciptakan penyaluran tenaga kerja yang berkualitas, kompeten dan aman tentunya. Selain itu pengarahan dilakukan agar pelaksanaan penyaluran dapat sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku. Kemudian, pengawasan ketenagakerjaan adalah instrumen yang paling penting dari kehadiran negara dan intervensi untuk merancang,

merangsang, dan berkontribusi kepada pencegahan yang mencakup semua aspek potensial. Pengarahan yang dilakukan meliputi hubungan industrial, upah terkait dengan kondisi kerja secara umum, keselamatan dan kesehatan kerja, dan isu-isu yang terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial.

Sebagaimana yang diterangkan Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun Edi Sudarko mengenai pengawasan penyaluran tenaga kerja.

“Tentu pemerintah (dinas) dalam penyaluran tenaga kerja berperan mengawasi sekaligus mengarahkan seperti yang tertulis pada peraturan menteri yakni Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan secara terkoordinasi, dan terintegrasi yang dilakukan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten atau Kota yang menangani urusan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Artinya peran ini sama halnya dengan pemerintah mengarahkan penyaluran tenaga kerja”(Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00)

Dari wawancara diatas dapat diketahui bahwa Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai wewenang untuk mengarahkan dan mengawasi penyaluran tenaga kerja sebagaimana tertulis dalam peraturan menteri atau perundang-undangan. Selanjutnya Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dalam pelaksanaan pengarah dan pemeriksaan ketenagakerjaan, yang menjadi obyek pengawasan oleh petugas pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun antara lain :

- 1) Jenis usaha perusahaan

- 2) Data umum perusahaan
- 3) Pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat
- 4) Hubungan kerja
- 5) Pelaksanaan Pengupahan
- 6) Jamsostek dan Kesejahteraan
- 7) Keselamatan dan Kesehatan kerja

Selain itu adalah pengecekan berkas pencari kerja yang mencakup keabsahan atau keaslian data. Hal ini dilakukan agar pemerintah dapat memastikan perlindungan ketengakerjaan kepada pekerja yang jika nantinya terdapat permasalahan. Untuk itu pengarahan dan pengawasan terhadap masalah kelengkapan persyaratan data diri sangat penting dilakukan untuk menjamin ketentuan penegakan hukum jika terjadi permasalahan. Seperti yang dijelaskan Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun Edi Sudarko dalam kesempatan wawancara terkait pengarahan dan pengawasan penyaluran tenaga kerja.

“Jelas kami pasti menanyakan tentang usaha perusahaan, rincian pekerjaan, upah, jaminan sosial dll. Karena kami juga ingin memastikan bahwa pencari kerja nantinya bekerja seperti job deskripsinya. Selain itu kami juga melakukan pengecekan kelengkapan data pencari kerja yang nanti berguna untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu jikalau ada permasalahan. Intinya kami ingin memastikan bahwa penyaluran tenaga kerja berjalan sebagai mana mestinya, untuk itulah kami melakukan pengarahan serta pengawasan.” (*Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00*)

Dari wawancara diatas jelas bahwa pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mempunyai mandat untuk

mengarahkan dan mengawasi penyaluran tenaga kerja sebagaimana mestinya. Dengan kata lain bahwa Dinas ingin memastikan kejelasan pekerjaan dan kejelasan data pencari kerja yang mana bertujuan untuk perlindungan baik bagi perusahaan maupun pekerjanya.

Namun terdapat kendala dalam pengawasan yang terjadi pada Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi misalnya, ketika perusahaan yang mempekerjakan masyarakat Kabupaten Madiun tersebut berada jauh diluar provinsi dan para TKI atau Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri. Pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengalami kesulitan pengawasan pasca penyaluran. Sebagaimana penjelasan Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun Edi Sudarko dalam kesempatan wawancara terkait pengawasan penyaluran tenaga kerja.

“Kami mengalami kesulitan pengawasan pasca penempatan pekerja, karena kami terkadang tidak dapat melihat secara langsung bagaimana mereka bekerja disana, tetapi untuk perusahaan yang masih didalam negeri kami terkadang menghubungi untuk menanyakan keadaan para pekerja. Sedangkan untuk pekerja yang bekerja diluar negeri kami juga menanyakan kepada perusahaan yang memberangkatkan mengenai keadaan pekerja ketika kami melakukan pertemuan” (*Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00*)

Dari wawancara diatas dapat diketahui bahwa pemerintah dalam melakukan tugasnya untuk mengawasi pasca penyaluran mengalami hambatan karena keberadaan perusahaan yang jauh. Sehingga mengurangi

aksesibilitas pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun.

e. Koordinasi dalam Penyaluran Tenaga Kerja

Koordinasi merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena tujuan suatu organisasi dibentuk adalah untuk mencapai tujuan bersama maka kerjasama dan pembagian peran diperlukan. Koordinasi sering dikaitkan dengan hubungan kerja, hal tersebut karena kedua kegiatan tersebut sangatlah dibutuhkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Dalam penyaluran tenaga kerja kebutuhan akan koordinasi sangat penting demi menunjang keberhasilannya. Dibutuhkan pengintegrasian atau penyatuan tujuan untuk mencapai keefektivan dan keberhasilan penyaluran tenaga kerja. Oleh karenanya pemerintah perlu untuk melakukan koordinasi dengan pihak penyedia lapangan pekerjaan. Hubungan kerjasama dan pembagian peran secara jelas dapat dicapai dengan melakukan koordinasi.

Terkait penyaluran tenaga kerja, Dinas sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun selalu melakukan koordinasi dengan pihak penyedia pekerjaan atau perusahaan. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui profil perusahaan, deskripsi pekerjaan yang ditawarkan dan jaminan sosial. Sebagaimana yang diterangkan Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun Edi Sudarko.

“Untuk masalah koordinasi kita memang selalu melakukannya dengan pihak perusahaan maupun antar seksi didalam dinas yang menangi masalah ketenagakerjaan. Itu kami lakukan agar kami juga dapat menjelaskan peraturan-peraturan yang berlaku kepada pihak perusahaan, selain itu juga supaya kami mengetahui profil perusahaan, deskripsi lowongan kerjanya dan juga yang paling penting soal jaminan sosial dan keselamatanya.” (Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00)

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun melakukan koordinasi dengan pihak perusahaan. Hal tersebut dilakukan sebagai salah satu upaya perlindungan atas hak-hak tenaga kerja dan untuk memberikan pemahaman kepada penyedia pekerjaan mengenai peraturan-peraturan yang ada serta bagi pemerintah untuk juga memahami tentang profil perusahaan, job lowongan kerja, hingga jaminan sosial yang ditawarkan oleh pihak perusahaan.

Koordinasi yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi melibatkan beberapa perusahaan. Sebagai mitra dalam menampung tenaga kerja, perusahaan-perusahaan ini menjadi wadah untuk para pencari kerja. Beberapa perusahaan yang terlibat dalam penyediaan lowongan tenaga kerja yang telah ditunjuk oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi diantaranya adalah PTPN XI PG. Pagotan, PDAM Kabupaten Madiun, PT. Balanta Budi Prima dan lain sebagainya. Koordinasi Dinsosnakertrans dengan perusahaan penyedia lapangan kerja yang telah ditunjuk merupakan suatu bagian kerja dari dinas ini. Sebagaimana yang diterangkan Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan

Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun Edi Sudarko.

“Dalam penyediaan lowongan kerja tentunya kami terus memaksimalkan hubungan dengan pihak penyedia lowongan. Khususnya yang berada di wilayah madiun. Dalam penentuan mitra koordinasi pihak kami menjaring lembaga yang akan kami tunjuk. Ada juga yang langsung menawarkan lowongan pekerjaan kepada kami. Perusahaan tersebut ada yang dari pemerintah dan ada dari pihak swasta” (Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00)

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa koordinasi yang dilakukan ditekankan pada perusahaan yang berada di wilayah madiun. Hal itu dikarenakan tempat perusahaan yang mudah dijangkau oleh pemerintah. Selain itu perusahaan yang terjaring meliputi perusahaan milik Negara dan perusahaan milik swasta.

Selanjutnya terkait masalah koordinasi pemerintah telah melakukannya dengan intens, artinya ada agenda rutin minimal setiap bulan yang bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang peraturan terbaru atau hanya untuk saling berkomunikasi terkait permasalahan tenaga kerja. Hal tersebut menjadi upaya pemerintah untuk lebih meningkatkan hubungan kerjasama dalam hal masalah ketenagakerajaan. Oleh karena itu pemerintah menetapkan agenda koordinasi rutin setiap bulannya, terutama dengan perusahaan jasa tenaga kerja ke luar negeri.

Senada dengan penjelasan Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun Edi Sudarko yang menjelaskan tentang pentingnya koordinasi.

“Masalah koordinasi dengan perusahaan kami memang rutin menggelarnya setiap tahun, namun ada juga yang rutin kami agendakan setiap bulan seperti dengan perusahaan tenaga kerja luar negeri. Koordinasi ini bertujuan untuk memantapkan pemahaman kami mengenai pekerjaan yang ditawarkan dan juga memantapkan pemahaman kepada perusahaan mengenai regulasi, ataupun hanya sekedar untuk berkomunikasi atau bertukar pikiran” (Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00)

Dari wawancara diatas dapat diketahui bahwa Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi rutin mengagendakan koordinasi dengan pihak-pihak penyedia lapangan pekerjaan. Tujuan dari koordinasi rutin yang dilakukan selain untuk saling memberikan pemahaman mengenai pekerjaan dan regulasi tetapi juga untuk mempererat hubungan kerjasama antara pemerintah dengan pihak penyedia lapangan kerja.

f. Pelaporan Pelaksanaan Penyaluran Tenaga Kerja

Dalam proses manajemen, pelaksanaan merupakan elemen penting untuk kelancaran suatu usaha atau pekerjaan. Pelaksanaan menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan individu, kelompok maupun organisasi. Terkait dengan penyaluran tenaga kerja, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun mengupayakan perluasan kesempatan kerja.

Namun tidak semua yang mendaftar pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi nantinya akan memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Hal tersebut dikarena adanya rangkaian tes yang diujikan kepada pencari kerja. Perluasan kerja yang dimaksud adalah program penyaluran kerja AKL (Antar Kerja Lokal), AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) dan AKAN (Antar Kerja Antar Negara). Oleh karena itu upaya

pelaporan pelaksanaan kegiatan penyaluran tenaga kerja yang dilakukan Dinsosnakertrans adalah sebagai berikut.

a. Memberikan Informasi Pekerjaan atau Informasi Pasar Kerja

Informasi pasar kerja adalah informasi yang berkaitan dengan bursa kesempatan kerja. Didalam informasi pasar kerja substansi untuk penempatan kerja yang dilakukan melalui pemberitahuan lowongan pekerjaan yang tersedia kemudian pendaftaran pencari kerja dan bimbingan atau penjelasan mengenai job deskripsi suatu pekerjaan. Informasi pasar kerja juga menyangkut tentang penawaran dan permintaan tenaga kerja diberbagai sektor dan jabatan.

Informasi pasar kerja mempunyai tujuan untuk memberikan pelayanan informasi lowongan pekerjaan secara cepat kepada masyarakat pencari kerja. Selain itu juga untuk mengurangi jumlah pengangguran secara friksional, dan mempercepat pengisian lowongan pekerjaan yang diserahkan kepada dinas. Dari segi pencari kerja informasi pasar kerja sangat penting yakni untuk dapat memudahkan pencari kerja dalam menemukan pekerjaan yang sesuai.

Adanya Keppres No 4 Tahun 1980 Tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan semakin memudahkan pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam hal ketersediaan lowongan pekerjaan. Dalam UU tersebut dijelaskan mengenai kewajiban perusahaan atau badan usaha untuk melaporkan kebutuhan

pekerja. Sehingga perusahaan wajib untuk melaporkan kepada pemerintah jika membutuhkan tambahan pegawai.

Sebagaimana yang dijelaskan Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun Edi Sudarko sebagai berikut.

“Terkait dengan wajib lapor lowongan pekerjaan memang banyak perusahaan yang melapor mengenai kebutuhan pegawai tambahan. Hal itu memudahkan kami (dinas) karena ketersediaan lowongan kerja. Tetapi kadang kualifikasi yang dibutuhkan tidak sesuai dengan pencari kerja. Misalkan yang dibutuhkan lulusan teknik mesin tapi tidak ada lulusan teknik mesin yang mendaftar. Selain itu terkadang juga para pencari kerja ini gugur pada tahapan tes yang diujikan” (Sumber: Wawancara, Selasa 13 Mei 2014 Pukul 09:00)

Selain itu Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun rutin untuk memberikan informasi lowongan pekerjaan dan melayani masyarakat pencari kerja. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah dengan melakukan sosialisasi kepada masyarakat di seluruh Kecamatan Kabupaten Madiun setiap tahunnya. Program sosialisasi informasi pasar kerja atau informasi lowongan pekerjaan tersebut bernama “Bakti Sosial Terpadu”.

Tabel 15
Program Sosialisasi Bakti Sosial Terpadu

No	Kecamatan	Desa
1	Dolopo	Kradinan
2	Geger	Klorogan
3	Dagangan	Banjar Sari Kulon
4	Kebonsari	Tanjung Rejo
5	Jiwan	Meteseh
6	Madiun	Sirapan
7	Sawahlan	Golan
8	Balerejo	Balerejo
9	Mejayan	Ngampel
10	Wonoasri	Sido Mulyo
11	Pilang Kenceng	Ngale
12	Saradan	Tulung
13	Wungu	Nglanduk
14	Kare	Kawiran
15	Gemarang	Sebayi

Sumber: Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun 2013

Tabel diatas adalah daftar kecamatan dan desa yang mendapatkan sosialisasi informasi lowongan pekerjaan melalui program “Bakti Sosial Terpadu” yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun. Sebagaimana penjelasan Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun Edi Sudarko sebagai berikut.

“Program sosialisasi atau Bakti Sosial Terpadu ini rutin setiap tahun dilakukan oleh Dinsosnakertrans. Hanya saja untuk waktunya tidak pasti, bisa jadi sebulan dua kali. Terkadang kita juga mengajak penyedia lapangan pekerjaan. Supaya lebih jelas kan yang bersangkutan malah bisa memberi penjelasan. Selain itu, Tujuan sosialisasi ini adalah memberikan informasi lowongan pekerjaan sekaligus untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai prosedur pendaftaran seperti persyaratan-persyaratannya dan memberikan pemahaman juga mengenai pentingnya keabsahan atau keaslian data” (*Sumber: Wawancara, Selasa 13 Mei 2014 Pukul 09:00*)

Dari keterangan diatas dapat ditarik pemahaman bahwa sosialisasi informasi lowongan pekerjaan penting dilakukan selain untuk memberitahukan lowongan pekerjaan yang tersedia juga untuk menanamkan pemahaman tentang prosedur dan yang paling penting adalah mengenai keabsahan data pencari kerja.

b. Manajemen Capaian Penyaluran Tenaga Kerja yang Dilakukan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun.

Dalam penyaluran tenaga kerja pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun sudah cukup baik. Dinsosnakertrans berupaya keras, bukan hanya dalam hal penyaluran tetapi juga melakukan pelatihan. Untuk itu hasil atau capaian yang didapat juga menunjukkan trend positif. Usaha yang dilakukan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi antara lain adalah:

1. Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja

Peningkatan kualitas dan produktivitas kerja bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, produktif dan

berdaya saing tinggi. Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang dilakukan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten madiun adalah dengan pelatihan keterampilan. Seperti yang dituturkan oleh Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun Edi Sudarko sebagai berikut.

“Pelatihan keterampilan adalah upaya kami (dinas) dalam mewujudkan tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan berdaya saing tinggi. Pelatihan yang dilakukan seperti pelatihan kewirausahaan, pelatihan menjahit border, pelatihan mengelas dll.” (Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00)

Dari wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pemerintah berupaya untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dengan melakukan pelatihan-pelatihan. Beberapa hal yang berkaitan dengan kegiatan diatas dapat pula dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4 Pelatihan Keterampilan Kerja

Gambar: Kegiatan pelatihan keterampilan calon tenaga kerja oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Madiun 2013

Selain itu hasil dari pelatihan tersebut dapat pula dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 16
Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja				
Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Prosentase
1	Pelatihan Keterampilan	200	280	140%

Sumber: Laporan Akuntabilitas Institusi Pemerintahan (LAKIP) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun 2013

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa capaian kinerja kegiatan pelatihan keterampilan yang mempunyai target 200 orang ternyata terealisasi 280 orang. Hal tersebut melebihi target dan dapat dikatakan berhasil dengan prosentase sebanyak 140%.

2. Peningkatan kesempatan kerja

Permasalahan minimnya lapangan pekerjaan di daerah mengharuskan pemerintah untuk membuat suatu terobosan baru. Untuk itu selain menyediakan lapangan kerja baru serta pendekatan pada kewirausahaan diperlukan juga langkah nyata yang menekankan kepada praktik langsung yang menyentuh masyarakat seperti

pelatihan keterampilan kerja. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun telah melakukan beberapa hal tersebut dengan cukup baik. Hal itu dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 17
Peningkatan Kesempatan Kerja

Meningkatnya Kesempatan Kerja				
Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Prosentase
1	Terapan Teknologi Tepat Guna Bagi Petani Tembakau	20	0	0
2	Penciptaan Kewirausahaan	44	0	0
3	Peningkatan Penempatan Tenaga Kerja AKAD/AKAN	1300	1150	88,46
4	BIMUS TKMT (Bimbingan Usaha Tenaga Kerja Mandiri Terdidik)	40	0	0
5	Pelatihan Keterampilan Tenaga Kerja	260	190	73
6	Terapan	20	0	0

Meningkatnya Kesempatan Kerja				
Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Prosentase
	Teknologi Tepat Guna Bagi Masyarakat Industri Rokok			
7	Pelatihan Usaha Mandiri Sektor Informal (UMSI)	20	0	0
8	Pelatihan Pengelolaan Edukasi Reminten Bagi Keluarga TKI	100	100	100
9	Informasi Pasar Kerja	1000	800	80
10	Terapan Teknologi Tepat Guna Bagi Pengrajin Batu Merah	20	20	20

Sumber: Laporan Akuntabilitas Institusi Pemerintahan (LAKIP) Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun 2013

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa capaian kinerja kegiatan peningkatan penempatan tenaga kerja AKAD/AKAN yang memiliki target sejumlah 1300 orang terealisasi sebanyak 1150 orang atau 88,46%. Capaian kinerja kegiatan pelatihan keterampilan tenaga

kerja yang memiliki target sejumlah 260 orang terealisasi sebanyak 190 orang atau sebanyak 73%. Selanjutnya capaian kinerja kegiatan pelatihan pengelolaan edukasi reminten bagi keluarga TKI yang memiliki target sejumlah 100 orang terealisasi sejumlah 100 orang atau 100%.

Selain itu adalah Informasi Pasar Kerja dimana sebagai pendukung kegiatan penempatan peningkatan tenaga kerja yang memiliki target sejumlah 1000 orang terealisasi sejumlah 800 orang atau sebanyak 80%. Dan yang terakhir mengenai capaian kegiatan terapan teknologi tepat guna bagi pengrajin batu merah yang memiliki target sejumlah 20 orang terealisasi sebanyak 20 orang atau 100%.

Seperti yang diterangkan oleh Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun Edi Sudarko sebagai berikut.

“Secara keseluruhan kinerja dalam upaya peningkatan kesempatan kerja memang cenderung mengarah kepada trend positif. Ya tetapi memang masih ada satu atau dua hal yang harus diperbaiki kinerjanya seperti penciptaan wirausaha baru atau pelatihan usaha mandiri sektor informal” (*Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00*)

Dari wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan kesempatan kerja dalam beberapa kegiatan kerja telah menunjukkan hasil yang cukup baik. Meskipun demikian dalam beberapa kegiatan kerja harus ada evaluasi atau perbaikan. Selain itu untuk kegiatan kerja yang belum terealisasi perlu dilakukan kajian

ulang agar juga dapat mengarah kepada trend positif seperti kegiatan-kegiatan yang dapat dikatakan mencapai hasil baik.

Kemudian dengan adanya Keppres No 4 Tahun 1980 Tentang Wajib Lapor Lowongan Kerja menjadi suatu solusi teraman selain peningkatan keterampilan kerja. Didalam Keppres yang mewajibkan lapor lowongan pekerjaan tersebut secara otomatis telah membantu pemerintah dalam menangani masalah lowongan pekerjaan. Namun permasalahan lain yang timbul adalah terkadang tidak sesuai nya lowongan kerja dan kualifikasi pencari kerja.

3. Terwujudnya perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan

Perlindungan tenaga kerja menjadi aspek penting didalam menjaga kesejahteraan para pekerja dan keharmonisan pekerja dengan perusahaan. Dalam perkembangannya biasanya terdapat aspek penting perlindungan tenaga kerja, yaitu perlindungan sosial dan perlindungan keselamatan kerja. Pertama, perlindungan sosial atau kesehatan kerja adalah perlindungan yang berkaitan tentang sosial kemasyarakatan artinya bahwa adanya aturan-aturan yang bermaksud untuk memberikan pembatasan-pembatasan terkait kewenangan pengusaha dalam memperlakukan pekerja dengan tetap memperhatikan norma-norma yang berlaku dan tetap memperhatikan hak-hak para pekerja.

Sebagaimana diatur dalam Bab X Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan adanya perlindungan tenaga kerja dari kegiatan yang dapat merugikan kesehatan kerja atau hubungan kerja. Hal tersebut sebagaimana yang diterangkan Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun Edi Sudarko.

“bahwa menyangkut perlindungan sosial tenaga kerja kami (dinas) mengupayakan pengawasan norma ketengakerjaan artinya sebelum pencari pekerja itu mendaftar, kami telah melakukan pengecekan terhadap lowongan pekerjaan yang diserahkan kepada kami oleh perusahaan. Apakah itu valid atau tidak dan bagaimana prosedurnya, termasuk juga mengenai masalah perjanjian kerja dan jaminan keselamatan kerjanya juga termasuk jaminan sosialnya”. (Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00)

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun telah mengupayakan perlindungan kerja dengan melakukan pengecekan berkas lowongan pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan kepada Dinas.

Kedua, Perlindungan Keselamatan Kerja adalah perlindungan yang menyangkut kepada usaha untuk menjaga para pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat terjadi pada saat bekerja. Sebagaimana tertuang dalam penjelasan Undang-Undang No.13 Tahun Tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 Ayat 2 dimana upaya keselamatan yang dimaksudkan adalah untuk memberikan jaminan

keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Sejalan dengan yang diterangkan Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun Edi Sudarko.

“perlindungan keselamatan pekerja yang kami (dinas) lakukan adalah memastikan perusahaan untuk dapat memenuhi indikator-indikator seperti yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan. Salah satunya adalah melakukan peninjauan mengenai lowongan kerja yang masuk dengan menanyakan kepada perusahaan yang berkaitan”. (Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00)

Dari keterangan wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan dalam usaha menjaga keselamatan pekerja pemerintah khususnya Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan upaya dengan melakukan pengecekan kepada perusahaan terkait.

Upaya perlindungan tenaga kerja diatas mengacu kepada pengawasan norma ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Kedua hal tersebut menjadi salah satu aspek penting dalam perlindungan ketenagakerjaan sebagaimana yang telah dijelaskan diatas. Oleh karena itu capaian pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam terwujudnya perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 18
Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

Terwujudnya Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan				
Indikator Kerja		Target	Realisasi	Prosentase
1	Pengawasan norma Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial	30	30	100 %
2	Peningkatan Pemahaman Peraturan Perundang-Undangan	30	30	100 %

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun 2013

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa capaian kinerja Pengawasan Norma Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial yang memiliki target 30 orang terealisasi sejumlah 30 orang atau 100%. Sedangkan capaian kegiatan Peningkatan Pemahaman Peraturan Perundang-Undangan juga mengalami keberhasilan serupa yakni 100%.

Selanjutnya, terkait dengan program kerja yang telah dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun menyangkut permasalahan ketenagakerjaan, terlihat telah ada perubahan yang cukup signifikan berupa penurunan

jumlah pencari kerja disemua jenjang atau tingkatan pendidikan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 19
Jumlah Pencari Kerja Kabupaten Madiun 2012 dan 2013

No.	Pendidikan	Tahun	
		2012	2013
1.	Tidak Sekolah	-	-
2.	Belum Tamat SD	-	-
3.	Tamat SD	172	52
4.	SMP	1082	615
5.	SMP Kejuruan	-	-
6.	SMA	1080	685
7.	SMA Kejuruan	1201	-
8.	Akademi/Sarmud	360	69
9.	Sarjana S1	537	114
10.	> S1 (Tak Terbatas)	-	-
Total Jumlah		4432	1.535

Sumber : Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun 2013

Berdasarkan tabel di atas, perubahan penurunan jumlah pencari kerja dapat dilihat pada masyarakat dengan tingkat pendidikan lulusan SD yang pada tahun 2012 berjumlah 172 mengalami penurunan menjadi 52 orang. Pada tingkatan lulusan SMP pada tahun 2012 berjumlah 1082 orang menurun menjadi 615 pada tahun 2013. Selanjutnya pada tingkatan lulusan SMA yang berjumlah 1080 orang pada tahun 2012 menurun menjadi 685 orang di tahun 2013. Selain itu pada tingkatan Akademi atau Diploma di tahun 2012 sebanyak 360

orang mengalami penurunan pada tahun 2013 menjadi 69 orang. Dan yang terakhir yakni adalah pada jenjang Sarjana pada tahun 2012 berjumlah 535 menurun menjadi 114 pada tahun 2013.

Perubahan penurunan jumlah pencari kerja yang tertera pada tabel di atas juga dibenarkan oleh bapak Edi Soedarko, selaku Kepala Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun bahwa.

“iya benar mas, memang setiap tahunnya kami menargetkan adanya perubahan, karena kita kan mempunyai program kerja yang harus dicapai. Terutama sekali untuk bidang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan penurunan angka pencari kerja adalah salah satu indikator yang harus dicapai. Dan Alhamdulillah, perubahan telah tercapai untuk tahun 2012 ke tahun 2013.” (Sumber: Wawancara, Senin 12 Mei 2014 Pukul 09:00)

Dari data wawancara di atas, maka telah bahwa dengan perubahan penurunan pencari kerja dari data tahun 2012 ke tahun 2013 telah terjadi penurunan jumlah pencari kerja secara signifikan. Dengan demikian, artinya program atau sasaran dari dinas khususnya pada bidang ketenagakerjaan berjalan.

g. Penganggaran dalam Penyaluran Tenaga Kerja

Penganggaran merupakan salah satu instrumen dalam menjalankan kegiatan disuatu organisasi, tanpa adanya penganggaran organisasi tidak akan mampu untuk mewujudkan tujuan secara efektif. Alokasi anggaran biasanya telah disusun melalui sumber-sumber keuangan yang telah ditetapkan, bisa dari APBN, APBD, dana hibah maupun hutang serta sumber-sumber lainnya.

Penyusunan anggaran seharusnya ditetapkan berdasarkan porsi kegiatan yang akan dijalankan, sehingga dana yang dikeluarkan dapat tepat sasaran, dan tepat hasil. Dalam konteks penyaluran tenaga kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun juga telah mengalokasikan anggaran untuk program kerja yang akan dilakukan, anggaran ini bersumber dari APBN Tugas Pembantuan dan APBD. Adapun rincian penganggarnya adalah sebagai berikut.

Tabel 20
Penetapan Kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Madiun 2013

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Program/ Kegiatan	Anggaran (Rp)
1.	Meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Terlatihnya 120 orang tenaga kerja kejuruan menjahit, kerajinan border, prosesing	Pelatihan keterampilan	400.000.000
2.	Meningkatnya kesempatan kerja	Prosentase pencari kerja yang terlayani	Fasilitas informasi penempatan tenaga kerja di sektor formal	100.000.000
		Tercapainya pelaksanaan pelatihan wirausaha baru	Penciptaan wirausaha baru	230.000.000
		Prosentase	Peningkatan	178.999.000

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)
		penempatan program kerja AKAD/ AKAN	penempatan tenaga kerja AKAD/ AKAN	
		Prosentase usaha tenaga kerja terdidik	Bimbingan usaha tenaga kerja mandiri terdidik	148.850.000
		Prosentase tenaga kerja terlatih	Pelatihan keterampilan tenaga kerja	187.920.000
		Prosentase penerapan teknologi tepat guna bagi masyarakat industri rokok	Terapan teknologi tepat guna bagi masyarakat industri rokok	200.000.000
		Prosentase usaha mandiri sektor yang terlatih	Pelatihan usaha mandiri sektor informal	180.000.000
		Prosentase keluarga TKI yang terlatih	Pelatihan pengelolaan edukasi remiten bagi keluarga TKI	150.000.000
3.	Terwujudnya perlindungan dan pengembangan lembaga	Prosentase angka sengketa pengusaha dan pekerja dan	Pembinaan hubungan industrial dan pengawasan	250.000.000

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)
	ketenagakerjaan	prosentase kecelakaan kerja bagi tenaga kerja	norma ketenaga-Kerjaan	
		Terlaksananya upah pekerja di semua sektor	Peningkatan pemahaman peraturan perundang-undangan ketenaga-kerjaan di perusahaan	50.000.000

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintah (LAKIP) Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun 2013

Dalam kegiatan-kegiatan di atas penganggaran ditetapkan berdasarkan tiga hal yaitu sasaran, indikator kinerja dan program atau kegiatan. Anggaran tersebut merupakan bentuk upaya pemerintah dalam mensukseskan pengaturan permasalahan penyaluran tenaga kerja dengan indikator dan program kerja yang telah ditetapkan. hal ini secara jelas seperti yang dijelaskan oleh bapak Edi Soedarko selaku Kepala Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun.

“Sebenarnya program kerja yang telah kami tetapkan seluruhnya di upayakan melalui APBD serta APBN Tugas Pembantuan. Anggaran-anggaran ini sebagai bagian dari operasionalisasi kegiatan menyangkut penyaluran tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya kami menargetkan anggaran-anggaran tersebut terserap secara efektif dengan memperhatikan tiga hal yaitu sasaran strategis, indikator kinerja dan program atau kegiatan.” (Sumber: Wawancara, Senin 12 Mei 2014 Pukul 09:00)

Dari wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam penganggaran penyaluran tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dana anggaran tersebut berasal dari dana APBD dan APBN. Selain itu anggaran yang ada bertujuan untuk mensukseskan program-program kerja pemerintah terkait masalah ketenagakerjaan agar dapat terselesaikan dengan baik dan efektif.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat penyaluran Tenaga Kerja.

Didalam penyelenggaraan penyaluran tenaga kerja oleh pemerintah khususnya Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi pasti terdapat suatu faktor yang menjadi pendukung penyaluran dan penghambat penyaluran tenaga kerja. Kedua faktor tersebut nantinya akan dijadikan sebagai indikator untuk lebih meningkatkan efektivitas penyaluran dan sebagai indikator perbaikan pula.

A. Faktor Pendukung Penyaluran Tenaga Kerja

a) Adanya dukungan fasilitas dari pemerintah

Adanya dukungan dari pemerintah untuk memfasilitasi para pencari kerja yang mendaftar melalui Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun. Selain itu sosialisasi yang dilakukan pemerintah kepada masyarakat tentang informasi pasar kerja dan prosedur pendaftaran kerja. Seperti yang diterangkan Bapak Edi Sudarko, selaku Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans

Kabupaten Madiun mengenai peran pemerintah dalam penyaluran tenaga kerja.

“Ya tentu kami memfasilitasi para pencari kerja yang mendaftar di dinas. Kami membantu mereka dalam pendaftaran seperti memberikan pengarahan, menjelaskan prosedur pendaftaran, apa-apa saja persyaratan yang harus dibawa. Dalam hal seleksinya tesnya juga dilakukan di sini (Dinas) supaya lebih mudah. Kami juga memberikan pelatihan keterampilan kerja kepada mereka. Dan untuk masalah penyebaran informasi kerja kami melakukan sosialisasi ke seluruh kecamatan dikabupaten madiun rutin setiap tahunnya.” (Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00)

- b) Adanya wajib lapor lowongan pekerjaan pihak penyedia lowongan pekerjaan atau perusahaan kepada pemerintah.

Selanjutnya terkait penyedia lapangan kerja menjadi pendukung utama dalam penyaluran tenaga kerja. Oleh karenanya pemerintah rutin untuk melakukan koordinasi dengan pihak-pihak penyedia lapangan pekerjaan. Sebagaimana yang diterangkan Edi Sudarko, selaku Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun.

“Keberadaan perusahaan-perusahaan yang memberikan lowongan pekerjaan kepada kami sungguh sangat membantu. Sehingga kami dapat mempunyai banyak opsi lowongan kerja yang bisa kami tawarkan kepada masyarakat yang mencari kerja. Untuk itu supaya hubungan kami dengan perusahaan jg tetap terjaga, kami terus melakukan koordinasi juga. Tujuannya selain menjaga hubungan, juga untuk lebih update istilahnya jikalau perusahaan mempunyai lowongan kerja baru atau tentang penjelasan mengenai deskripsi pekerjaan”. (Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00)

- c) Anggaran sebagai pendukung program penyaluran tenaga kerja

Adanya anggaran keuangan menjadi suatu alat pendukung perencanaan program-program Dinas dalam penyaluran tenaga kerja. Anggaran ditetapkan untuk merencanakan tindakan-tindakan yang akan dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun. Sebagaimana yang diterangkan Edi Sudarko, selaku Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun.

“Untuk mendukung program atau kegiatan penyaluran tenaga kerja tentu saja kami (dinas) mempunyai anggaran keuangan untuk membiayai program-program tersebut. Program yang dimaksud diantaranya pelatihan keterampilan kejuruan seperti menjahit atau mengelas. Selain itu ada beberapa program lain seperti untuk meningkatkan kesempatan kerja kami (dinas) mempunyai program seperti terlaksananya pelatihan wirausaha, penempatan tenaga kerja AKAD/AKAN dan lain sebagainya.” (Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00)

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pemerintah dalam melakukan tugasnya dalam hal ini penyaluran atau penempatan tenaga kerja memiliki anggaran-anggaran yang berguna untuk membiayai program-program yang telah direncanakan. Selain itu juga untuk mengetahui berapa biaya yang dibutuhkan dan hasil yang diperoleh dari hasil belanja pemerintah. Dalam program penyaluran tenaga kerja Dinas Sosial, Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun menetapkan anggaran untuk mendukung beberapa program kerja sebagaimana yang dituangkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintah (LAKIP).

d) Adanya pelatihan keterampilan

Pelatihan keterampilan menjadi salah satu program Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dalam upaya penyaluran tenaga kerja. Dengan adanya pelatihan diharapkan akan tercipta tenaga kerja yang terampil, terdidik dan tentu saja berkompentensi tinggi. Pelatihan keterampilan yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun yakni ada dua, yang pertama pelatihan kejuruan meliputi menjahit, kerajinan border, pengelasan dan lain sebagainya. Sebagaimana yang diterangkan Bapak Edi Sudarko, selaku Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun.

“Pelatihan keterampilan memang masuk atau bagian dari program peningkatan produktivitas tenaga kerja dan program peningkatan kesempatan kerja. Dengan melakukan pelatihan keterampilan cita-cita membentuk tenaga kerja yang berskill dan berkompentensi tinggi bisa terwujud. Selain itu juga untuk lebih memudahkan calon pekerja yang akan bersaing didunia kerja.”(Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00)

e) Sosialisasi yang dilakukan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun kepada masyarakat.

Faktor terakhir yang menjadi pendukung manajemen penyaluran tenaga kerja adalah sosialisasi yang dilakukan dinas kepada masyarakat. Sasaran sosialisasi yakni memberikan penjelasan dan pemahaman kepada masyarakat mengenai ketersediaanya lapangan pekerjaan pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun. Selain menginformasikan lowongan pekerjaan, penjelasan dan pemahaman yang dilakukan dinas berkaitan dengan tata cara dan prosedur pendaftaran, jaminan sosial dan hak pekerja, serta edukasi tentang keaslian dokumen. Sebagaimana yang diterangkan Bapak Edi Sudarko, selaku Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun.

“Untuk mendukung penyaluran atau penempatan tenaga kerja dan dalam upaya pengurangan angka pengangguran, maka kami (dinas) rutin melakukan sosialisasi kepada masyarakat. Sosialisasi kami (dinas) lakukan mencakup seluruh kecamatan di Kabupaten Madiun setiap tahunnya.”
(Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00)

B. Penghambat Penyaluran Tenaga Kerja

- a. Ketidaksesuaian tingkat pendidikan para pencari kerja dengan lowongan pekerjaan yang ada

Masalah yang seringkali terjadi dalam penyaluran tenaga kerja dan menjadi penghambat penyaluran adalah ketidaksesuaian tingkat pendidikan masyarakat dengan kualifikasi pekerjaan yang ditawarkan. Hal tersebut menjadikan penyaluran dan penempatan

tenaga kerja menjadi tidak maksimal karena para pencari kerja tidak dapat melamar pekerjaan yang tersedia. Sebagaimana yang diterangkan Bapak Edi Sudarko, selaku Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun.

“Memang terkadang kesulitan kami dalam mengurangi angka pengangguran dengan menyalurkan tenaga kerja salah satunya adalah karena tingkat pendidikannya tidak sesuai dengan lowongan pekerjaan yang ada, semisal yang dibutuhkan sarjana atau lulusan SMK, tetapi yang mendaftar kebanyakan lulusan SMA.” (Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00)

- b. Tidak taatnya pencari kerja terkait masalah prosedural dan keabsahan data

Ketidaktaatan para pencari kerja terkait masalah prosedural dan keabsahan data masih mewarnai penyaluran tenaga kerja pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun. Dalam hal ini pencari kerja atau masyarakat pencari kerja terkadang tidak taat prosedur bahkan meremehkan atau menganggap ringan. Pada dasarnya prosedur dan keaslian data merupakan sarana bagi pemerintah untuk dapat menjamin hak-hak sosial pekerja pada perusahaan. Seperti yang diterangkan Bapak Edi Sudarko Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun menjelaskan mengenai permasalahan tersebut.

“Tidak taatnya para pencari kerja terkait masalah prosedural dan keaslian data juga kadang masih terjadi. Hal

ini cenderung terjadi pada calon tenaga kerja yang ingin bekerja diluar negeri, karena istilahnya mereka mencari gampangya, kadang mereka mengurus kelengkapan surat-suratnya melalui calo dan bahkan terkadang jg tentang data diri yang aspal alias asli palsu pernah kami ketemukan.” (Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00)

- c. Kurangnya sarana dan prasana latihan keterampilan kerja yang memadai

Selanjutnya permasalahan lain adalah menyangkut kurangnya sarana dan prasarana latihan keterampilan kerja yang memadai. Hal itu terjadi karena tidak adanya Balai Latihan Kerja (BLK) di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun, sehingga untuk melakukan pelatihan keterampilan pemerintah atau dinas harus menyewa Balai Latihan Kerja. Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun, Edi Sudarko menerangkan.

“Nah, Benar sekali, bahwa untuk mewujudkan calon pekerja yang mempunyai kualitas bagus atau keterampilan yang bagus, kami masih mempunyai kendala dalam hal sarana dan prasarananya. Jadi, sebenarnya kami membutuhkan balai latihan kerja atau (BLK) untuk melatih atau memberikan pelatihan kepada calon pekerja tersebut. Oleh karena itu yang kami lakukan sekarang hanya menyewa balai latihan kerja untuk melakukan pelatihan. Dari segi biaya tentu sangat tidak efisien.” (Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00)

- d. Tidak maksimalnya koordinasi yang dilakukan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dengan pihak penyedia lapangan kerja

Tidak maksimalnya koordinasi yang dilakukan oleh dinas dengan pihak penyedia lapangan pekerjaan menjadi masalah tersendiri dalam usaha penyaluran tenaga kerja di Kabupaten Madiun. Hal tersebut terjadi karena beberapa alasan, yang pertama adalah tidak maksimalnya pelayanan yang dilakukan dinas dalam memfasilitasi pihak penyedia lapangan kerja terkait masalah seleksi calon tenaga kerja. Kedua yakni koordinasi yang dilakukan terkadang hanya sebatas pertemuan-pertemuan yang membahas hal yang sama diantaranya mengenai peraturan yang berlaku dan pemahaman mengenai pekerjaan yang ditawarkan. Seperti yang diungkapkan dalam kesempatan wawancara dengan pihak penyedia lapangan kerja dari salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tenaga kerja luar negeri.

“koordinasi atau pertemuan-pertemuan yang biasanya dilakukan itu cuma sebatas membahas hal-hal yang sebelumnya sudah pernah dibahas. Misalnya kan mengenai masalah peraturan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan jaminan sosial pekerja. Kadang kami sampai jenuh dengan pertemuan yang seperti ini, karena lagi lagi kami menjelaskan hal yang sama, mas. Ya, walaupun kami pada dasarnya juga senang karena dengan adanya pertemuan seperti ini artinya pemerintah benar-benar peduli dengan kami maupun para calon pekerja” (Sumber: Wawancara, Senin 19 Mei 2014 Pukul 09:00)

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa koordinasi yang dilakukan oleh dinas dengan pihak penyedia lapangan kerja berfokus pada masalah-masalah normative yakni tentang peraturan dan hak-hak pekerja dan perusahaan, sehingga

perlu adanya inovasi dalam pembahasan masalah ketenagakerjaan. Namun, hal berbeda diterangkan oleh Bapak Edi Sudarko Kepala Bidang Penempatan, Latihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun.

“Koordinasi yang dilakukan memang lebih fokus kepada masalah peraturan, jaminan sosial dan perlindungan keselamatan para calon pekerja. Hal itu kami lakukan karena kami sebagai pemerintah yang menangani masalah ketenagakerjaan tidak ingin nantinya terjadi permasalahan dibelakang, oleh karena itu dengan koordinasi kami ingin terus memastikan komitmen para penyedia lapangan kerja ini.” (Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00)

e. Tidak maksimalnya penyebaran informasi

Faktor penghambat yang terakhir terkait dengan manajemen penyaluran tenaga kerja ada tidak maksimalnya penyebaran informasi pekerjaan. Ketidakmaksimalan ini terjadi karena pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun tidak mempunyai situs internet atau *website*. Dalam era informatika seperti sekarang ini, *Internet* menjadi sarana yang sangat mudah untuk mengakses berbagai informasi termasuk informasi pekerjaan.

Dengan adanya *website* masyarakat akan lebih mudah untuk melihat lowongan-lowongan pekerjaan yang ada pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun tanpa harus datang ke kantor. Seperti yang diterangkan oleh salah satu staf Bidang Penempatan, Latihan, dan

Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinsosnakertrans
Kabupaten Madiun.

“Untuk *website*, kami sedang mengupayakannya. Sebenarnya kami dulu sudah punya hanya saja *website* kami terkena virus dan merusak isi didalamnya. Sekarang masih dalam proses pemulihan, kami lakukan maintenance secara berkala juga agar bisa kembali diakses. Memang sebenarnya akan lebih mudah bagi para pencari kerja dengan hanya melihat isi web kami tidak perlu datang kecuali jika mendaftar pekerjaan”
(Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00)

Berdasarkan wawancara diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tidak adanya *website* turut menjadi penghambat penyaluran tenaga kerja karena penyebaran informasinya tidak maksimal. Selain masalah *website*, pemerintah juga dinilai kurang maksimal dalam penyebaran informasi melalui sosialisasi. Hal tersebut seperti yang diterangkan salah seorang pencari kerja yang ditemui dalam kesempatan wawancara di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun.

“Saya datang kesini inisiatif saja mas, soalnya saya diberi tau teman saya kalau di dinas tenaga kerja biasanya banyak lowongan pekerjaan. Terkait masalah sosialisasi mengenai lowongan pekerjaan atau bursa kerja saya kok malah tidak tahu ya, mas. Selama ini saya belum pernah melihat atau mengikuti sosialisasinya, mungkin karena pemberitahuanya yang tidak sampai ke tempat saya.” (Sumber: Wawancara, Rabu 14 Mei 2014 Pukul 09:00)

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa penyebaran informasi yang dilakukan oleh Dinas Sosial,

Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum maksimal sehingga perlu adanya inovasi-inovasi baru terkait masalah penyebaran informasi pekerjaan.

C. Pembahasan

1. Manajemen Penyaluran Tenaga Kerja Oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Madiun

a. Perencanaan Penyaluran Tenaga Kerja

Perencanaan penyaluran tenaga kerja merupakan suatu upaya pemerintah dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan. Hal tersebut merupakan salah satu peran pemerintah dalam menurunkan angka pengangguran khususnya di wilayah kabupaten madiun. Sejalan dengan prinsip manajemen yang menyatakan bahwa perencanaan merupakan suatu bagian awal dari fungsi manajemen. Dalam manajemen, perencanaan merupakan pendefinisian dari tujuan sebuah organisasi.

Terry (2010 : 9) menjelaskan perencanaan merupakan penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. perencanaan mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Sehingga diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.

Berdasarkan teori diatas perencanaan tentang penyaluran ketenagakerjaan dikabupaten madiun menjadi sangat diperlukan mengingat tingginya angka pengangguran yang mencapai 4.432 orang. Tingginya angka pengangguran tersebut disebabkan oleh rendahnya perluasan kesempatan kerja dan rendahnya kompetensi tenaga kerja Oleh karena itu dibutuhkan alternatif-alternatif keputusan dalam menanggulangi permasalahan tersebut.

Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Edi Soedarko mengenai perencanaan penyaluran tenaga kerja bahwa alternatif atau solusi untuk mengatasi masalah pengangguran adalah dengan optimalisasi informasi lowongan pekerjaan dan melakukan pelatihan keterampilan kerja. Ritcher Jr (1987 : 139) Sosialisasi adalah proses seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukannya agar dapat berguna untuk melakukan sesuatu dan sekaligus sebagai pemeran aktif dalam satu kedudukan atau peranan tertentu di masyarakatnya.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui mengenai pentingnya sosialisasi bagi masyarakat. Dalam upaya sosialisasi yang dilakukan oleh pemerintah khususnya dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah tentang transfer pengetahuan atau informasi. Informasi tersebut adalah tentang lowongan pekerjaan, prosedur pendaftaran, penjelasan job

deskripsi pekerjaan yang ditawarkan hingga pada penjelasan mengenai jaminan sosial.

Selain sosialisasi lowongan pekerjaan atau bursa pasar kerja, pelatihan keterampilan menjadi solusi lain yang diupayakan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun. Pelatihan keterampilan tersebut meliputi pelatihan kewirausahaan dan pelatihan keterampilan kerja lain seperti pelatihan las, border atau jahit menjahit, pertukangan dan lain sebagainya. Selanjutnya untuk pelatihan tenaga kerja luar negeri atau yang tergabung dalam program AKAN (Antar Kerja Antar Negara) pelatihan biasanya difokuskan kepada pelatihan bahasa.

Hal di atas di dasarkan pada UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan definisi pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, kesejahteraan, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Seperti yang terdeskripsi diatas, pelatihan keterampilan kerja yang dilakukan oleh pemerintah atau Dinsosnakertrans bertujuan untuk dapat memberikan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola tindakan pada masa mendatang.

Untuk itu sesuai dengan pernyataan Hadari Nawawi (1997) yang menerangkan pentingnya pelatihan bagi para pekerja. Pelatihan pada dasarnya merupakan suatu proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk dapat menguasai keterampilan khusus dan membantu untuk memperbaiki kekurangan atau meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif. Oleh karena itu perencanaan penyaluran tenaga kerja yang diupayakan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan suatu langkah penting untuk mewujudkan penurunan angka pengangguran dan meningkatkan perluasan kesempatan kerja serta memacu produktivitas tenaga kerja dimasa sekarang maupun mendatang.

b. Pengorganisasian Penyalura Tenaga Kerja

Pengorganisasian menurut Handoko (2003:167) merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumberdaya-sumberdaya yang dimiliki dan lingkungan yang melingkupinya. Selain itu pengorganisasian juga merupakan cara manajemen merancang struktur formal untuk dapat menggunakan sumber daya keuangan , fisik, bahan baku dan tenaga kerja organisasi secara efektif. Sehingga terkait penyaluran tanaga kerja, adanya pengorganisasian memungkinkan pemerintah

untuk lebih mudah memilah-milah atau mengelompokkan kegiatan-kegiatannya. Selanjutnya pembagian tugas pada sub-sub bagian dalam suatu organisasi. Pada Dinas Soisal, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun, pembagian tugas penyaluran tenaga kerja secara spesifik ditangani oleh Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas).

Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan mengatur semua sumber-sumber yang diperlukan, termasuk manusia, sehingga pekerjaan yang dikehendaki dapat dilakukan atau dilaksanakan dengan berhasil. Terkait dengan penyaluran tenaga kerja departementalisasi dan pembagian tugas kerja merupakan suatu langkah penting untuk mewujudkan keberhasilan program yang telah ditetapkan. Departementalisasi merupakan pengelompokan kegiatan-kegiatan kerja suatu organisasi agar kegiatan-kegiatan yang sifatnya sejenis dapat dilakukan bersama. Sedangkan pembagian tugas kerja perincian tugas pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya (Handoko, 2003:167)

Sejalan dengan teori tersebut, maka sub Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja (Pentalattas) Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun membagi perannya menjadi tiga seksi yaitu:

- 1) Seksi Pelatihan Tenaga Kerja
- 2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja
- 3) Seksi Perluasan Kerja

Pembagian kerja yang ditekankan pada tiga seksi di atas diharapkan dapat memberikan hasil yang memuaskan dalam hal penyaluran tenaga kerja. Dalam menjalankan tugasnya seksi-seksi tersebut mempunyai tujuan yakni sebagai berikut:

- 1) Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang baik yaitu lapangan kerja produktif serta adanya perlindungan dan jaminan sosial.
- 2) Mendorong kesempatan kerja yang seluas-luasnya dan merata.
- 3) Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.
- 4) Menciptakan perluasan kesempatan kerja melalui program-program pemerintah.
- 5) Mengembangkan kebijakan pendukung pasar kerja melalui informasi pasar kerja.

Selain itu, pengorganisasian dapat dipahami sebagai *the establishment of the formal structure of authority through which work subdivisions are arranged, defined and coordinates for the defined objective*" (Gulick, 1937:13). Pembentukan struktur formal melalui pembagian kerja yang disusun, ditetapkan dan dikoordinasikan oleh subdivisi. Pengorganisasian juga disertai

pendelegasian wewenang. Dalam pengorganisasian sangat bermanfaat dalam memberikan informasi tentang garis kewenangan agar setiap anggota dalam organisasi mengetahui tugas-tugasnya.

Oleh karena itu pengorganisasian yang dilakukan oleh dinas adalah dengan adanya pembagian tugas dalam hal pelatihan, penempatan dan perluasan tenaga kerja yang masing-masing dikendalikan oleh seksi-seksi yang telah ditetapkan. Untuk pelatihan keterampilan tenaga kerja secara khusus ditangani oleh Seksi Pelatihan Tenaga Kerja. Pelatihan keterampilan yang dilakukan yakni meliputi pelatihan las, pelatihan jahit menjahit, pertukangan, pelatihan wirausaha dan lain sebagainya.

Selanjutnya terkait penempatan tenaga kerja secara khusus ditangani oleh Seksi Penempatan Tenaga Kerja. Tugas dari seksi ini adalah memberikan informasi pasar kerja kepada masyarakat, memberikan penjelasan mengenai jenis pekerjaan dan lokasi pekerjaan, mengarahkan, mengawasi serta menempatkan para tenaga kerja. Sedangkan, perluasan kesempatan kerja secara khusus ditangani oleh Seksi Perluasan Kerja. Seksi ini melakukan tugasnya dengan pembinaan dan pengaturan perluasan lapangan pekerjaan dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja mandiri professional dipedesaan dan perkotaan, melakukan bimbingan dan pembinaan terhadap tenaga kerja mandiri dan melakukan bimbingan, panduan

dan peningkatan kemampuan tenaga kerja mandiri SLTA dan Sarjana.

Jadi, dalam pengorganisasian ini telah jelas terbagi kewenangan atau pembagian tugas kerja untuk penyaluran tenaga kerja, baik pada Seksi Pelatihan Tenaga Kerja, Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Seksi Perluasan Kerja telah tampak adanya kewenangan masing-masing sesuai tugas dan fungsinya.

c. Pengadaan Staf Penyaluran Tenaga Kerja

Staffing. The whole personnel function of bringing in and training the staff and maintaining favorable conditions of work” (Gulick, 1937:13). Suatu proses untuk memperoleh tenaga yang tepat, baik dalam jumlah maupun kualitas sesuai kebutuhan organisasi, selanjutnya seluruh staf diberi pelatihan kerja dan memelihara kondisi kerja. Dalam pengembangan staf terdapat beberapa metode yang bisa dipergunakan yakni meliputi latihan jabatan, penugasan khusus, simulasi, permainan peranan, satuan tugas penelitian, dan pengembangan diri.

Melalui pendelegasian kepada tiga seksi dalam dinas terkait masalah penyaluran tenaga kerja, selanjutnya ketiga seksi tersebut mempunyai kewenangan masing-masing dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Ketiga seksi ini beranggotakan 7 orang staf dengan dipimpin satu orang kepala seksi yang langsung

bertanggung jawab kepada kepala bidang, kemudian diteruskan kepada kepala dinas.

Tugas dan fungsi yang telah ditetapkan pada masing-masing seksi tentunya juga berbeda-beda. Hal ini tentunya membutuhkan pemahaman terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakannya. Dalam memahami pekerjaan masing-masing dibutuhkan pelatihan staf dan simulasi-simulasi kegiatan yang berhubungan dengan permasalahan ketenakerjaan meliputi latihan jabatan, penugasan khusus, simulasi dan permainan peranan, satuan tugas penelitian, dan pengembangan diri.

Latihan jabatan yang dimaksud adalah diklat, seminar dan lokakarya yang dilakukan oleh dinas kepada para staf khususnya pada tiga seksi terkait penyaluran tenaga kerja, yang berguna untuk memberikan pemahaman dan meningkatkan skill dari pegawai. Kemudian penugasan khusus yakni perjalanan dinas yang bertujuan sebagai studi banding ke daerah lain untuk mendapatkan referensi tentang masalah ketenagakerjaan.

Masing-masing kegiatan ini telah dijalankan oleh seksi-seksi yang terdapat pada dinas. Dengan demikian staf yang terdapat pada tiga seksi telah menguasai apa-apa saja kegiatan terkait pelaksanaan penyaluran tenaga kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing seksi.

d. Pengarahan dan Pengawasan Penyaluran Tenaga Kerja

Directing. The continuous task of making decisions and embodying them in specific and general orders and instructions and serving as the leader of the enterprise” (Gulick, 1937:13).

Pembuatan keputusan-keputusan dan menyatukan mereka dalam aturan yang bersifat khusus dan umum. Fungsi pengarahan melibatkan pembimbingan dan supervisi terhadap usaha-usaha bawahan dalam rangka pencapaian sasaran-sasaran organisasi. Dalam kaitannya dengan fungsi ini, ilmu-ilmu perilaku telah memberikan sumbangan besar dalam bidang-bidang motivasi dan komunikasi.

Berdasarkan teori diatas maka pengarahan dalam penyaluran tenaga kerja meliputi hubungan industrial, upah terkait dengan kondisi kerja secara umum, keselamatan dan kesehatan kerja, dan isu-isu yang terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial. Pengarahan ini difungsikan untuk mengawasi penyaluran tenaga kerja sesuai dengan tujuan kegiatan yang telah ditetapkan. dalam hal ini dinas melakukan pengarahan dan pengawasan kepada calon tenaga kerja agar lebih mudah dalam melakukan *controlling* serta memastikan kondisi atau keadaan tenaga kerja dan perusahaan yang mempekerjakan.

Pengarahan ini juga penting terkait masalah prosedural dalam penyaluran tenaga kerja agar dinas dapat mampu mengetahui

serta memastikan kelayakan terkait masalah administratif seperti keabsahan data diri. Selanjutnya pengarahan juga dilakukan untuk dapat mengetahui skill atau keterampilan para calon pekerja. Hal tersebut bisa diketahui melalui wawancara kepada calon pekerja atau pencari kerja.

Dalam pengarahan ini yang tidak kalah pentingnya adalah melakukan pengawasan. Pengawasan tenaga kerja adalah suatu kegiatan yang mutlak dilakukan oleh pemerintah untuk terciptanya penyaluran tenaga kerja yang aman, berkualitas dan efektif. Selain itu pengawasan dilakukan kegiatan berlangsung sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. *Controlling* atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (G.Terry, 2006).

Berdasarkan pernyataan tersebut maka pengawasan berfungsi untuk mengawal rencana penyaluran yang telah dilaksanakan oleh pemerintah atau Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Edi Soedarko bahwa Dinas dalam penyaluran tenaga kerja berperan mengawasi seperti yang dijelaskan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per.02/Men/I/2011 Tentang Pembinaan dan Koordinasi, Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan yakni Pengawasan

ketenagakerjaan dilakukan secara terkoordinasi, dan terintegrasi yang dilakukan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah yang menangani urusan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas atau pemerintah antara lain :

- a. Jenis usaha perusahaan
- b. Data umum perusahaan
- c. Pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat
- d. Hubungan kerja
- e. Pelaksanaan Pengupahan
- f. Jamsostek dan Kesejahteraan
- g. Keselamatan dan Kesehatan kerja

Jadi, pengarahannya difungsikan agar ada jaminan yang berkaitan dengan persyaratan administratif maupun jaminan substantif seperti keselamatan kerja, jaminan sosial, dan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja. Kemudian, dalam pengarahannya ini juga harus dilakukan pengawasan kepada tenaga kerja dan perusahaan agar ada langkah-langkah antisipatif dalam menentukan keputusan jika terjadi masalah pada saat pra penempatan tenaga kerja, saat penempatan dan pasca penempatan tenaga kerja serta memastikan kondisi tenaga kerja dan perusahaan.

e. Koordinasi dalam Penyaluran Tenaga Kerja

Koordinasi merupakan sebagai proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien Handoko (2003:195). Dalam penyaluran tenaga kerja kebutuhan akan koordinasi dinilai cukup penting. Hal tersebut karena dengan koordinasi akan tercapai penyatuan tujuan-tujuan dari pihak pemerintah sendiri atau pihak pemerintah dengan penyedia lapangan pekerjaan.

Selain itu perlunya koordinasi tergantung pada sifat dan kebutuhan komunikasi dalam pelaksanaan tugas dan derajat saling ketergantungan yang bermacam-macam. Menurut Menurut James D. Thompson (dalam Handoko 2003 : 196) terdapat tiga macam koordinasi dilihat dari saling ketergantungan diantara satuan-satuan suatu organisasi yaitu:

1. Saling ketergantungan yang menyatu (*Pooled Interdependence*) adalah ketika satuan-satuan organisasi tidak saling tergantung satu dengan yang lain dalam melaksanakan tugas atau kegiatannya tetapi tergantung pada pelaksanaan kerja setiap satuan yang memuaskan untuk hasil akhir.
2. Saling ketergantungan yang berurutan (*sequential interdependence*) adalah dimana satuan organisasi harus

melakukan pekerjaannya terlebih dahulu sebelum satuan yang lain dapat bekerja

3. Saling ketergantungan timbal balik (*Reciprocal Interpendence*) merupakan hubungan member dan menerima antar satuan organisasi.

Sehubungan dengan teori diatas agenda-agenda pertemuan antara seksi dalam Dinas yang bertugas menangani penyaluran tenaga kerja akan membantu untuk menyatukan visi dan pemahaman yang berkaitan tentang permasalahan dalam penyaluran. Disamping itu pertemuan antara pihak pemerintah dengan pihak penyedia lapangan kerja adalah penting dilakukan. Hal itu untuk tercapainya saling sepaham mengenai penanganan penyaluran tenaga kerja. Sebagaimana yang diterangkan oleh Bapak Edi Soedarko dalam kesempatan wawancara bahwa koordinasi selalu dilakukan oleh Dinas dengan pihak swasta maupun dengan seksi didalam Dinas yang menangani masalah ketenagakerjaan.

Terkait koordinasi dengan pihak penyedia lapangan pekerjaan dilakukan bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai peraturan yang berlaku dan selain itu juga agar pihak Dinas detail perusahaan maupun lowongan pekerjaan yang ditawarkan. Hal tersebut demi tercapainya penyaluran tenaga kerja yang aman dan dapat memudahkan pengawasan pada masa pra

penempatan, penempatan, maupun setelah penempatan tenaga kerja pada perusahaan terkait. Selain itu koordinasi dilakukan dengan beberapa perusahaan yang telah ditunjuk oleh Dinas. Perusahaan tersebut dapat terdiri dari perusahaan milik Negara maupun swasta seperti PTPN XI PG. Pagotan, PDAM Kabupaten Madiun, PT. Balanta Budi Prima dan lain sebagainya.

Intensitas koordinasi yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah rutin setiap tahun ataupun setiap bulan. Seperti yang diterangkan oleh Bapak Edi Soedarko bahwa koordinasi dengan perusahaan rutin menggelarnya setiap tahun, namun ada juga yang rutin diagendakan setiap bulan seperti dengan perusahaan tenaga kerja luar negeri. Koordinasi ini bertujuan untuk memantapkan pemahaman mengenai masalah ketenagakerjaan dan juga memantapkan pemahaman kepada perusahaan mengenai regulasi, ataupun hanya sekedar untuk berkomunikasi.

f. Pelaporan Pelaksanaan Penyaluran Tenaga Kerja

Reporting. Keeping those to whom the executive is responsible informed as to what is going on, which thus includes himself and his subordinates informed through records, research and inspection (Gulick, 1937:13). Berkaitan dengan pemberian informasi kepada manajer apa yang sedang atau telah terjadi, sehingga yang bersangkutan dapat mengikuti perkembangan dan

kemajuan kerja. Jalur pelaporan dapat bersifat vertikal, tetapi dapat juga bersifat horizontal. Pelaporan dapat berupa catatan, penelitian dan hasil pemeriksaan.

Melalui pelaporan ini akan dijabarkan pelaksanaan kegiatan penyaluran tenaga kerja. Pelaksanaan merupakan proses yang paling penting dalam suatu manajemen. fungsi pelaksanaan lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. George R. Terry (1986) menjelaskan bahwa *actuating* atau pelaksanaan merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan dan sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu juga ingin mencapai sasaran-sasaran tersebut.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh teori di atas bahwa pelaporan terkait dengan penyaluran tenaga kerja pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dalam melakukan tugasnya bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan swasta untuk pemeriksaan hasil. Hal tersebut dilakukan agar tercipta penyebaran tenaga kerja atau dengan kata lain penyaluran tenaga kerja dapat dilakukan. Sehingga tujuan penyaluran tenaga kerja dapat tercapai dengan efektif.

Peran pemerintah dalam pelaksanaan penyaluran tenaga kerja sangatlah penting. Hal tersebut mengingat tugas pemerintah yakni mengupayakan perluasan kesempatan kerja. Salah satu upaya yang dilakukan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah dengan penyebaran informasi pasar kerja atau informasi lowongan pekerjaan. Walaupun selama ini dalam mencari lowongan pekerjaan dapat juga melalui iklan yang dipasang pada Koran maupun situs-situs internet. Namun, pihak Dinas juga mendapat kepercayaan sebagai perantara legal yang mempertemukannya dengan penyedia lapangan kerja.

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi berusaha agar informasi pasar kerja atau lowongan pekerjaan yang ada pada dinas dapat diterima oleh masyarakat pencari kerja, sehingga pihak Dinas akan melakukan serangkaian kegiatan untuk dapat menyebarkan informasi tersebut. Kegiatan yang dimaksud diantaranya adalah job fair dan sosialisasi kepada masyarakat langsung. Selain itu sebagai perantara maka Dinas akan mempertemukan pihak pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan tambahan tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang ada.

Lowongan pekerjaan yang terdapat di Dinas tersebut adalah karena adanya perusahaan yang melaporkan kebutuhan tenaga kerja. Hal tersebut didasarkan pada Keppres No. 4 Tahun 1980 tentang wajib lapor lowongan pekerjaan. Adapun bentuk

laporannya memuat, pertama jenis tenaga kerja yang dibutuhkan, kedua jenis pekerjaan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan atau keahlian, pengalaman serta syarat-syarat lain yang dipandang perlu.

Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Edi Soedarko dalam kesempatan wawancara, yaitu Terkait dengan wajib lapor lowongan pekerjaan memang banyak perusahaan yang melapor mengenai kebutuhan pegawai tambahan. Hal itu memudahkan Dinas karena ketersediaan lowongan kerja. Berdasarkan wawancara tersebut menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja diwajibkan untuk melapor ke Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun sesuai dengan instruksi dari Keputusan Presiden.

Hal ini dikarenakan agar dalam perusahaan-perusahaan tersebut dapat dipantau sehingga instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengetahui lowongan pekerjaan yang tersedia di perusahaan tersebut sekaligus sebagai kontrol serta pelaporan terhadap jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan

Selanjutnya upaya yang rutin dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penyebaran informasi pasar kerja adalah dengan sosialisasi. Hal tersebut dilakukan rutin diseluruh kecamatan setiap tahunnya. Ritcer JR (1987 : 139)

berpendapat bahwa sosialisasi adalah proses seseorang memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlakukannya.

Sejalan dengan teori tersebut bahwa sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun adalah untuk memberikan informasi kepada masyarakat mengenai pasar kerja atau lowongan pekerjaan yang telah dimandatkan oleh perusahaan pencari pekerja kepada dinas.

Hal tersebut juga dibenarkan oleh Bapak Edi Soedarko, bahwa Dinas mempunyai program bakti sosial terpadu. Agenda program tersebut adalah melakukan sosialisasi masalah ketenagakerjaan kepada masyarakat. Sosialisasi rutin dilakukan setiap tahunnya diseluruh kecamatan dikabupaten madiun. Namun, untuk masalah waktunya tidak dapat ditentukan. Dalam sebulan sosialisasi bisa dilakukan sampai dua atau tiga kali.

Selanjutnya adalah capaian penyaluran tenaga kerja yang dilakukan oleh dinas menunjukkan trend kearah positif. Hal tersebut dapat terlihat pada peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Dapat dilihat pada tabel 14 bahwa capaian kinerja kegiatan pelatihan keterampilan yang mempunyai target 200 orang ternyata terealisasi 280 orang. Hal tersebut melebihi target dan dapat dikatakan berhasil dengan prosentase sebanyak 140%.

Kegiatan keterampilan yang dimaksud sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Edi Soedarko dalam kesempatan wawancara

adalah mencakup pelatihan keterampilan wirausaha dan keterampilan kerja seperti, las, jahit menjahit atau border dan lain sebagainya. Selain itu dalam hal peningkatan kesempatan kerja dapat dilihat pada tabel 15 bahwa capaian kinerja kegiatan peningkatan penempatan tenaga kerja AKAD/AKAN yang memiliki target sejumlah 1300 orang terealisasi sebanyak 1150 orang atau 88,46%. Capaian kinerja kegiatan pelatihan keterampilan tenaga kerja yang memiliki target sejumlah 260 orang terealisasi sebanyak 190 orang atau sebanyak 73%.

Capaian kinerja kegiatan pelatihan pengelolaan edukasi remiten bagi keluarga TKI memiliki target sejumlah 100 orang terealisasi sejumlah 100 orang atau 100%. Selain itu adalah Informasi Pasar Kerja dimana sebagai pendukung kegiatan penempatan peningkatan tenaga kerja yang memiliki target sejumlah 1000 orang terealisasi sejumlah 800 orang atau sebanyak 80%. Dan yang terakhir mengenai capaian kegiatan terapan teknologi tepat guna bagi pengrajin batu merah yang memiliki target sejumlah 20 orang terealisasi sebanyak 20 orang atau 100%.

Terakhir, terwujudnya perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan. Secara teoritis Asyhadie (2007) menjelaskan mengenai perlindungan kerja. Terdapat tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Berdasarkan teori diatas, terkait perlindungan pekerja pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan perlindungan atas hak-hak para

pekerja. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Bapak Edi Soedarko bahwa menyangkut perlindungan sosial tenaga kerja pemerintah dalam hal ini Dinsosnakertrans mengupayakan pengawasan norma ketenagakerjaan artinya sebelum pencari pekerja mendaftar, Dinas terlebih dahulu melakukan pengecekan terhadap lowongan pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan. Pengecekan meliputi tentang jenis pekerjaan, bagaimana prosedurnya, termasuk juga mengenai masalah perjanjian kerja dan jaminan keselamatan kerja serta jaminan sosialnya.

Capaian dari kegiatan ini dapat dilihat pada tabel 16 yakni capaian kinerja Pengawasan Norma Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial yang memiliki target 30 orang terealisasi sejumlah 30 orang atau 100%. Sedangkan capaian kegiatan Peningkatan Pemahaman Peraturan Perundang-Undangan juga mengalami keberhasilan serupa yakni 100 %. Jadi pelaporan penyaluran tenaga kerja dalam Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan, meliputi pelaksanaan kegiatan mulai dari sosialisasi kegiatan, kegiatan pelatihan keterampilan, penyebaran informasi kerja, serta capaian kegiatan ketenagakerjaan.

Terkait angka pengangguran, bahwa terjadi penurunan yang mengarah ke trend positif seperti yang terlihat pada tabel 19, dimana pada tahun 2012 daftar pencari kerja di Kabupaten Madiun berkisar pada angka 4.432 orang. Komposisi dari jumlah tersebut

adalah sebanyak 2.281 orang berpendidikan SMA, lalu sarjana sebanyak 537 orang, SMP sebanyak 1.082 orang, Diploma III sebanyak 293 orang, Diploma II sebanyak 25 orang, Diploma I sebanyak 42 orang, dan SD sebanyak 172 orang.

Sedangkan pada tahun 2013 mengalami penurunan sebanyak 2897 orang. Komposisi pencari kerja pada tahun 2013 yakni mayoritas pendidikan SMA yang mencapai 685 orang, pendidikan sarjana sebanyak 114 orang, Diploma III sebanyak 61 orang, Diploma II sebanyak 2 orang, Diploma I sebanyak 6 orang, SMP 615 orang, dan SD sebanyak 52 orang.

Dengan demikian, dapat ditarik suatu asumsi bahwa usaha penyaluran tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun telah berjalan meskipun hasil yang dicapai belum benar-benar maksimal. Artinya bahwa masih terdapat kendala seperti yang dijelaskan di atas sehingga jumlah pencari kerja atau pengangguran masih mencapai angka seribu orang lebih.

g. Penganggaran dalam Penyaluran Tenaga Kerja

Budgeting. All that goes with budgeting in the form of fiscal planning, accounting and control (Gulick, 1937:13). Semua yang berkenaan dengan anggaran atau biaya dalam bentuk perencanaan fiskal, akuntansi dan kontrol. Penganggaran salah satu bagian penting dalam penggerakan suatu kegiatan atau program organisasi

begitu juga terkait dengan penyaluran tenaga kerja. Penyaluran tenaga kerja merupakan salah satu tugas dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.

Dimana, semua operasionalisasi kegiatan dinas yang berhubungan dengan penyaluran tenaga kerja membutuhkan dana atau biaya. Anggaran ini telah jelas teralokasikan dari dua sumber utama yakni APBD dan APBN Tugas Pembantuan. Terkait masalah ketenagakerjaan atau penyaluran tenaga kerja, anggaran yang tersedia dari dua sumber tersebut telah terserap dalam beberapa kegiatan pokok. Seperti yang tertera dalam tabel penganggaran Penetapan Kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Madiun 2013.

Anggaran tersebut memuat pendanaan untuk sasaran kegiatan strategis terkait masalah ketenagakerjaan seperti meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja, meningkatnya kesempatan kerja dan terwujudnya perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan. Pos anggaran yang disediakan untuk semua program kerja yang terkait tentang ketenagakerjaan sebesar Rp.2.075.769.000,- . Anggaran ini selanjutnya teralokasikan pada tiga seksi yang terdapat pada Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.

2) Faktor Pendukung dan Penghambat Penyaluran Tenaga Kerja

Dalam suatu penyaluran tenaga kerja sudah menjadi lazim terdapat faktor pendukung dan faktor penghambat keberhasilan penyaluran tenaga kerja.

Faktor pendukung

- a) Adanya dukungan fasilitas dari pemerintah dalam penyaluran tenaga kerja. Pemerintah memfasilitasi para pencari kerja yang mendaftar melalui Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun. Selain itu sosialisasi yang dilakukan pemerintah kepada masyarakat tentang informasi pasar kerja dan prosedur pendaftaran kerja.
- b) Adanya keputusan presiden no 4 tahun 1980 tentang wajib lapor lowongan pekerjaan oleh pihak penyedia lowongan pekerjaan atau perusahaan kepada pemerintah. Penyedia lapangan kerja menjadi pendukung utama dalam penyaluran tenaga kerja. Oleh karenanya pemerintah rutin untuk melakukan koordinasi dengan pihak-pihak penyedia lapangan pekerjaan yang bertujuan untuk memperbaharui lowongan pekerjaan.
- c) Anggaran sebagai pendukung program penyaluran tenaga kerja. Adanya anggaran keuangan menjadi suatu alat

pendukung perencanaan program-program Dinas dalam penyaluran tenaga kerja. Anggaran ditetapkan untuk merencanakan tindakan-tindakan yang akan dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun terkait dengan program kerja yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

- d) Adanya pelatihan keterampilan. Pelatihan keterampilan menjadi salah satu program Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dalam upaya penyaluran tenaga kerja. Dengan adanya pelatihan diharapkan akan tercipta tenaga kerja yang terampil, terdidik dan tentu saja berkompentensi tinggi. Pelatihan keterampilan yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun yakni pelatihan kejuruan meliputi menjahit, kerajinan border, pengelasan dan lain sebagainya.
- e) Sosialisasi yang dilakukan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun kepada masyarakat. Faktor terakhir yang menjadi pendukung manajemen penyaluran tenaga kerja adalah sosialisasi yang dilakukan dinas kepada masyarakat. Sasaran sosialisasi yakni memberikan penjelasan dan pemahaman kepada masyarakat mengenai ketersediaanya lapangan pekerjaan

pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun. Selain menginformasikan lowongan pekerjaan, penjelasan dan pemahaman yang dilakukan dinas berkaitan dengan tata cara dan prosedur pendaftaran, jaminan sosial dan hak pekerja, serta edukasi tentang keaslian dokumen.

Faktor penghambat

- a) Ketidaksesuaian tingkat pendidikan masyarakat dengan kualifikasi pekerjaan yang ditawarkan. Masalah yang seringkali terjadi dalam penyaluran tenaga kerja dan menjadi penghambat penyaluran adalah ketidaksesuaian tingkat pendidikan masyarakat dengan kualifikasi pekerjaan yang ditawarkan. Hal tersebut menjadikan penyaluran dan penempatan tenaga kerja menjadi tidak maksimal karena para pencari kerja tidak dapat melamar pekerjaan yang tersedia.
- b) Menyangkut dengan permasalahan prosedural, pencari kerja atau masyarakat pencari kerja terkadang tidak taat prosedur dan terkait masalah keaslian data pencari kerja yang terkadang masih dipalsukan. Ketidaktaatan para pencari kerja terkait masalah prosedural dan keabsahan data masih mewarnai penyaluran tenaga kerja pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun. Dalam

hal ini pencari kerja atau masyarakat pencari kerja terkadang tidak taat prosedur bahkan meremehkan atau menganggap ringan. Pada dasarnya prosedur dan keaslian data merupakan sarana bagi pemerintah untuk dapat menjamin hak-hak sosial pekerja pada perusahaan.

- c) Kurangnya sarana dan prasarana latihan keterampilan kerja yang memadai yaitu adanya Balai Latihan Kerja (BLK). Selanjutnya permasalahan lain adalah menyangkut kurangnya sarana dan prasarana latihan keterampilan kerja yang memadai. Hal itu terjadi karena tidak adanya Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun, sehingga untuk melakukan pelatihan keterampilan pemerintah atau dinas harus menyewa Balai Latihan Kerja.
- d) Tidak maksimalnya koordinasi yang dilakukan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dengan pihak penyedia lapangan kerja. Tidak maksimalnya koordinasi yang dilakukan oleh dinas dengan pihak penyedia lapangan pekerjaan menjadi masalah tersendiri dalam usaha penyaluran tenaga kerja di Kabupaten Madiun. Hal tersebut terjadi karena beberapa alasan, yang pertama adalah tidak maksimalnya pelayanan yang dilakukan dinas dalam memfasilitasi pihak penyedia lapangan kerja terkait

masalah seleksi calon tenaga kerja. Kedua yakni koordinasi yang dilakukan terkadang hanya sebatas pertemuan-pertemuan yang membahas hal yang sama diantaranya mengenai peraturan yang berlaku dan pemahaman mengenai pekerjaan yang ditawarkan.

- e) Faktor penghambat yang terakhir terkait dengan manajemen penyaluran tenaga kerja ada tidak maksimalnya penyebaran informasi pekerjaan. Ketidakmaksimalan ini terjadi karena pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun tidak mempunyai situs internet atau *website*. Dalam era informatika seperti sekarang ini, *Internet* menjadi sarana yang sangat mudah untuk mengakses berbagai informasi termasuk informasi pekerjaan. Dengan adanya *website* masyarakat akan lebih mudah untuk melihat lowongan-lowongan pekerjaan yang ada pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun tanpa harus datang ke kantor. Tidak maksimalnya penyebaran informasi yakni tidak adanya *website* dan pemberitahuan sosialisasi yang tidak maksimal sampai kepada masyarakat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan data penelitian tentang manajemen publik penyaluran tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun, dapat disimpulkan menuai hasil yang mengarah kepada trend positif. Hasil manajemen penyaluran tersebut dapat dilihat melalui proses dari fungsi manajemen yang telah dilaksanakan antara lain.

1. Perencanaan penyaluran tenaga kerja difungsikan sebagai penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. Perencanaan ini mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan. perencanaan yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun menjadi arah kebijakan atau arah penyelesaian terkait masalah ketenagakerjaan yang meliputi masalah pengangguran, rendahnya kesempatan perluasan kerja dan rendahnya produktivitas kinerja. Masalah-masalah tersebut menjadi persoalan utama mengapa perencanaan penyaluran tenaga kerja dibutuhkan khususnya di kabupaten madiun.

2. Pengorganisasian penyaluran tenaga kerja dilakukan melalui Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja yang didalamnya terbagi menjadi tiga seksi yaitu seksi pelatihan tenaga kerja, seksi penempatan tenaga kerja dan seksi perluasan kerja. pengorganisasian ini berfungsi sebagai alat pokok menggerakkan kegiatan yang ada di dinas dalam rangka mengatasi masalah ketenagakerjaan atau menjalankan rencana kerja yang ditetapkan khususnya terkait dengan penyaluran tenaga kerja.
3. Pengadaan staf penyaluran tenaga kerja. Setelah adanya pengorganisasian maka pengadaan staf menjadi salah satu tolok ukur organisasi didalam menjalankan perannya, dimana pengadaan staf merupakan suatu proses untuk memperoleh tenaga yang tepat, baik dalam jumlah maupun kualitas sesuai kebutuhan organisasi. Pada konteks penyaluran tenaga kerja ini, pengadaan staf ditujukan sebagai langkah nyata merealisasikan program kerja yang ditetapkan seperti pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja. pengadaan staf juga harus memperhatikan kebutuhan dan porsi dalam pengisian jabatan sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi.
4. Pengarahan dan Pengawasan yang dilakukan dinas dalam penyaluran tenaga kerja berguna untuk mencegah permasalahan ketenagakerjaan, seperti masalah hak-hak tenaga kerja yang terlanggar atau masalah mengenai keaslian data pencari kerja

walaupun dirasa belum maksimal. Namun, pemerintah terkadang mendapat kesulitan untuk mengawasi perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan masyarakat asal Kabupaten Madiun. Kesulitan terjadi karena perusahaan yang berada diluar Kabupaten Madiun atau pihak perusahaan yang tidak sepenuhnya jujur dalam melakukan kewajibannya kepada pekerja.

5. Koordinasi yang dibangun Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun dengan pihak penyedia lapangan pekerjaan merupakan salah satu upaya pemerintah dalam menangani masalah ketenagakerjaan. Hal tersebut dilakukan guna dapat memantau para pekerja yang telah bekerja pada perusahaan. Selanjutnya, koordinasi juga bertujuan untuk melakukan pembicaraan mengenai peningkatan lowongan kerja, jaminan sosial dan pemahaman regulasi yang berlaku. Dengan koordinasi pemerintah dapat terus mengperbaharui informasi lowongan pekerjaan maupun masalah prosedural tenaga kerja. Namun, koordinasi yang dilakukan pemerintah tidak berjalan dengan baik dimana koordinasi yang dilakukan hanya sebatas seremonial atau formalitas saja. Hal tersebut nampak dari ketidakpuasan penyedia lapangan pekerjaan yang menyatakan bahwa pembahasan dalam koordinasi yang dilakukan cenderung monoton, hanya membahas hal-hal yang sama secara berulang-ulang.

6. Pelaporan pelaksanaan penyaluran tenaga kerja fokus dengan memberikan informasi pasar kerja atau lowongan pekerjaan menjadi suatu opsi yang membantu pemerintah dalam upaya penyaluran tenaga kerja. Penyebaran informasi pasar kerja dilakukan pemerintah untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia dan menjelaskan mengenai pentingnya taat prosedur melalui sosialisasi yang dilakukan rutin setiap tahunnya diseluruh kecamatan di Kabupaten Madiun. Namun, penyebaran informasi tersebut masih terkendala beberapa permasalahan yang ada seperti tidak maksimalnya pemberitahuan kepada masyarakat mengenai sosialisasi yang dilakukan oleh dinas, sehingga partisipasi masyarakat masih kurang karena tidak mengetahui perihal sosialisasi yang dilakukan pemerintah. Terkait masalah pengangguran atau pencari kerja dengan program-program yang ditelah dijalankan pemerintah dalam hal ini Dinsosnakertrans Kabupaten Madiun, jumlah pencari kerja mengalami penurunan sebanyak 2897 orang pada kurun waktu tahun 2012 sampai 2013.
7. Penganggaran penyaluran tenaga kerja. Aktivitas kegiatan manajemen penyaluran tenaga kerja yang terakhir setelah pembetulan rencana, pengorganisasian serta pengadaan staf instrumen-instrumen ini akan bergerak apabila ada anggaran sebagai pendanaan semua aktivitas program kerja yang telah

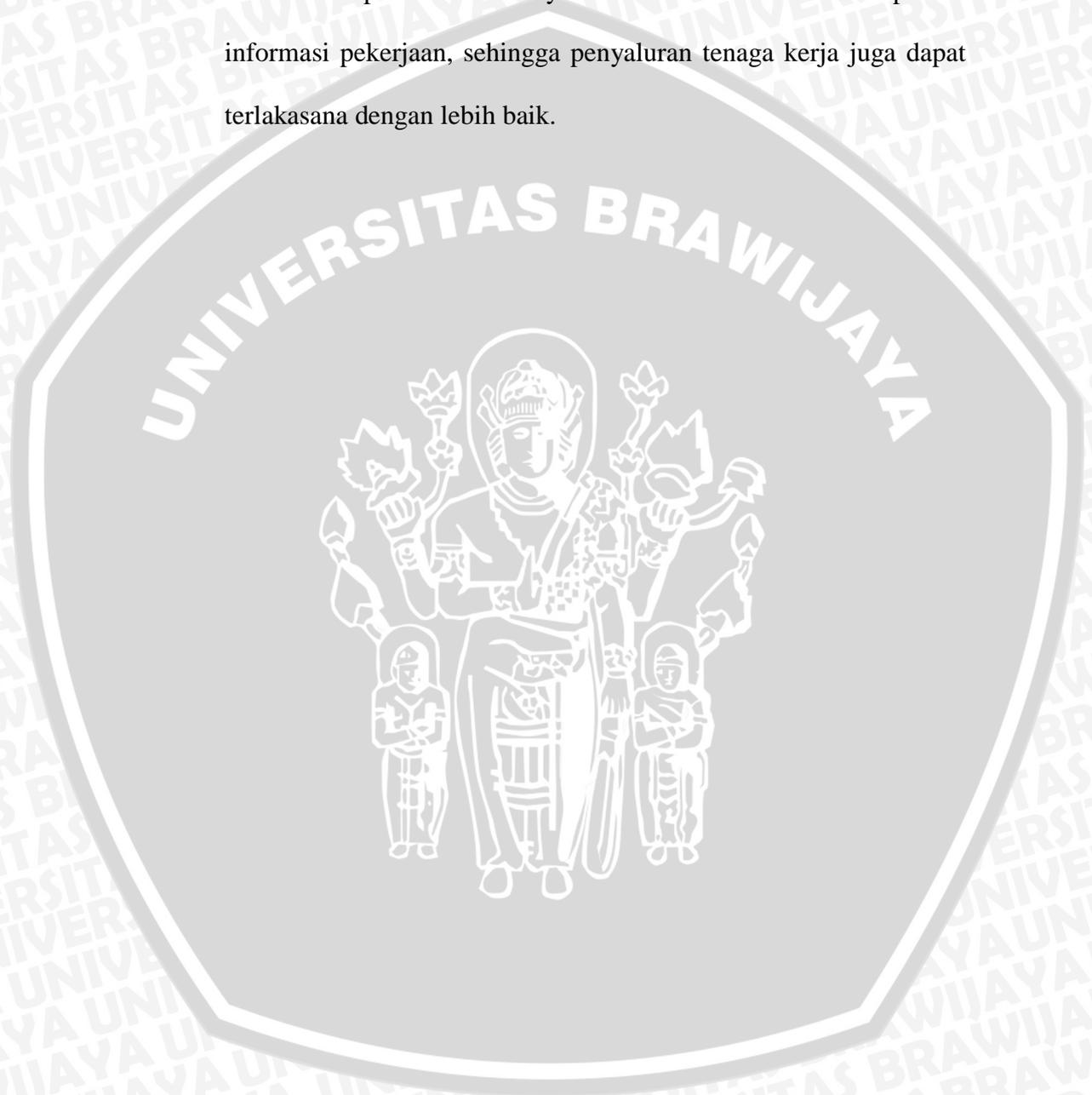
ditetapkan oleh dinas. Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini sumber pendanaan berasal dari APBD dan APBN Tugas Pembantuan. Anggaran dana tersebut ditujukan pada beberapa sasaran strategis yang telah dibuat pada bidang ketenagakerjaan yakni meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja, meningkatnya kesempatan kerja dan terwujudnya perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Perlu adanya seleksi pembagian lowongan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pengangguran terdidik, seperti untuk lulusan SMK atau SMA lebih diperbanyak dibandingkan dengan lulusan akademi atau sarjana. Hal tersebut dilakukan agar dapat mengurangi ketidaksesuaian kualifikasi pekerjaan yang ditawarkan dengan tingkat pendidikan masyarakat pencari kerja, mengingat pengangguran tertinggi pada tingkatan SMA dan SMK.
2. Perlu terus dilakukan pembinaan terhadap tenaga kerja oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun agar calon pekerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja yang ada. Dengan mempunyai keahlian tersebut maka para pencari kerja tersebut akan mudah untuk tersalurkan dan jika bisa dapat menciptakan lapangan kerja sendiri.

3. Perlu adanya edukasi yang mendalam kepada masyarakat menyangkut dengan permasalahan prosedural, sehingga masyarakat pencari kerja dapat lebih taat prosedur. Misalnya adalah dengan sosialisasi pada tingkat kecamatan atau desa.
4. Perlunya pembangunan sarana dan prasarana latihan keterampilan kerja yang belum ada yaitu adanya Balai Latihan Kerja (BLK). Sehingga Dinas tidak harus menyewa dan tentu dapat menghemat anggaran.
5. Terkait permasalahan koordinasi yang kurang maksimal atau cenderung monoton, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Madiun harus menemukan inovasi-inovasi baru misalnya pembahasan koordinasi yang biasa hanya membahas masalah regulasi atau peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang sifatnya hanya formalitas diarahkan lebih kepada agenda kegiatan yang nyata seperti membahas perjanjian tenaga kerja antara pihak dinas dengan pihak penyedia lapangan, perjanjian tenaga kerja dimaksudkan untuk lebih menjamin pekerja terkait masalah hak pekerja dan kewajiban perusahaan kepada pekerja.
6. Perlunya perbaikan cara penyebaran informasi terkait masalah ketenagakerjaan seperti informasi lowongan pekerjaan atau sosialisasi terkait masalah prosedur. Agar penyebaran informasi dapat berjalan dengan maksimal, maka pemerintah seharusnya membuat suatu inovasi baru, misalnya dengan membuka iklan

pada radio-radio, membuat pamflet, dan yang terpenting adalah segera untuk membuat *website* lowongan kerja. Hal tersebut agar lebih mempermudah masyarakat luas untuk mendapatkan informasi pekerjaan, sehingga penyaluran tenaga kerja juga dapat terlaksana dengan lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Safarudin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM,
- Amba, M. 1998 . *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Partisipasi Masyarakat*. Pascasarjana, IPB, Bogor.
- Asyhadie, Zaeni. 2007 *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Daft, L. Richard. 2012. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Hadiyanti, P. 2006. Kemiskinan dan Upaya Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* Vol. 2, Nomor 1, Juni 2006
- Handayani. 2002. *pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Gramedia.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hardjanto, Imam. 2010. “*Manajemen Sumber Daya Aparatur*”. Malang
- Hasibuan. 2005. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, A.L. 2009. *Model Berbasis Profil Dalam Perencanaan Tenaga Kerja*. Tesis Program Studi Magister Matematika Sekolah Pascasarjana. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- ILO. t.t. *Memahami defisit kesempatan kerja produktif dan menetapkan target Panduan metodologi*. Jenewa
- ILO.t.t *Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa Dan Bagaimana*. Jakarta
- IOM (International Organization for Migration). 2010. *Migrasi Tenaga Kerja Dari Indonesia : Gambaran Umum Migrasi Tenaga Kerja Indonesia di Beberapa Negara Tujuan di Asia dan Timur Tengah*. Jakarta: IOM Indonesia.
- Jumlah Angkatan Kerja, Penduduk Bekerja, Pengangguran, TPAK dan TPT, 1986–2013
http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?kat=1&tabel=1&daftar=1&id_subyek=06¬ab=5, Diakses pada 2 Mei 2014
- Keban, T. Y. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gava Medias.

- Maurice N. Richter, Jr. 1987. *Exploring Sociology*. F. E. Peacock Publishers (Itasca, Illinois)
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. 1992. *Qualitative Data Analysis*. London: Sage Publication
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muluk, K. 2009. *Peta Konsep Desentralisasi dan Pemerintahan Daerah*. Surabaya: ITS Press.
- Mulyadi Subri. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Nainggolan. I. O. 2009. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Kabupaten/Kota Di Propinsi Sumatera Utara*. Tesis Program Studi Ekonomi Pembangunan pada Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Nawawi, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Gajah Mada Universitas Press.
- Pasolong. H. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Pertumbuhan ekonomi RI capai angka tertinggi
http://www.bbc.co.uk/indonesia/berita_indonesia/2013/08/130816_rapbn_2014_sby.shtml, Diakses pada 1 Mei 2014
- Rubaman. U. Maman. 2011. Konsep Dasar Penyusunan Masterplan Ketenagakerjaan Di Daerah. *Jurnal Madani* Edisi I/ Mei 2011
- Rika, Louis. 2013. *Ribuan Penduduk Kabupaten Madiun Masih Menganggur*
<http://www.antarajatim.com/lihat/berita/110807/ribuan-penduduk-kabupaten-madiun-masih-menganggur>, diakses pada 1 Mei 2014
- Satori, D. & Komariah, A. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi III.
- Soetrisno. 1995. *Menuju Masyarakat Partisipatif*. Penerbit Karnisius. Yogyakarta.

- Sudarsono dkk. 1988. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Karunia
- Suganda. D. 1991. *Koordinasi Alat Pemersatu Gerak Adminisirasi*. Cetakan kedua
- Sugiono. 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sumantri, S. 2000. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Fakultas Psikologi Unpad
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarta. t.t. *Perencanaan Sumber Daya Manusia (Kunci Keberhasilan Organisasi)*. FISE Universitas Negeri Yogyakarta
- Soeroto. 1986. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- _____. 1990. *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Terry, George R. Ph.D (2006). *Principle of Management*. (Alih Bahasa Winardi), Alumni, Bandung
- Surat Keputusan Deputi Penempatan No. KEP.200/PEN/XII/2010 Tentang Standar Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri.
- Syaodih, Nana. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Gulick & Urwick. 1937. *Papers on the Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration.
- Keppres No. 4 Tahun 1980 Tentang Wajib lapor Lowongan Pekerjaan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.02/Men/I/2011 Tentang Pembinaan dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri .
- Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

