

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA
MELALUI PENYEBARLUASAN INFORMASI BURSA TENAGA KERJA**

(Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Baroroh Rizkika

115030100111038



Dosen Pembimbing :

1. Prof. Dr. Abdul Hakim, M.Si.
2. Dr. Alfi Haris Wanto, SAP, MAP, MMG

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

MALANG

2015

MOTTO

*Saya sadar tidak ada manusia yang sempurna, maka saya tidak mengejar kesempurnaan tetapi kebaikan. Karena saya yakin orang yang baik akan dipertemukan dengan orang yang baik, dan usaha dengan niat baik dan ikhlas akan mendapatkan kemudahan dan kesuksesan.
(Baroroh Rizkika)*

رَبِّ اغْفِرْ لِي وَارْحَمْنِي وَأَجْبِرْ لِي
وَأَرْزُقْنِي وَأَهْدِنِي
وَعَفِّفْنِي وَأَعْفُ عَنِّي .

Rabbighfirlil warhamni wajburni warfa'kni warzuqni wahdini wa'afini wa'kfu 'anni.

“Ya Tuhanku ampunilah aku, rahmatilah aku, perbaikilah aku, angkatlah darjatku, berilah aku rezeki, pimpinlah aku, afiatkanlah aku dan maafkanlah aku”



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja melalui
Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja (Studi pada Dinas
Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto)

Disusun oleh : Baroroh Rizkika

NIM : 115030100111038

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Publik

Konsentrasi : -

Malang, 17 April 2015

Komisi Pembimbing

Ketua Komisi Pembimbing



Prof. Dr. Abdul Hakim, M.S
NIP. 19610202 198503 1 006

Anggota Komisi Pembimbing



Dr. Alfi Haris Wanto, SAP, MAP, MMG
NIP. 19810601 200501 1 005

TANDA PENGESAHAN

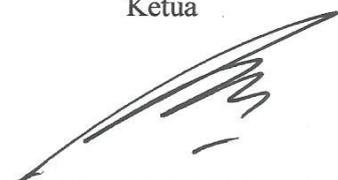
Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu
Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Kamis
Tangga : 4 Juni 2015
Jam : 08.00 WIB
Skripsi atas nama : Baroroh Rizkika
Judul : Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja melalui
Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja (Studi pada
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto)

Dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

Ketua



Prof. Dr. Abdul Hakim, M.S
NIP. 19610202 198503 1 006

Anggota



Dr. Alfi Haris Wanto, SAP, MAP, MMG
NIP. 19810601 200501 1 005

Anggota



Dr. Lely Indah Mindarti, MSI
NIP. 19690524 200212 2 002

Anggota



Drs. Minto Hadi, M.Si
NIP. 19540127 198103 1 003

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 disebut 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, 17 April 2015



Baroroh Rizkika

115030100111038

RINGKASAN

Baroroh Rizkika, 2015, **Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja melalui Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja** (Studi pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Mojokerto), Bapak Prof. Dr. Abdul Hakim, M.Si , Bapak Dr. Alfi Haris Wanto, SAP, MAP, MMG, 131Hal + xv

Kurangnya komunikasi antara penyedia kerja dengan pencari kerja telah mengakibatkan kesempatan kerja yang tersedia tidak termanfaatkan dan jumlah penganggur semakin besar. Pemerintah Kota Mojokerto melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menyusun kebijakan perluasan kesempatan kerja untuk mengurangi angka pengangguran. Kebijakan perluasan kesempatan kerja ini diaplikasikan kedalam program peningkatan kesempatan kerja. Khusus untuk mempertemukan dan menyebarluaskan informasi bursa tenaga kerja kepada pencari kerja, program peningkatan kesempatan kerja dilaksanakan melalui kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto. Sehingga disini penulis tertarik untuk mengetahui lebih jelas mengenai peran aktor dalam pelaksanaan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja serta faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto. Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan metode analisis data dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa Proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja antara lain adanya sumber kebijakan, prosedur operasi standar (*Standard Operating Procedure*), penetapan manajemen pelaksanaan kebijakan, sumber dana dan peralatan, dan jadwal kegiatan semua telah dilaksanakan dengan baik. Aktor pelaksana kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja diantaranya Disnakertrans Kota Mojokerto, Perusahaan/swasta, Masyarakat, dan instansi terkait lainnya. Koordinasi yang baik antar aktor pelaksana telah mewujudkan kesuksesan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang dapat mengurangi angka pengangguran di Kota Mojokerto. Beberapa Faktor pendukung dan penghambat juga mempengaruhi implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja.

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan, Perluasan Kesempatan Kerja, Pengangguran

SUMMARY

Baroroh Rizkika, 2015, Policy Implementation Expansion of Employment through dissemination of labor market information (Studies in the Department of Manpower and Transmigration Government Mojokerto), Prof. Dr Abdul Hakim, M.Si, Dr. Alfi Haris Wanto, SAP, MAP, MMG, 131Hal + xv

Lack of communication between providers working with job seekers has resulted in job opportunities available is not utilized and the greater the number of unemployed. Mojokerto government through the Department of Labor and Trasnigrasi has formulated a policy to extend job opportunities to reduce unemployment. Expansion of employment policy is applied to the program to improve employment opportunities. Specifically to bring together and disseminate labor market information for job seekers, employment promotion programs implemented through the dissemination of labor market information

This study was to describe the process of policy implementation expansion of employment through dissemination of labor market information at the Department of Manpower and Transmigration Mojokerto. So here the authors are interested to know more clearly about the role of actors in the implementation of labor market information dissemination as well as enabling and inhibiting factors in the policy implementation expansion of employment through dissemination of labor market information at the Department of Manpower and Transmigration Mojokerto. In this study researchers used a qualitative research with descriptive approach and methods of data analysis by means of data collection, data reduction, data presentation and conclusion.

Based on the research that has been done can be seen that the process of policy implementation expansion of employment opportunities through the dissemination of labor market information among others, the source of policies, standard operating procedures (Standard Operating Procedure), the determination of the management of policies, sources of funds and equipment, and the schedule of activities all has been carried out in their well. Actor implementing information dissemination activities including Manpower labor market Mojokerto, Corporate / Private, Public, and other relevant agencies. Good coordination among implementing actors have to realize the success of the dissemination of labor market information can reduce unemployment in Mojokerto. Several factors also affect the supporting and expanding employment policy implementation through the dissemination of labor market information.

Keywords: Implementation, Expansion of Employment, Unemployment

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja melalui Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja (Studi pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Mojokerto)"**. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelaran sarjana Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Maalang

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
2. Bapak Drs. Choirul Saleh, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
3. Ibu Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si selaku Ketua Prodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
4. Bapak Prof. Dr. Abdul Hakim, M.Si selaku ketua komisi pembimbing skripsi yang telah berkenan memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Alfi Haris Wanto, SAP, MAP, MMG selaku anggota komisi pembimbing skripsi yang telah berkenan memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Staf/Pegawai Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah membantu kelancaran segala urusan penelitian skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, semoga menjadi ilmu yang bermanfaat.

8. Pimpinan dan Staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto (Disnakertrans) yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 17 April 2015

Penulis



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, puji syukur kepada Yang Maha Kuasa Allah SWT atas setiap keberkahan-Nya. Shalawat serta salam bagi junjunganku Nabi Muhammad SAW atas teladannya. Penulis mempersembahkan dan mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak dan Mama tercinta, Alm.Bpk.Buhasan dan Ibu Rahmayati yang telah memberikan kasih sayang, dukungan dan motivasi serta pengorbanan dalam bentuk apapun untuk selalu memberikan yang terbaik.
2. Kakakku Rahmad Basori dan Adikku Akbar terimakasih atas segala bantuan dan dukungan, semoga kita bertiga selalu diberikan kesempatan untuk membanggakan orangtua kita
3. Semua Keluarga Besarku terima kasih atas dukungan dan motivasinya
4. Para sahabatku yang berbagi suka duka, memberikan semangat dan bantuan dalam penyelesaian skripsi, dan telah menjadi keluarga di Malang, BFF kuliah (Cindhera, Dila, Shinta, Vhai, Nana), BFF Kosan (Mbak Indah, Vika, Ayu,Vike), dan BFF Home (Yati, Siska, Fenty)
5. Teman – teman mahasiswa publik angkatan 2011, teman kelas Publik C 2011, dan teman magang (Lukman, Dicky, dan Rif'an) yang telah banyak membantu dalam memberikan informasi dan pemikiran kepada penulis untuk mempertajam analisis penulis dalam skripsi ini.
6. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Terima kasih banyak, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua.

Malang, April 2015

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| MOTTO | ii |
| TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| TANDA PENGESAHAN MAJELIS PENGUJI | iv |
| PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI | v |
| RIGKASAN | vi |
| SUMMARY | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | x |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 9 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Manfaat Penelitian | 10 |
| E. Sistematika Pembahasan | 11 |
| | |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| A. Kebijakan Publik | 13 |
| 1. Pengertian Kebijakan Publik | 13 |
| 2. Proses Kebijakan Publik | 16 |
| B. Implementasi Kebijakan Publik | 17 |
| 1. Pengertian Implementasi Kebijakan | 17 |
| 2. Model - Model Kebijakan Publik | 25 |
| 3. Implementasi Kebijakan yang Efektif | 27 |
| 4. Aktor Implementasi Kebijakan | 28 |
| C. Sistem Informasi Manajemen | 29 |
| 1. Pengertian Sistem Informasi Manajemen | 29 |
| 2. Sistem Informasi Manajemen Organisasi Publik | 32 |
| 3. Sistem Informasi Ketenagakerjaan | 34 |
| D. Pengangguran | 36 |
| 1. Pengertian Pengangguran | 36 |
| 2. Tingkat Pengangguran | 40 |
| 3. Penanggulangan Pengangguran | 41 |
| E. Perluasan Kesempatan Kerja | 43 |
| 1. Kesempatan Kerja | 43 |
| 2. Perluasan Kesempatan Kerja | 45 |
| F. Bursa Tenaga Kerja | 46 |
| 1. Tenaga Kerja | 46 |
| 2. Bursa Tenaga Kerja | 46 |

BAB III METODE PENELITIAN

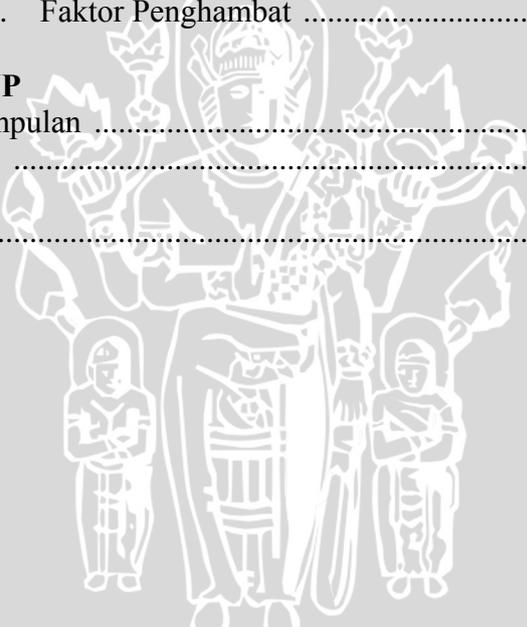
| | |
|--------------------------------------|----|
| A. Jenis Penelitian | 50 |
| B. Fokus Penelitian | 51 |
| C. Lokasi dan Situs Penelitian | 52 |
| D. Sumber Data | 53 |
| E. Pengumpulan Data | 54 |
| F. Instrumen Penelitian | 55 |
| G. Uji Keabsahan Data | 56 |
| H. Analisis Data | 58 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|-----|
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 60 |
| 1. Wilayah Kota Mojokerto | 60 |
| 2. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto | 65 |
| B. Penyajian Data Fokus Penelitian | 73 |
| 1. Proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto | 73 |
| a. Sumber kebijakan | 73 |
| b. Prosedur operasi standar (<i>Standard Operating Procedure</i>) | 77 |
| c. Penetapan Manajemen Pelaksanaan Kebijakan | 81 |
| d. Sumber Dana dan Peralatan | 91 |
| e. Jadwal Kegiatan | 94 |
| 2. Peran aktor kebijakan dalam proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto | 95 |
| a. Penetapan Pelaku Kebijakan | 95 |
| b. Tugas Pokok dari Masing – Masing Pelaku Kebijakan | 98 |
| 3. Faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto | 103 |
| a. Faktor Pendukung | 103 |
| b. Faktor Penghambat | 106 |
| C. Analisis dan Pembahasan | 111 |
| 1. Proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto | 112 |
| a. Sumber kebijakan | 113 |
| b. Prosedur operasi standar (<i>Standard Operating</i> | |

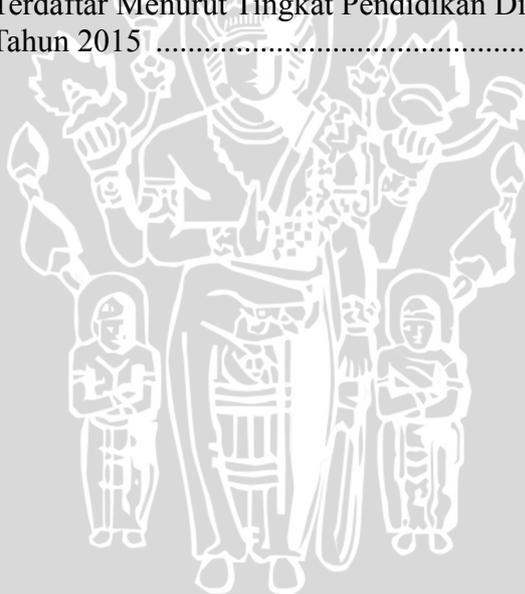


| | |
|---|------------|
| <i>Procedure</i>) | 115 |
| c. Penetapan Manajemen Pelaksanaan Kebijakan . | 116 |
| d. Sumber Dana dan Peralatan | 117 |
| e. Jadwal Kegiatan | 118 |
| 2. Peran aktor kebijakan dalam proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto | 120 |
| a. Penetapan Pelaku Kebijakan | 120 |
| b. Tugas Pokok dari Masing – Masing Pelaku Kebijakan | 121 |
| 3. Faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto | 122 |
| a. Faktor Pendukung | 122 |
| b. Faktor Penghambat | 125 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 129 |
| B. Saran | 131 |
| DAFTAR PUSTAKA | 132 |



DAFTAR TABEL

| No | Judul | Halaman |
|-----------|--|----------------|
| 1.1 | Jumlah Angkatan Kerja di Indonesia | 2 |
| 4.1 | Jumlah Penduduk dan Jumlah Kepala Keluarga di Kota Mojokerto Tahun 2008 – 2012 | 63 |
| 4.2 | Jumlah Angkatan Kerja, Penduduk yang Bekerja 15 tahun keatas Kota Mojokerto Tahun 2010-2014 | 64 |
| 4.3 | Jumlah Pengangguran Kota Mojokerto Tahun 2010 – 2014 | 65 |
| 4.4 | Rekap IPK Bulan Januari s/d Desember 2014 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto | 96 |
| 4.5 | Pendaftaran Pencari kerja, Penempatan Kerja, dan Pendaftaran Lowongan Pekerjaan Per Bulan Tahun 2014 | 101 |
| 4.6 | Pencari Kerja yang Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan Disnakertrans Kota Mojokerto Tahun 2015 | 107 |
| 4.7 | Lowongan yang Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan Disnakertrans Kota Mojokerto Tahun 2015 | 110 |



DAFTAR GAMBAR

| No | Judul | Halaman |
|------|--|---------|
| 2.1 | Proses kebijakan publik | 16 |
| 2.2 | Mekanisme manajemen sektor publik | 19 |
| 2.3 | Proses implementasi kebijakan menurut Chemma dan Rondinelli | 20 |
| 2.4 | Tingkat Pengangguran | 40 |
| 2.5 | Pelaksanaan Program Three in One (3 in 1) | 42 |
| 3.1 | Komponen - Komponen Analisa Data: Model Interaktif | 59 |
| 4.1 | Peta Kota Mojokerto | 62 |
| 4.5 | Struktur Organisasi Disnakertrans Kota Mojokerto | 72 |
| 4.6 | Pelayanan Penempatan Kerja Disnakertrans Kota Mojokerto sesuai dengan PES List | 80 |
| 4.7 | Alur Pelayanan Publik Penempatan Kerja oleh Disnakertras Kota Mojokerto | 82 |
| 3.8 | Proses Input Data Secara Online Melalui Website Admin Depnakertrans Nasional | 84 |
| 3.9 | Kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja di Kelurahan | 87 |
| 3.10 | Bursa Kerja Gratis yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Kota Mojokerto | 88 |
| 4.11 | Papan Pengumuman yang dimiliki Disnakertrans Kota Mojokerto | 89 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era Globalisasi yang semakin maju ini membuat berbagai negara menghadapi berbagai tantangan, tidak hanya negara maju namun negara berkembang juga memiliki tantangan yang sangat besar di Era Globalisasi ini. Indonesia sendiri merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk yang banyak, menurut data sensus penduduk tahun 2010 menunjukkan jumlah penduduk Indonesia mencapai 237.641.326 jiwa. Jumlah penduduk yang begitu besar tentunya membuat Indonesia memiliki tantangan yang besar dalam berbagai bidang tidak terkecuali permasalahan ketenagakerjaan.

Menurut Undang - Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dalam Undang - Undang nomer 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini dimuat berbagai pengaturan tentang ketenagakerjaan mulai dari perencanaan tenaga kerja, informasi ketenagakerjaan, hingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang ini merupakan salah satu pedoman dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Jumlah angkatan kerja di Indonesia yang cukup besar, tidak dapat dipungkiri menimbulkan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Berikut adalah tabel angkatan kerja di Indonesia dari tahun- ketahun.

Tabel .1.1 Jumlah Angkatan Kerja di Indonesia

| Tahun | | Angkatan Kerja | Bekerja | Pengangguran | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja TPAK (%) | Tingkat Pengangguran Terbuka TPT (%) |
|-------|----------|----------------|--------------|--------------|---|--------------------------------------|
| | | (Juta Orang) | (Juta Orang) | (Juta Orang) | | |
| 2011 | Februari | 119,40 | 111,28 | 8,12 | 69,96 | 6,80 |
| | Agustus | 117,37 | 109,67 | 7,70 | 68,34 | 6,56 |
| 2012 | Februari | 120,41 | 112,80 | 7,61 | 69,66 | 6,32 |
| | Agustus | 118,05 | 110,81 | 7,24 | 67,88 | 6,14 |
| 2013 | Februari | 121,19 | 114,02 | 7,17 | 69,21 | 5,92 |
| | Agustus | 118,19 | 110,80 | 7,39 | 66,90 | 6,25 |

Sumber : Sakernas, BPS melalui <http://www.bps.go.id/> (2014)

Dari tabel di atas Indonesia memiliki angka pengangguran yang cukup besar yaitu 7,39 juta jiwa dan TPT sebesar 6,25 Jiwa. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia memang bukanlah hal yang baru, hal ini sudah lama diperbincangkan karena jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar. Jumlah penduduk Indonesia yang besar menimbulkan angka angkatan kerja yang cukup besar. Selain itu menurut Suparno (2009:152) pokok permasalahan ketenagakerjaan secara umum dan yang dihadapi dalam penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan kerja yang terbatas. Pertumbuhan ekonomi dalam beberapa tahun terakhir ini mulai menunjukkan kemajuan. Akan tetapi, tingkat pertumbuhan ini belum dapat menyerap angkatan kerja masuk ke dalam pasar kerja dan jumlah pengangguran yang ada.
2. Rendahnya kualitas angkatan kerja. Hal ini berdampak kepada daya kopetensi dalam memperoleh kesempatan kerja, baik di dalam maupun diluar negeri.
3. Besarnya jumlah pengangguran. Di mana sebagian besar pengangguran adalah pengangguran pria yang berada di daerah perkotaan dan berusia

muda.

4. Arus globalisasi barang dan jasa. Bidang ketenagakerjaan tentunya tidak lepas dari arus globalisasi. Sebagai contoh, dalam sistem perdagangan bebas, baik dalam kerangka WTO, APEC, maupun AFTA, perpindahan manusia untuk bekerja dari satu negara ke negara lainnya telah menjadi salah satu modalitas perdagangan jasa yang harus ditaati oleh setiap negara anggota. (Suparno, 2009:152)

Berbagai permasalahan ketenagakerjaan yang telah disampaikan di atas, memerlukan penyelesaian yang tepat dan cepat. Karena tidak dapat dihindari lagi bahwa pada tahun 2015 akan dilaksanakan AFTA sehingga akan terjadi persaingan pencari kerja yang lebih ketat. Departemen Keuangan Republik Indonesia (2014) mengungkapkan bahwa ASEAN *Free Trade Area* (AFTA) merupakan wujud dari kesepakatan negara-negara ASEAN untuk membentuk suatu kawasan bebas perdagangan dalam rangka meningkatkan daya saing ekonomi kawasan regional ASEAN dengan menjadikan ASEAN sebagai basis produksi dunia serta menciptakan pasar regional bagi 500 juta penduduknya. Adanya AFTA membuat tenaga kerja asing dapat masuk dengan mudah ke kawasan negara Indonesia, jika para tenaga kerja dalam negeri tidak mampu bersaing maka dikhawatirkan akan terjadi peningkatan angka pengangguran.

Angka pengangguran menurut Sumarsono dikutip dalam Meldona dan Siswanto (2012:30) adalah persentase jumlah penganggur terhadap jumlah angkatan kerja. Penduduk yang sedang mencari pekerjaan tetapi tidak sedang mempunyai pekerjaan disebut penganggur. Pengangguran adalah masalah yang sangat krusial, tidak hanya akan menimbulkan dampak individu tetapi pengangguran juga dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi suatu negara dan timbulnya masalah sosial seperti kriminalitas. Menghadapi persaingan kerja

global agar tidak menimbulkan peningkatan angka pengangguran diperlukan suatu kebijakan atau strategi dari pemerintah.

Kebijakan menurut Pasolong (2010:38) adalah suatu hasil analisis yang mendalam terhadap berbagai alternatif yang bermuara kepada keputusan tentang alternatif terbaik. Sedangkan kebijakan publik menurut Chandler dan Plano dikutip dalam Pasolong (2010:38) adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber - sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah publik atau pemerintah. Menghadapi permasalahan pengangguran, pemerintah diharapkan dapat menyusun kebijakan untuk melindungi pekerja dalam negeri dari persaingan tenaga kerja asing. Persaingan kerja dapat diatasi dengan berbagai cara seperti pelatihan untuk meningkatkan kualitas pekerja atau pencari kerja dan perluasan kesempatan kerja bagi para pencari kerja.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja, Perluasan kesempatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia. Perluasan kesempatan kerja dapat dilakukan melalui program kewirausahaan dan program penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja dapat diaplikasikan dalam kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja. Informasi bursa tenaga kerja diperlukan oleh pencari kerja untuk mengetahui lowongan kerja yang tersedia di perusahaan.

Informasi bursa tenaga kerja kepada pencari kerja menjadi hal penting karena dapat menjembatani antara penyedia kerja dan pencari kerja. Pasar kerja atau yang lebih dikenal dengan bursa kerja menurut Sumarsono dikutip dalam Meldona dan

Siswanto (2012:66) ialah seluruh aktivitas dari para pelaku yang tujuannya adalah untuk mempertemukan pencari kerja dan lowongan pekerjaan. Penginformasian bursa tenaga kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara baik berupa brosur, *jobfair*, dan menggunakan kemajuan teknologi melalui internet. Apalagi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam mengelola data informasi ketenagakerjaan dapat menggunakan Sistem Informasi Manajemen (SIM).

SIM (sistem informasi manajemen) dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari interaksi sistem-sistem informasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengolah data untuk menyediakan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen di dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian (Pangestu, 2007:9). SIM diharapkan dapat dimanfaatkan oleh instansi pemerintahan dalam menyelesaikan permasalahan publik termasuk dalam pengelolaan informasi ketenagakerjaan. Karena Menurut Hariyadi (2009:16) adanya kesenjangan dalam penyampaian informasi lapangan pekerjaan yang tersedia kepada pencari kerja telah mengakibatkan angka pengangguran semakin besar.

Kurangnya komunikasi antara penyedia kerja dengan pencari kerja telah mengakibatkan pencari kerja kesulitan untuk mendapatkan informasi mengenai lapangan pekerjaan yang ditawarkan oleh penyedia kerja. Akibatnya, kesempatan kerja yang tersedia tidak termanfaatkan dan jumlah penganggur semakin besar. Padahal menurut pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ini berarti bahwa semua warga negara Indonesia mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan

kemampuannya sehingga diharapkan dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak. Sehingga perlu adanya penyelesaian berbagai permasalahan yang bersangkutan dengan ketenagakerjaan.

Penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur dalam UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Khususnya permasalahan pengangguran yang disebabkan minimnya informasi lowongan pekerjaan telah diatur dalam UU nomor 13 tahun 2003 Bab VII tentang perluasan kesempatan kerja Pasal 39-41. Perluasan kesempatan kerja ini juga dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja. Peraturan Pemerintah tentang perluasan kesempatan kerja mengatur mengenai kebijakan pemerintah pusat dan pemerintah daerah yang diarahkan kepada penciptaan dan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Berbagai peraturan diatas dilaksanakan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, baik dipusat maupun daerah melaksanakan peluasan kesempatan kerja untuk mengatasi permasalahan pengangguran.

Permasalahan pengangguran tidak hanya menjadi permasalahan Nasional, tetapi pengangguran juga terjadi di tingkat daerah Kota atau Kabupaten. Menurut Dinas Cipta Karya Provinsi Jatim, jumlah penduduk di Kota Mojokerto yaitu sejumlah 135.024 jiwa dengan luas wilayah 1.646,5 Ha dan kepadatan penduduknya mencapai 69 jiwa-Ha sehingga Kota Mojokerto menjadi Kota terpadat di Jawa Timur. Kepadatan penduduk yang cukup tinggi ini tidak dapat dipungkiri menimbulkan beberapa masalah yang salah satunya adalah

permasalahan pengangguran. Pengangguran di Kota Mojokerto disebabkan karena kurang berkembangnya industri produksi barang akibat sempitnya lahan, yang banyak adalah pertokoan dan perkantoran yang biasanya kurang diminati oleh masyarakat dan lowongan yang terbatas.

Menurut BPS Kota Mojokerto angkatan kerja Kota Mojokerto mencapai 59.872 orang. Kesempatan kerja yang tersedia hanya untuk 52.056 orang, rasio pencari kerja terhadap lowongan diperebutkan oleh sembilan orang pencari kerja. Sehingga sebanyak 7.816 jiwa di antaranya terkategori pengangguran. Para pencari kerja membutuhkan informasi lowongan kerja yang lebih luas karena keterbatasan lowongan pekerjaan di daerah Kota Mojokerto. Menghadapi masalah yang ada, pemerintah Kota Mojokerto harus mencari solusi untuk menciptakan perluasan kesempatan kerja agar dapat mengurangi angka pengangguran tersebut.

Permasalahan pengangguran yang ada di Kota Mojokerto membutuhkan penyelesaian yang cepat dan tepat. Perluasan kesempatan kerja melalui sistem informasi bursa tenaga kerja terhadap kebutuhan kerja sangatlah mutlak diperlukan demi pemenuhan masing – masing pihak baik perusahaan yang membutuhkan tenaga maupun bagi pencari kerja itu sendiri. Selain itu dengan perluasan kesempatan kerja melalui sistem informasi bursa tenaga kerja yang baik akan memberikan kemudahan bagi pihak yang bertanggung jawab terhadap penyaluran tenaga kerja dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menjalankan perannya. Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto perluasan kesempatan kerja melalui informasi bursa tenaga kerja ini ditangani oleh Bidang Pembinaan dan Pengguna Tenaga Kerja khususnya Seksi

Penempatan dan Perluasan Kerja.

Upaya pemerintah Kota Mojokerto dalam mengatasi permasalahan pengangguran dilaksanakan Disnakertrans Kota Mojokerto. Berbagai peraturan perundangan yang menjadi landasan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto dalam mengatasi permasalahan pengangguran melalui perluasan kesempatan kerja diantaranya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja, Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 24 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Mojokerto, serta Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi tahun 2014-2019.

Dalam memberikan solusi permasalahan pengangguran dan memberikan kemudahan informasi lowongan tenaga kerja kepada warga Kota Mojokerto, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto menyusun kebijakan perluasan kesempatan kerja yang diaplikasikan pada program peningkatan kesempatan kerja. Program peningkatan kesempatan kerja ini memuat berbagai kegiatan diantaranya penyusunan informasi bursa tenaga kerja, penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja, kerjasama pendidikan dan pelatihan, dan lain sebagainya. Dari berbagai masalah yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian tentang **"Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja melalui Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja (Studi pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Mojokerto)"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto?
2. Bagaimana peran aktor kebijakan dalam proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto?
3. Apakah faktor pendukung dan penghambat proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana peran aktor kebijakan dalam proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto.

3. Untuk mengetahui, mengidentifikasi, dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan yang bersifat akademis dan praktis, sebagai berikut :

1. Kontribusi Akademis

a. Bagi Mahasiswa

penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para akademisi mengembangkan teori - teori di dalam implementasi kebijakan dan program perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja.

b. Bagi perguruan tinggi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan pengetahuan tentang implementasi perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja sehingga dapat digunakan sebagai bahan pustaka untuk penelitian selanjutnya.

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah pengalaman, wawasan, pengetahuan, dan memahami berbagai strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengatasi permasalahan pengangguran dan

perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang yang mengembangkan tentang alasan yang melatarbelakangi penelitian, perumusan masalah yang merupakan permasalahan yang timbul, tujuan penelitian, kontribusi penelitian yang merupakan pernyataan tentang manfaat yang diberikan oleh hasil penelitian ini, serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini memuat tentang teori yang digunakan sebagai landasan atau dasar bagi penulis untuk menyelesaikan permasalahan yang ada dalam penelitian

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat bagaimana metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Metode penelitian ini meliputi fokus penelitian yaitu masalah yang menjadi penelitian utama untuk diteliti, sumber data yaitu orang atau data - data yang terlibat dalam penelitian, teknik pengumpulan data yaitu cara - cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan, instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan dalam

menggali dan menganalisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai data - data yang diperoleh penulis selama penelitian berlangsung sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu juga terdapat gambaran umum mengenai lokasi dan situs penelitian. Serta memuat pembahasan yang membahas hasil penelitian berdasarkan teori - teori yang berhubungan dengan apa yang diteliti selama penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dari semua yang telah dibahas dan diuraikan berdasarkan hasil penelitian, serta saran - saran yang dapat diberikan oleh penulis dan dianggap perlu guna menghasilkan keadaan yang lebih baik bagi instansi atau objek penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kebijakan Publik

1. Pengertian Kebijakan Publik

Kebijakan publik menurut Thomas Dye dikutip dalam Subarsono (2012:2) adalah :

"apapun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan. Definisi kebijakan publik ini mengandung makna bahwa (1) kebijakan publik dibuat oleh pemerintah bukan swasta (2) kebijakan publik menyangkut pilihan yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah."

James E. Anderson dikutip dalam Subarsono (2012:2) mendefinisikan kebijakan publik sebagai kebijakan yang ditentukan oleh badan - badan dan aparat pemerintah. Sedangkan kebijakan publik menurut Chandler dan Plano dikutip dalam Pasolong (2010:38) adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber-sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah publik atau pemerintah.

Definisi-definisi kebijakan publik diatas memuat rumusan pemahaman tentang kebijakan publik. Pertama, kebijakan publik adalah kebijakan yang dibuat oleh administrator negara, atau administrator publik. Kedua, kebijakan publik adalah kebijakan yang mengatur masalah bersama, atau masalah pribadi atau golongan, yang sudah menjadi masalah besar dari seluruh masyarakat di daerah itu. Ketiga, dikatakan sebagai kebijakan publik jika manfaat yang langsung diperoleh masyarakat yang bukan pengguna langsung dari produk yang dihasilkan jauh lebih banyak atau lebih besar dari pengguna

langsungnya (Dwidjowijoto, 2006:23). Jadi dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada di lingkungan publik.

Kebijakan publik hadir dengan tujuan untuk mengatur kehidupan bersama dalam mencapai tujuan (misi dan visi) bersama yang telah disepakati. Kebijakan publik adalah jalan mencapai tujuan bersama yang telah dicita - citakan (Dwidjowijoto, 2006:175). Menurut Subarsono (2012:5) dalam studi kebijakan publik ada dua pendekatan. Pendekatan pertama, studi analisis kebijakan lebih terfokus pada studi pembuatan keputusan dan penetapan kebijakan dengan menggunakan model statistik dan matematika yang canggih. Sedangkan pendekatan kedua, lebih menekankan pada hasil dan *outcome* dari kebijakan publik dengan melihat interaksi politik sebagai faktor penentu, dalam berbagai bidang seperti kesehatan, pendidikan, kesejahteraan, dan lingkungan.

Banyak pakar mengajukan jenis kebijakan publik berdasarkan sudut pandangnya masing-masing. Anderson dikutip dalam Pasolong (2010:40) misalnya, menyampaikan kategori tentang kebijakan publik tersebut sebagai berikut:

- a) Kebijakan substansif versus kebijakan prosedural. Kebijakan substantif yakni kebijakan yang menyangkut apa yang akan dilakukan oleh pemerintah. Sedangkan kebijakan prosedural adalah bagaimana kebijakan substantif tersebut dapat dijalankan.
- b) Kebijakan distributif versus kebijakan regulatori versus kebijakan redistributif. Kebijakan distributif menyangkut distribusi pelayanan atau kemanfaatan pada masyarakat atau individu. Kebijakan regulatori adalah kebijakan yang berupa pembatasan atau pelarangan terhadap

perilaku individu atau kelompok masyarakat. Sedangkan kebijakan re-distributif adalah kebijakan yang mengatur alokasi kekayaan, pendapatan, pemilikan atau hak-hak di antara berbagai kelompok dalam masyarakat.

- c) Kebijakan material versus kebijakan simbolis. Kebijakan material adalah kebijakan yang memberikan keuntungan sumber daya konkrit pada kelompok sasaran. Sedangkan kebijakan simbolis adalah kebijakan yang memberikan manfaat simbolis pada kelompok sasaran.
- d) Kebijakan yang berhubungan dengan barang umum (*public goods*) dan barang privat (*privat goods*). Kebijakan *public goods* adalah kebijakan yang bertujuan mengatur pemberian barang atau pelayanan publik. Sedangkan kebijakan *privat goods* adalah kebijakan yang mengatur penyediaan barang atau pelayanan untuk pasar bebas.

Untuk lebih memahami berbagai proses perumusan dan implementasi kebijakan publik diperlukan analisis kebijakan publik. Ada enam jenis model analisis kebijakan yang dikemukakan oleh Thomas R. Dye dikutip dalam Wahab (2008:79), diantaranya:

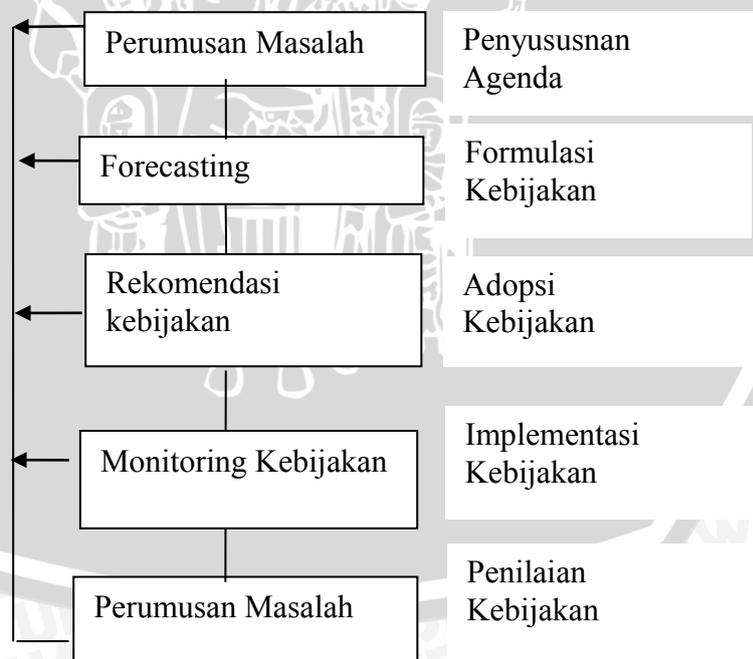
- a) Model kelembagaan, kebijakan publik dipandang sebagai kegiatan lembaga - lembaga pemerintah.
- b) Model kelompok, kebijakan publik dipandang sebagai hasil keseimbangan kelompok.
- c) Model Elit, kebijakan publik dipandang sebagai preferensi elit.
- d) Model Rasional, Kebijakan publik sebagai pencapaian tujuan secara efisien.
- e) Model inkremental, kebijakan publik dipandang sebagai perubahan kecil - kecilan dari kebijakan - kebijakan sebelumnya.
- f) Model sistem, kebijakan publik dipandang sebagai output dari sistem.

2. Proses Kebijakan Publik

Proses analisis kebijakan publik menurut Dunn dikutip dalam Aneta (2010:55) adalah :

"serangkaian aktivitas intelektual yang dilakukan dalam proses kegiatan yang pada dasarnya bersifat politis. Aktivitas politis tersebut dijelaskan sebagai proses pembuatan kebijakan, dan divisualisasikan sebagai rangkaian terhadap yang saling bergantung dan diatur menurut urutan waktu, yang meliputi penyusunan agenda, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan, dan penilaian kebijakan. Sementara itu, aktivitas intelektual meliputi perumusan masalah, forecasting, rekomendasi kebijakan, monitoring, dan evaluasi kebijakan."

Proses analisis kebijakan publik adalah serangkaian aktivitas intelektual yang dilakukan dalam proses kegiatan yang bersifat politis. Berikut ini adalah gambaran proses kebijakan publik (Subarsono, 2012: 58).



Gambar 2.1 : Proses Kebijakan Publik

Sumber : William N. Dunn dikutip dalam Subarsono (2012: 58)

Gambar di atas menerangkan rangkaian proses kebijakan publik. Pertama, Perumusan masalah adalah memberikan informasi mengenai kondisi-kondisi yang menimbulkan masalah. Kedua, *Forecasting* (Peramalan) yaitu memberikan informasi mengenai konsekuensi di masa mendatang dari diterapkannya alternatif kebijakan termasuk apabila tidak membuat kebijakan. Ketiga, rekomendasi kebijakan yaitu memberikan informasi mengenai manfaat bersih dari setiap alternatif dan merekomendasikan alternatif kebijakan yang memberikan manfaat bersih paling tinggi. Keempat, monitoring kebijakan yaitu memberikan informasi mengenai konsekuensi sekarang dan masa lalu dari diterapkannya alternatif kebijakan termasuk kendala-kendalanya. Terakhir, evaluasi kebijakan yaitu memberikan informasi mengenai kinerja atau hasil dari suatu kebijakan.

B. Implementasi Kebijakan Publik

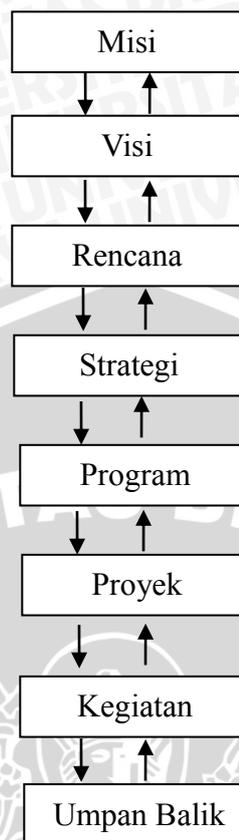
1. Pengertian Implementasi Kebijakan

Dalam proses kebijakan publik salah satu komponen yang paling penting adalah implementasi kebijakan. Sehebat apapun suatu kebijakan jika tidak diimplementasikan maka tidak akan ada gunanya. Menurut Grindel dikutip dalam buku Pasolong (2012:57) implementasi sering dilihat sebagai suatu proses yang penuh dengan muatan politik dimana mereka yang berkepentingan berusaha sedapat mungkin mempengaruhinya. Sedangkan Gardon dikutip dalam buku Pasolong (2012:57) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai suatu kegiatan yang diarahkan pada realisasi program. Menurut Aneta (2010:55) Implementasi kebijakan publik

merupakan aktivitas dalam proses kebijakan publik yang menentukan apakah sebuah kebijakan itu bersentuhan dengan kepentingan publik serta dapat diterima oleh publik, dalam hal ini dapat ditekankan bahwa :

"Dalam tahapan perencanaan dan formulasi kebijakan dilakukan dengan sebaik-baiknya, tetapi jika pada tahapan implementasinya tidak diperhatikan optimalisasinya, maka tentu tidak jelas apa yang diharapkan dari sebuah produk kebijakan itu. Pada akhirnya pun dipastikan bahwa pada tahapan evaluasi kebijakan, akan menghasilkan penilaian bahwa antara formulasi dan implementasi kebijakan tidak seiring sejalan, bahwa implementasi dari kebijakan itu tidak sesuai dengan yang diharapkan, bahkan menjadikan produk kebijakan itu sebagai batu sandungan bagi pembuat kebijakan itu sendiri."

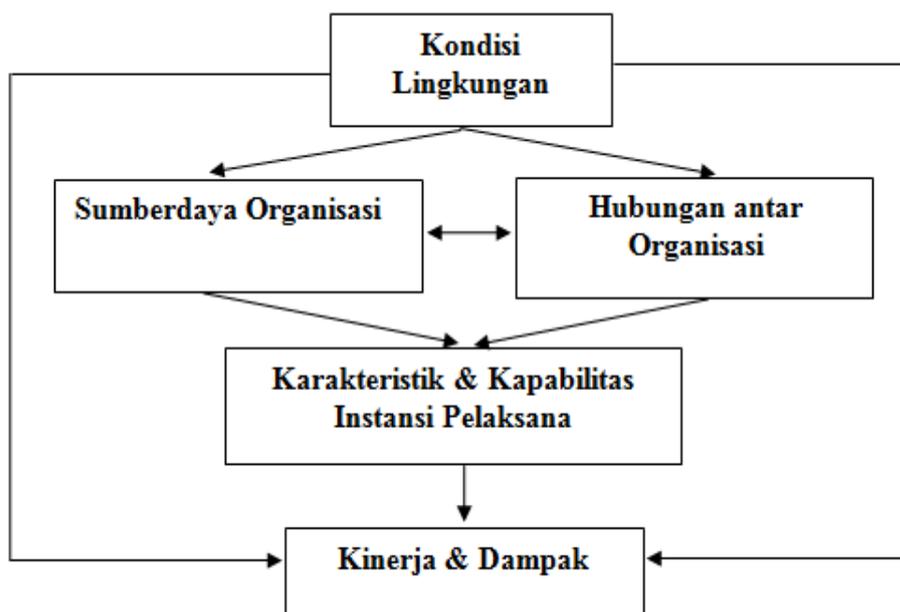
Dalam implementasi kebijakan publik seorang administrator mengatur cara untuk mengorganisasikan, menginterpertasikan, dan menerapkan kebijakan yang telah diseleksi. Secara garis besar fungsi implementasi adalah untuk membentuk hubungan yang memungkinkan tujuan - tujuan ataupun sasaran kebijakan publik diwujudkan sebagai hasil akhir. Sehingga dapat kita pahami mengapa berbagai macam program mungkin sengaja dikembangkan guna mewujudkan tujuan kebijakan yang kurang lebih sama. Program - program aksi itu boleh jadi juga diperinci lebih lanjut ke dalam bentuk proyek - proyek yang akan dilaksanakan. Proyek - proyek itu merupakan instrumen yang lazim digunakan untuk mengimplementasikan kebijakan (Rondinelli dikutip dalam Wahab, 2008:185). Rangkaian implementasi kebijakan publik mulai dari program, ke proyek, ke kegiatan mengadaptasi mekanisme manajemen sektor publik seperti yang digambarkan berikut ini.



Gambar 2.2 : Mekanisme Manajemen Sektor Publik

Sumber : Dwidjowijoto (2006:142)

Terdapat banyak teori tentang implementasi kebijakan publik yang dikemukakan oleh beberapa pakar, salah satunya adalah teori G. Shabbir Chemma dan Dennis A. Rondinelli (1983). Chemma dan Rondinelli dikutip dalam Subarsono (2012:101) menggambarkan konseptual yang dapat digunakan dalam implementasi kebijakan program - program pemerintah yang bersifat desentralisasi. Ada empat kelompok variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dan dampak suatu program, yaitu (1) kondisi lingkungan; (2) hubungan antar organisasi; (3) sumberdaya organisasi untuk implementasi program; (4) karakteristik dan kemampuan agen pelaksana.



Gambara 2.3 : Proses implementasi kebijakan

Sumber : Chemma dan Rondinelli dikutip dalam Subarsono (2012:102)

Menurut Widodo (2007:90-93) proses implementasi suatu kebijakan publik mencakup tahap interpretasi, tahap pengorganisasian, dan tahap aplikasi, berikut penjelasan proses kebijakan publik :

a) Tahapan Intreprestasi (*Intreprestation*)

Tahap Interpretasi merupakan tahapan penjabaran sebuah kebijakan yang masih bersifat abstrak ke dalam kebijakan yang lebih bersifat teknis operasional. Kebijakan umum atau kebijakan strategis akan dijabarkan ke dalam kebijakan manajerial dan kebijakan manajerial akan dijabarkan dalam kebijakan teknis operational. Kebijakan umum atau strategis diwujudkan dalam bentuk peraturan daerah (perda) yang dibuat bersama-sama antara lembaga legislatif

(DPRD) dan lembaga eksekutif (pemerintah daerah). Kebijakan manajerial diwujudkan dalam bentuk keputusan-keputusan kepala daerah (bupati atau walikota) dan kebijakan teknis operasional diwujudkan dalam bentuk kebijakan kepala dinas, kepala badan atau kepala kantor sebagai unsur pelaksanaan teknis pemerintah daerah.

Aktivitas interpretasi kebijakan tadi tidak sekedar menjabarkan sebuah kebijakan yang masih bersifat abstrak ke dalam kebijakan yang bersifat lebih operasional, tetapi juga diikuti dengan kegiatan mengkomunikasikan kebijakan agar seluruh masyarakat dapat mengetahui apa yang menjadi arah, tujuan, dan sasaran kebijakan tadi.

Kebijakan ini perlu dikomunikasikan atau disosialisasikan agar mereka yang terlibat, baik langsung maupun tidak langsung terhadap kebijakan tadi. Tidak saja mereka menjadi tahu dan paham tentang apa yang menjadi arah, tujuan, dan sasaran kebijakan, tetapi yang lebih penting mereka akan dapat menerima, mendukung, dan bahkan mengamankan pelaksanaan kebijakan tadi.

b) Tahap Pengorganisasian (*To Organized*)

Tahap pengorganisasian ini lebih mengarah pada proses kegiatan pengaturan dan penempatan siapa saja yang menjadi pelaksana kebijakan (penentuan lembaga organisasi mana yang akan melaksanakan, dan siapa pelakunya); penetapan anggaran (berapa besarnya anggaran yang diperlukan, dari mana sumbernya, bagaimana menggunakan, dan mempertanggungjawabkan); penetapan prasarana

dan sarana apa yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan, penetapan tata kerja dan penetapan manajemen pelaksana kebijakan termasuk penetapan pola kepemimpinan dan koordinasi pelaksana kebijakan.

1) Pelaksana Kebijakan (*policy implementors*)

Pelaksana Kebijakan (*Policy Implementors*) sangat tergantung kepada jenis kebijakan apa yang akan dilaksanakan, namun setidaknya dapat diidentifikasi sebagai berikut.

- (a) Dinas, Badan, Kantor, unit pelaksana teknis (UPT) dilingkungan pemerintah daerah.
- (b) Sektor Swasta (*Private sectors*).
- (c) Lembaga swadaya masyarakat (LMS)
- (d) Komponen masyarakat.

Penetapan pelaku kebijakan bukan sekedar menetapkan lembaga mana yang melaksanakan dan siapa saja yang melaksanakan, tetapi juga menetapkan tugas pokok, fungsi, kewenangan, dan tanggung jawab dari masing-masing pelaku kebijakan tersebut.

2) Standart Prosedur Operasional (*Standard Operating Procedure*)

Setiap melaksanakan kebijakan perlu ditetapkan *Standard Operating Procedure* (SOP), sebagai pedoman, petunjuk, tuntunan, dan referensi bagi para pelaku kebijakan agar mereka mengetahui apa yang harus disiapkan dan lakukan, siapa sasarannya, dan hasil apa yang ingin dicapai dari pelaksanaan kebijakan tersebut. Selain

itu, SOP dapat pula digunakan untuk mencegah timbulnya perbedaan dalam bersikap dan bertindak ketika dihadapkan pada permasalahan pada saat mereka melaksanakan kebijakan. Oleh karena itu setiap kebijakan yang dibuat perlu dibuat prosedur tetap (Protap) atau prosedur baku berupa standar prosedur operasi dan atau standar pelayanan minimal (SPM).

3) Sumber Daya Keuangan dan Peralatan.

Setelah ditetapkan siapa yang menjadi pelaku kebijakan dan standar prosedur operasi (SOP), langkah berikutnya perlu ditetapkan beberapa besarnya anggaran dan dari mana sumber anggaran tadi, serta peralatan apa yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu kebijakan. Besarnya anggaran untuk melaksanakan kebijakan tentunya sangat tergantung kepada macam dan jenis kebijakan yang akan dilaksanakan. Namun sumber anggaran setidaknya dapat ditetapkan antara lain berasal dari pemerintah pusat (APBN), APBD, sektor swasta, swadaya masyarakat, dan lain-lain.

Demikian pula macam, jenis, dan besar kecilnya peralatan yang diperlukan sangat bervariasi dan tergantung kepada macam dan jenis kebijakan yang akan dilaksanakan. Meskipun demikian, yang lebih penting untuk diketahui dan ditegaskan adalah untuk melaksanakan kebijakan perlu didukung oleh peralatan yang memadai. Tanpa peralatan yang cukup dan memadai akan dapat

mengurangi efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan kebijakan.

4) Penetapan Manajemen Pelaksanaan Kebijakan

Manajemen pelaksanaan kebijakan dalam hal ini lebih ditekankan pada penetapan pola kepemimpinan dan koordinasi dalam melaksanakan sebuah kebijakan. Apabila pelaksanaan kebijakan melibatkan lebih dari satu lembaga (pelaku kebijakan) maka harus jelas dan tegas pola kepemimpinan yang digunakan, apakah menggunakan pola kolegal, atau ada salah satu lembaga yang ditunjuk sebagai koordinator. Bila ditunjuk salah satu di antara pelaku kebijakan untuk menjadi koordinator biasanya lembaga yang terkait erat dengan pelaksanaan kebijakaan yang diberi tugas sebagai *leading sector* bertindak sebagai koordinator dalam pelaksanaan kebijakan tersebut.

5) Penetapan Jadwal Kegiatan

Agar kinerja pelaksanaan kebijakan menjadi baik setidaknya dari “dimensi proses pelaksanaan kebijakan”, maka perlu ada penetapan jadwal pelaksanaan kebijakan. Jadwal pelaksanaan kebijakan tadi harus diikuti dan dipatuhi secara konsisten oleh pelaku kebijakan. Jadwal pelaksanaan kebijakan ini penting, tidak saja dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan kebijakan, tetapi sekaligus dapat dijadikan sebagai standar untuk menilai kinerja pelaksanaan kebijakan, terutama dilihat dari dimensi proses

pelaksanaan kebijakan. Oleh karena itu, setiap pelaksanaan kebijakan perlu ditegaskan dan disusun jadwal pelaksanaan kebijakan.

c) Tahap Aplikasi (*Application*)

Tahap aplikasi merupakan tahap penerapan rencana proses implementasi kebijakan ke dalam realitas nyata. Tahap aplikasi merupakan perwujudan dari pelaksanaan masing-masing kegiatan dalam tahapan yang telah disebutkan sebelumnya.

2. Model - Model Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan publik adalah hal yang paling berat, karena disini muncul masalah - masalah yang kadang tidak dijumpai dalam konsep, muncul di lapangan. Berikut ini adalah model implementasi kebijakan publik yang dapat digunakan untuk mempertahankan konsistensi implementasi, diantaranya (Aneta,2010:56) :

a) Model George Edwards III

Model ini menawarkan dan mempertimbangkan empat faktor dalam implementasi kebijakan publik, yakni: “*Communication, resources, disposition or attitudes, and bureaucratic structure*”. Keempat faktor tersebut saling berinteraksi satu sama lain, artinya tidak adanya satu faktor, maka tiga faktor lainnya akan terpengaruh dan berdampak pada lemahnya implementasi kebijakan publik

b) Model Mazmanian dan Sabatier

Model kerangka analisis implementasi yang diperkenalkan oleh

Mazmanian dan Paul A. Sabatier mengklasifikasikan proses implementasi kebijakan kedalam tiga variabel, yaitu (1) Variabel independen, (2) Variabel intervening, dan (3) Variabel dependen.

c) Model Merilee S. Grindle

Menurut Merilee S. Grindle (Subarsono, 2012: 93) terdapat dua variabel besar yang mempengaruhi implementasi kebijakan, yaitu isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*). Salah satu variabel isi kebijakan ini mencakup “apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci?”. Dalam model Grindle tingkat keberhasilannya sangat ditentukan oleh derajat implementability dari kebijakan tersebut. Isi kebijakan mencakup:

- 1) Kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan
- 2) Jenis manfaat yang akan dihasilkan
- 3) Derajat perubahan yang diinginkan
- 4) Kedudukan pembuat kebijakan
- 5) Pelaksana program, dan
- 6) Sumber daya yang dikerahkan

d) Model Elmore, Lipsky, Hjem & O’Porter

Model implementasi ini didasarkan kepada jenis kebijakan publik yang mendorong masyarakat untuk mengerjakan sendiri implementasi kebijakannya atau masih melibatkan pejabat pemerintah, namun hanya ditataran bawah. Oleh karena itu, kebijakan yang dibuat harus sesuai

dengan harapan, keinginan, publik yang menjadi target atau kliennya dan sesuai pula dengan pejabat eselon rendah yang menjadi pelaksananya. Kebijakan model ini biasanya diprakarsai oleh masyarakat baik secara langsung ataupun melalui lembaga swadaya masyarakat.

e) Model Charles Jones

Charles Jones mengatakan bahwa implementasi kebijakan adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk mengoperasikan sebuah program dengan memperhatikan tiga aktivitas utama kegiatan, yaitu: (1) Organisasi, (2) Interpretasi, dan (3) Aplikasi.

Dari berbagai model di atas memang tidak ada pilihan model yang terbaik, kita hanya memiliki pilihan - pilihan model yang harus dipilih secara bijaksana sesuai dengan kebutuhan. Namun yang paling penting adalah bagaimana pilihan model tersebut harus bisa menampilkan keefektifan dari kebijakan itu sendiri. Ada empat prinsip yang perlu dipenuhi dalam keefektifan implementasi kebijakan publik, diantaranya: (1) apakah kebijakannya sendiri sudah tepat, (2) apakah kebijakan tersebut sudah dirumuskan sesuai dengan karakter masalah yang hendak dipecahkan, (3) apakah kebijakan dibuat oleh lembaga yang mempunyai kewenangan, dan (4) Masih perlunya dukungan oleh tiga jenis dukungan, yaitu dukungan politik, dukungan strategis, dan dukungan teknis (Dwidjowijoto, 2006:136).

3. Implementasi Kebijakan yang Efektif

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah

kebijakan dapat mencapai tujuannya. Dalam implementasi kebijakan publik ada dua pilihan langkah yang ada. Pertama langsung mengimplementasikannya dalam bentuk program-program atau formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut. Kedua, kebijakan publik dalam bentuk undang-undang atau perda adalah jenis kebijakan publik yang memerlukan kebijakan publik penjelas atau peraturan pelaksana. Sejak formulasi hingga implementasinya, kebijakan publik perlu mengikuti langkah tersebut (Dwidjowijoto, 2006:136).

Implementasi kebijakan publik perlu dimonitoring dan dievaluasi daripada dikendalikan. Pada dasarnya kebijakan harus dikendalikan dengan cerdas dan efektif agar tujuan kebijakan tercapai. Dalam implementasi kebijakan publik penting ditambahkan "*diskresi*", atau ruang gerak bagi individu pelaksana di lapangan untuk memilih tindakan sendiri yang otonom dalam batas wewenangnya apabila menghadapi situasi khusus ketika kebijakan tidak mengatur atau berbeda dengan kondisi lapangan. Implementasi kebijakan juga harus memperhatikan *timing*. Sebagai gambaran apabila kebijakan itu darurat tidak diperlukan waktu untuk sosialisasi. Namun apabila tidak darurat, sebaiknya perlu melakukan proses yang wajar (Dwidjowijoto, 2006:148).

4. Aktor Implementasi Kebijakan

Michael Hill dan Piter Hupe dikutip dalam buku Dwidjowijoto (2006:151) membagi keaktoran implementasi kebijakan secara periodik. Periodik pertama antara 1930-1980, disebut periode *intervensionis*. Pada

periode ini pemerintah merupakan aktor utama yang melaksanakan kebijakan publik. Periode kedua antara 1980-1990, muncul model yang disebut "*market and corporate government*". Disini peran implementasi kebijakan publik diserahkan kepada publik atau pasar melalui mekanisme kerja sama atau privatisasi.

Periode ketiga adalah pasca 1990-an, para pelaku implementasi kebijakan diserahkan pada kebutuhan pragmatis dari kebijakan itu sendiri. Dapat berpola *government driven*, atau *partnership*, atau pula diserahkan kepada pasar. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam implementasi kebijakan publik bisa berasal dari berbagai kalangan, baik itu pemerintah, masyarakat, dan swasta. Sinergitas antara para aktor implementasi kebijakan ini diperlukan karena mereka memegang peranan penting pada setiap implementasi kebijakan disuatu daerah.

C. Sistem Informasi Manajemen

1. Pengertian Sistem Informasi Manajemen

Membahas tentang sistem Informasi manajemen tidak dapat dilepaskan dari pengertian Sistem Informasi. Menurut Faisal (2008:49) Sistem Informasi Manajemen adalah

"Gabungan dari manusia, perangkat keras, perangkat lunak, jaringan komunikasi, sumber data, kebijakan, prosedur, yang terorganisasi yang mampu menyimpan, mengambil, dan mendistribusikan informasi di dalam sebuah organisasi"

Faisal (2008:49) menguraikan bahwa unsur terpenting dalam sistem informasi adalah manusia. Sumber daya manusia tersebut terbagi menjadi 2

macam yaitu :

- a) Pemakai (*end-user*)
Orang yang memakai atau menggunakan sistem informasi. Seperti: MTA, MTM, MTB, Staff
- b) Spesialis TI
Orang yang bertanggung jawab dalam kelangsungan pengembangan sistem informasi, seperti: EDP Manager, Operator, sistem analisis, programmer, dan lain lain.

Davis menawarkan konsensus, bahwa setidaknya terdapat lima aspek yang dapat dikategorikan sebagai ciri khusus bidang SIM diantaranya (Samik,2005:3):

- a) Proses manajemen, seperti "perencanaan strategi" "pengelolaan fungsi sistem informasi", dan seterusnya.
- b) Proses pengembangan, seperti "konsep sosioteknik", "konsep kualitas", dan seterusnya
- c) Representasi, seperti "sistem basis data", "pengkodean program", dan seterusnya
- d) Sistem Aplikasi, seperti "*Knowledge Management*", "*Executive System*", dan seterusnya.

Pengelolaan sistem informasi menjadi suatu hal yang penting dalam suatu organisasi. Sistem informasi dapat menjadi kunci sukses usaha suatu organisasi. Dalam organisasi pengelolaan sistem informasi terdiri dari manajer dan staf bawahannya. Pengelolaan sistem informasi diperlukan untuk menghasilkan produk informasi yang berdaya guna. Dengan tertatanya sistem informasi kearah yang lebih baik lagi tentunya mempunyai nilai yang positif dalam perkembangan organisasi.

Dalam mengembangkan sistem organisasi yang diintegrasikan dengan keperluan manajerial suatu organisasi muncullah manajemen sistem informasi. Faisal (2008:172) mengungkapkan bahwa sistem informasi manajemen adalah jaringan prosedur data yang dikembangkan dalam suatu sistem secara terpadu dengan maksud memberikan informasi baik intern dan ekstern kepada manajemen, sebagai dasar pengambilan keputusan. Manajemen informasi mengelola lima jenis sumber daya yaitu manusia, material, mesin, uang, data dan informasi. Sistem Informasi manajemen memiliki komponen diantaranya perangkat keras, perangkat lunak, database, prosedur, dan petugas. Sistem informasi manajemen juga memiliki struktur yang terdiri dari sub sistem yang masing - masing dibagi menjadi : (Faisal, 2008: 173)

- a) Proses pengolahan transaksi
- b) Dukungan operasi sistem informasi
- c) Dukungan pengendalian manajerial dalam informasi
- d) Dukungan perencanaan strategi sistem informasi

Dalam membangun sistem informasi manajemen tidak hanya diperlukan keahlian tetapi juga perlu diperhatikan tahapan dalam membangun sistem informasi manajemen. Adapun tahapan dalam membangun sistem informasi manajemen adalah sebagai berikut : (Faisal, 2008: 173)

- a) Tahapan Observasi, terdiri dari studi awal dan studi kelayakan. Bagian paling penting dalam observasi sistem adalah *analyst* sistem.
- b) Tahapan analisis sistem

- 1) Menentukan kebutuhan sistem
- 2) Membuat rencana rencana sistem
- 3) Pembahasan sistem berjalan
- c) Tahap perencanaan sistem
 - 1) Perencanaan sistem
 - 2) Spesifikasi teknik
 - 3) Pembuatan program
 - 4) Testing program
 - 5) Pelatihan kepada pemakaian sistem
- d) Tahapan implementasi sistem
 - 1) Instalasi dan peralihan sistem lama ke sistem baru
 - 2) Melakukan testing sistem
 - 3) Running program
 - 4) Laporan hasil running program
- e) Tahapan *Maintanance Sistem*
 - 1) Pengendalian dan perawatan sistem pada waktu running program dalam periode tertentu
 - 2) Perbaikan subsistem yang bermasalah
 - 3) Penjaminan keberlangsungan sistem dalam periode tertentu

2. Sistem Informasi Manajemen Organisasi Publik

Pengembangan aplikasi sistem informasi manajemen di lingkungan pemerintahan dikenal dengan istilah e-government. Menurut bank dunia, E-Gov didefinisikan sebagai penggunaan teknologi informasi dan

telekomunikasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas layanan pemerintahan (Nugroho, 2008:165). Di Indonesia praktik sistem informasi masih memiliki kelemahan, diantaranya : (Marimin et al, 2006:28)

- a) Sistem informasi manajemen administrasi pemerintah Indonesia masih sangat terkesan sektoral. Hal ini disebabkan kurangnya koordinasi dan komunikasi di jajaran pemerintahan
- b) Pengadaan teknologi informasi masih belum memberikan dukungan nyata untuk mentransformasikan diri menjadi suatu masyarakat yang berbasis pengetahuan.
- c) Teknologi informasi belum mampu mewujudkan bangsa Indonesia berdaya saing tinggi dengan bertumpu pada kemampuan.

Untuk menghadapi kelemahan di atas dapat diatasi dengan E-Gov tersebut. Tujuan E-Gov dalam konteks *good governance*, merupakan suatu prasyarat untuk dapat bersaing dalam pasar global. Birokrasi harus mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada masyarakat. Pencapaian transparansi dan akuntabilitas antara lain dengan tersedianya informasi pengelolaan sumber daya di unit - unit birokrasi untuk masyarakat luas. Tercapainya *online government* dengan tersedianya berbagai pelayanan publik untuk kemudahan masyarakat yang tercermin dengan diterapkannya pelayanan publik yang berbasis online atau internet di Indonesia saat ini (Marimin et al, 2006:30).

3. Sistem Informasi Ketenagakerjaan

Di Indonesia penggunaan sistem informasi ketenagakerjaan pada sektor publik masih dalam taraf perkembangan. Depnakertrans (2001:25) menyatakan bahwa agar sistem informasi ketenagakerjaan dapat berjalan dengan baik dan mampu mencapai sasaran yang diinginkan, maka perlu adanya dukungan dari *Top Management*, serta adanya aturan yang jelas dan nyata yang dipahami dan ditaati serta dilaksanakan secara konsisten oleh para pelaku yang terlibat dalam sistem informasi ketenagakerjaan.

Pelaksanaan Alur sistem informasi yang terdapat dalam Master Plan Sistem Informasi Ketenagakerjaan Depnakertrans Badan Informasi Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian Pusat Informasi Ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut : (Depnakertrans, 2001:5-10)

a) Pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan ujung tombak sebuah sistem informasi.

Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder. Data

Primer yang berasal dari informasi tenaga kerja baik berasal dari

Disnaker kabupaten, provinsi maupun dalam bentuk laporan

rekapitulasi. Sedangkan data sekunder adalah informasi data yang

diperoleh dari perusahaan atau instansi yang mengirim data terkait

tenaga kerja yang dibutuhkan. Stakeholder memegang peranan penting

baik dari sisi internal dan eksternal dalam suksesnya sebuah sistem

informasi ketenagakerjaan. Fungsi dasar adalah sebagai alur data masuk

ataupun sebagai alur keluar pendistribusian data dan informasi

ketenagakerjaan.

b) Pengelolaan data

Diperlukan tahapan pengelolaan data agar dapat menjadi informasi.

Proses pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *spreadsheet*, namun penggunaan program aplikasi maupun data base masih terbatas dan belum optimal.

c) Penyajian informasi

Penyajian informasi menjadi hal yang penting untuk memudahkan dalam pengaksesan dan pemahaman informasi. Pada saat ini berbagai usaha telah dilakukan sebagai berikut :

- 1) Informasi pada umumnya disajikan dalam brosur yang ditempelkan di papan lowongan kerja.
- 2) Untuk kepentingan pelayanan kepada masyarakat, disnakertrans telah memiliki homepage dengan alamat situs www.nakertrans.go.id yang dapat diakses oleh masyarakat.

Pada saat Indonesia sedang membangun sistem informasi ketenagakerjaan kita dihadapkan kepada perubahan lingkungan strategis, yaitu perubahan dunia yang cepat dan persaingan antara negara semakin ketat. Perubahan lingkungan strategis tersebut adalah berupa tantangan dan sekaligus peluang bagi terciptanya sistem informasi ketenagakerjaan dengan uraian sebagai berikut : (Depnakertrans:2001:16)

a) Peluang

- 1) Tersedianya sarana SDM dasar dan pola pengembangan serta

pelatihan SDM

- 2) Bantuan keuangan dari pemerintah daerah
- 3) Koordinasi antar bagian intern Depnakertrans serta pihak terkait dalam pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan.
- 4) Ketersedian dan kemudahan dalam mengakses informasi

b) Tantangan

- 1) Budaya pemanfaatan teknologi informasi yang masih rendah
- 2) Globalisasi yang akan meningkatkan persaingan pencari kerja sehingga mempengaruhi kebijakan Depnakertrans
- 3) Perkembangan teknologi dan informasi membuat beberapa perangkat keras dan lunak di Depnakertrans menjadi mudah tertinggal.

D. Pengangguran

1. Pengertian Pengangguran

Pengangguran menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam Yacoub (2012:179) adalah :

"Pengertian pengangguran adalah penduduk yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan atau yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum memulai bekerja"

Selain itu angka pengangguran menurut Sumarsono dikutip dalam buku Meldona dan Siswanto (2012:30) adalah persentase jumlah penganggur terhadap jumlah angkatan kerja. Penduduk yang sedang mencari pekerjaan tetapi tidak sedang mempunyai pekerjaan disebut penganggur. Pengangguran

adalah masalah perekonomian yang mempengaruhi manusia secara langsung dan merupakan masalah yang paling berat. Sehingga masalah pengangguran menjadi topik yang banyak diidentifikasi penyebabnya untuk memperbaiki kebijakan publik yang dapat menyelesaikan permasalahan pengangguran tersebut.

Salah satu masalah ketenagakerjaan yang sering muncul adalah pengangguran, pengangguran hampir terjadi di setiap negara walaupun dengan prosentase angka yang berbeda beda. Kondisi yang banyak terjadi ialah pada tingkat upah tertentu terjadi kelebihan penawaran dibandingkan permintaan tenaga kerja. Artinya, pada tingkat upah tertentu, orang yang bersedia bekerja lebih banyak dibanding dengan jumlah orang yang diminta untuk bekerja. Akibatnya, banyak angka angkatan kerja yang tidak dapat terserap dalam pasar kerja sehingga terjadi pengangguran (Yasin, 2007:41).

Pengangguran juga timbul akibat dalam perencanaan tenaga kerja perusahaan memiliki beberapa kualifikasi terhadap posisi yang akan diisi oleh pencari kerja. Menurut Sembiring (2010:29) menyatakan bahwa perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai penyediaan tenaga kerja bagi kebutuhan perusahaan, yang diwakili oleh departemen terkait untuk memberikan kualifikasi yang dibutuhkan misalnya lama pegalaman kerja, tingkat pendidikan, dan tingkat keahlian. Semuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Pengangguran dapat digolongkan menjadi beberapa jenis berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Sedangkan macam-macam

pengangguran menurut Suroto dikutip dalam Hariyadi (2009:36) adalah :

a) Pengangguran peralihan

Pengangguran peralihan disebabkan karena pencari kerja tidak mengetahui bahwa ada lowongan yang sesuai dengan kualifikasi dan keinginan yang dimilikinya. Atau di pihak lain pengusaha yang mencari tenaga tidak mengetahui bahwa ada pencari kerja yang memenuhi syarat tersedia baginya.

b) Pengangguran musiman

Pengangguran musiman disebabkan oleh fluktuasi kegiatan produksi dan distribusi barang dan jasa yang dipengaruhi oleh musim. Ada pola musiman yang disebabkan oleh faktor iklim dan oleh kebiasaan masyarakat.

c) Pengangguran konjungtural

Pengangguran konjungtural timbul karena penurunan kegiatan ekonomi. Kekurangan permintaan efektif mengenai barang dan jasa menyebabkan penurunan kegiatan produksi dan distribusi perusahaan. Akibatnya terjadi pengurangan penggunaan tenaga kerja.

d) Pengangguran teknologis

Pengangguran ini disebabkan karena adanya perubahan teknologi produksi. Perubahan ini menyangkut proses kerja, jenis bahan yang digunakan, tingkat produktivitas kerja, dan penggunaan mesin-mesin yang hemat tenaga kerja.

e) Pengangguran struktural

Pengangguran ini disebabkan oleh perubahan struktur pasar barang dan disebabkan oleh struktur perekonomian yang belum maju, kurang mampu menciptakan cukup lapangan kerja produktif dan remuneratif bagi seluruh angkatan kerjanya.

f) Pengangguran khusus

Pengangguran ini biasanya memerlukan penanganan khusus. Misalnya adalah penyandang cacat dan pengungsi.

g) Pengangguran muda

Pengangguran ini disebabkan oleh pemuda-pemuda yang belum memiliki keterampilan dan pengalaman kerja yang cukup sehingga sulit untuk memperoleh pekerjaan.

h) Pengangguran tua

Pengangguran ini biasanya diderita oleh orang-orang yang karena sesuatu sebab tidak dapat menjalani kariernya sampai usia cukup tua untuk mengundurkan diri dari dunia pekerjaan.

i) Pengangguran wanita

Disebabkan karena penghargaan terhadap peranan wanita dalam kehidupan ekonomi yang rendah sehingga yang lebih banyak digunakan adalah tenaga kerja laki-laki.

j) Pengangguran yang disebabkan oleh isolasi geografis

Pengangguran ini dialami oleh masyarakat yang tinggal dalam wilayah yang jauh terpencil dari pusat kegiatan ekonom, yang menjadi pusat pasar kerja.

2. Tingkat Pengangguran

Tingkat pengangguran didefinisikan oleh Willian dan Michael (2012:134) dalam bukunya yang berjudul "*Economics*":

"The unemployment rate is percentage of the labor force that is not working. The rate is calculated by dividing the number of people who are unemployed by the number of people in the labor force"

"Tingkat pengangguran adalah persentase angkatan kerja yang tidak bekerja. Tingkat dihitung dengan membagi jumlah orang yang menganggur dengan jumlah orang dalam angkatan kerja

$$\text{Tingkat Pengangguran} = \frac{\text{Jumlah yang menganggur}}{\text{Angkatan kerja}}$$

Gambar 2.4 : Tingkat Pengangguran

Sumber : Willian dan Michael (2012:134)

Rasio ini tampaknya cukup sederhana, tetapi ada beberapa masalah kecil di sini. Pertama, tingkat kerja tidak mengukur persentase dari total penduduk yang tidak bekerja, tetapi mengukur persentase angkatan kerja yang tidak bekerja. Semua orang yang bekerja adalah bagian dari angkatan kerja. Tapi hanya beberapa dari mereka yang saat ini tidak bekerja dihitung dalam angkatan kerja. Sehingga angkatan kerja termasuk mereka orang dewasa (diatas 16 tahun) yang saat ini bekerja atau aktif mencari pekerjaan (Willian dan Michael, 2012:134).

3. Penanggulangan Pengangguran

Pengangguran merupakan masalah yang sangat krusial, jika dibiarkan akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi suatu negara. Sehingga sangat

diperlukan solusi untuk mengatasi permasalahan pengangguran ini. Pengangguran dapat diatasi dengan berbagai cara diantaranya (1) Peningkatan pelatihan kerja; (2) Memperbanyak bursa tenaga kerja; (3) Menggalakkan program transmigrasi; dan (4) Mendukung kegiatan wirausaha.

Pengangguran merupakan bagian dari permasalahan ketenagakerjaan. Menurut Suparno (2009:178) untuk mengatasi berbagai persoalan ketenagakerjaan di dalam negeri termasuk pengentasan angka pengangguran, Depnakertrans telah melakukan beberapa langkah konkret yang terus disempurnakan, antara lain :

a) *Membangun On-Line Information System (OLIS)*

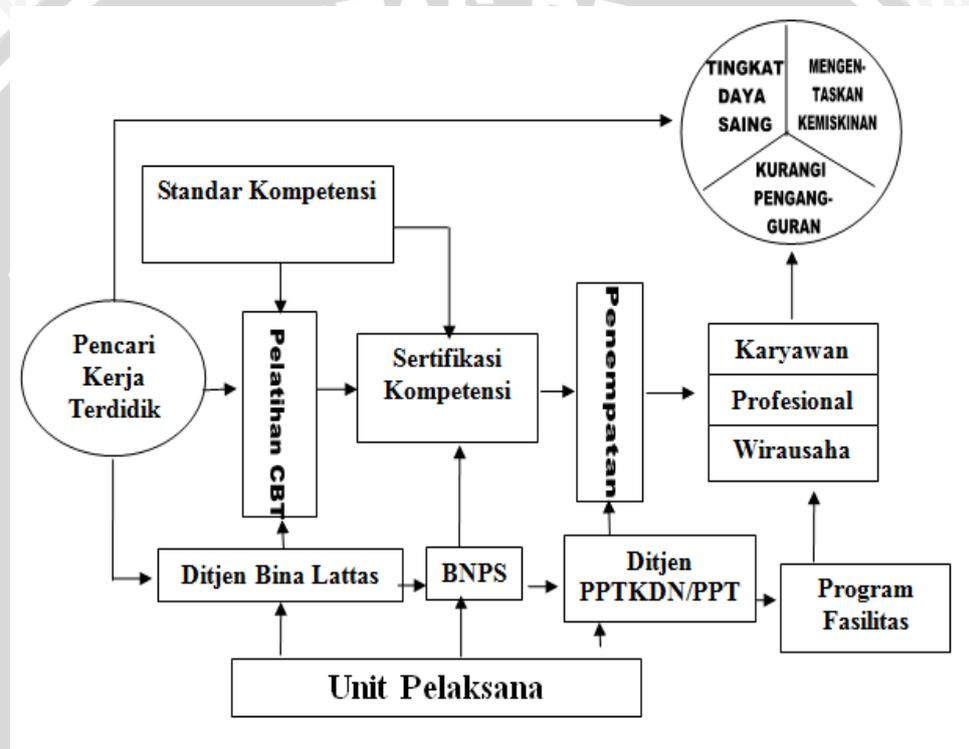
Depnakertrans telah membangun OLIS yang memuat peluang kerja, kriteria lapangan pekerjaan, baik sektor maupun daerah, ditingkat provinsi, kabupaten, dan kota. Kita bisa mengaksesnya melalui : www.nakertrans.go.id . Dengan membangun OLIS ini kemudahan akses terhadap peluang kerja dan berbagai hal yang terkait dengan ketenagakerjaan di dalam maupun luar negeri dapat direalisasikan.

b) *Optimalisasi Fungsi Strategis BLK*

Untuk meningkatkan kompetensi para pekerja, Depnakertrans telah melakukan berbagai upaya dalam merevitalisasi fungsi strategis Balai Pelatihan Kerja (BLK) di seluruh Indonesia. Revitalisasi ini mencakup antara lain: peremajaan gedung, peralatan praktikum, panduan manajemen BLK, dan kualitas instruktur sekaligus materinya

c) Melaksanakan Program *Three in One* (3 in 1)

Depnakertrans telah melaksanakan program three in one yang terdiri atas pelatihan, sertifikasi peserta, dan penempatan kerja. Kios 3 in 1 merupakan pusat informasi ketenagakerjaan di beberapa universitas, baik negeri ataupun swasta. Program ini sudah dilaksanakan di beberapa



Gambar 2.5 : Pelaksanaan Program Three in One (3 in 1)

Sumber : Erman Suparno (2009:178)

d) Memperbaiki Proses Alur Pendidikan Profesi

Dengan memperbaiki proses alur perbaikan pendidikan profesi, maka program ini dapat memberikan pilihan profesi yang lebih beragam dan proses yang lebih cepat bagi angkatan kerja baru khususnya untuk mengakses peluang. Depnakertrans berupaya membuka dan

memperbaiki alur proses untuk mendapatkan sertifikasi profesi melalui pendidikan, pelatihan, dan pemagangan.

e) Menggalakkan Gerakan Nasional Penanggulangan Pengangguran (GNPP)

Dalam melaksanakan GNPP Depnakertrans melakukan pengalokasian dana anggaran untuk yang pertama menyediakan informasi pasar kerja, bursa kerja, dan penempatan antar kerja. Kedua, koordinasi perluasan kesempatan kerja dengan departemen terkait. Ketiga, Membangun UMKM baru. Keempat, melaksanakan program pendampingan atau pemagangan.

E. Perluasan Kesempatan Kerja

1. Kesempatan Kerja

Menurut Tindaon (2011:5) Perluasan kesempatan kerja merupakan :

“suatu usaha untuk mengembangkan sektor-sektor penampungan kesempatan kerja dengan produktivitas rendah. Usaha perluasan kesempatan kerja tidak terlepas dari faktor-faktor seperti, pertumbuhan jumlah penduduk dan angkatan kerja, pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas tenaga kerja, atau kebijaksanaan mengenai perluasan kesempatan kerja itu sendiri”

Menurut Sudarsono dikutip dalam Tindaon (2011:5) Kesempatan kerja adalah 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 kegiatan ekonomi. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja, Kesempatan kerja adalah

lowongan pekerjaan yang diisi oleh pencari kerja dan pekerja yang sudah ada. Jadi, Kesempatan kerja adalah lowongan kerja bagi pencari kerja untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja dalam proses produksi suatu kegiatan ekonomi.

Matutina dikutip dalam Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan (2011: 11) Kualitas kesempatan kerja mengacu pada komponen kualitas sumberdaya manusia, diantaranya :

- a. Pengetahuan (knowledge), yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Berdasarkan komponen diatas menurut Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan (2011: 11) kualitas kesempatan kerja adalah mencakup kualitas lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong. Kualitas kesempatan kerja yang mengacu pada komponen kualitas sumber daya manusia bertujuan agar perusahaan mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan lowongan kesempatan kerja yang ada. Sehingga perusahaan dapat menjalankan kegiatan ekonominya dengan baik.

2. Perluasan Kesempatan Kerja

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja, Perluasan kesempatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia. Menurut Tindaon (2011:5) Perluasan kesempatan kerja merupakan suatu usaha untuk mengembangkan sektor-sektor penampungan kesempatan kerja dengan produktivitas rendah. Usaha perluasan kesempatan kerja tidak terlepas dari faktor-faktor seperti, pertumbuhan jumlah penduduk dan angkatan kerja, pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas tenaga kerja, atau kebijaksanaan mengenai perluasan kesempatan kerja itu sendiri.

Kebijakan perluasan kesempatan kerja dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja, terdiri dari :

- a. Kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja
- b. Kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja

Kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja yang dilaksanakan oleh pemerintah dan swasta. Pemerintah dan Pemerintah Daerah dapat mengembangkan perluasan kesempatan kerja dengan memberikan kemudahan investasi untuk penyerapan tenaga kerja. Sedangkan Kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya

alam, sumber daya manusia, kelembagaan masyarakat, dan teknologi tepat guna.

F. Bursa Tenaga Kerja

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja menurut Meldona dan Siswanto (2012:3) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang mempunyai potensi, baik dalam wujud potensi nyata fisik maupun psikis, sebagai penggerak utama dalam mewujudkan eksistensi dan tujuan organisasi. Menurut UU nomor 13 tahun 2003 yang disebut Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Istilah tenaga kerja (man power) adalah besarnya bagian dari penduduk yang dapat diikutsertakan dalam proses ekonomi. Tenaga kerja juga didefinisikan sebagai penduduk berumur 16 tahun atau lebih yang bekerja, mencari pekerjaan, dan sedang melakukan kegiatan lain, seperti sekolah maupun mengurus rumah tangga dan penerima pendapatan (Simanjuntak dikutip dalam Wijayanti, 2011:7). Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, Tenaga Kerja adalah orang yang secara produktif dapat melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa di lingkungan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

2. Bursa Tenaga Kerja

Pasar Kerja atau lebih dikenal sebagai Bursa tenaga kerja menurut

Sumarsono dikutip dalam Meldona dan Siswanto (2012:66) adalah seluruh aktivitas dari para pelaku yang tujuannya adalah untuk mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja (Ahman, 2007:99) . Pasar tenaga kerja ini diselenggarakan dengan maksud untuk mengkoordinasi pertemuan antara para pencari kerja dan orang - orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja. Selain memberikan keuntungan kepada pencari kerja, pasar tenaga kerja juga memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan terpenuhinya kebutuhan tenaga kerja.

Di Indonesia penyelenggaraan bursa tenaga kerja ditangani oleh Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Dalam penyelenggaraan bursa tenaga kerja diperlukan kerjasama yang baik antar semua pihak yang terkait. Orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja dapat melapor ke Depnaker dengan menyampaikan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan beserta persyaratannya. Kemudian, Depnaker akan mengumumkan kepada masyarakat tentang permintaan tenaga kerja tersebut (Ahman, 2007:99).

Para pencari kerja dapat mendaftarkan diri ke Depnaker dengan menyertakan keterangan tentang dirinya untuk mendapatkan kartu AK1. Kartu tanda pendaftaran pencari kerja AK1 adalah kartu tanda bukti bahwa pencari kerja telah mendaftarkan diri pada Dinas yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan juga sebagai tanda pengenal untuk memudahkan mencari kartu induknya dalam bak bergerak (Fitriani,2013:232). Keterangan pribadi tersebut sangat penting karena akan

dipakai sebagai dasar penyesuaian dengan kebutuhan tenaga kerja dari orang atau lembaga bersangkutan. Jika keterangan pribadi tersebut sesuai dengan kebutuhan kerja, maka Depnaker akan mempertemukan antara si pencari kerja dengan lembaga yang membutuhkan tenaga kerja untuk transaksi lebih lanjut.

Selain Kartu AK 1, data yang dapat membantu penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja adalah data layanan ketenagakerjaan. International Labour Office (ILO) (2010:30) yang menyebutkan data layanan ketenagakerjaan publik memainkan peran penting dalam menyediakan informasi bagi pencari kerja dan perusahaan. Data layanan ketenagakerjaan publik adalah data informasi yang memuat panduan berkarir, konseling kejuruan, dan bahan mengenai pelayanan akses terhadap pelatihan dan pelayanan kesesuaian pekerjaan. Data ini akan membantu baik pencari kerja ataupun perusahaan dalam mengkomunikasikan apa yang diinginkan dari masing masing pihak.

Selain Depnakertrans, di Indonesia ada beberapa lembaga yang menyelenggarakan bursa tenaga kerja swasta yang disebut Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja. Perusahaan swasta yang menjalankan jenis usaha ini berusaha mengumpulkan dan menampung pencari kerja, kemudian menyalurkannya pada perusahaan yang membutuhkan, baik di dalam maupun diluar negeri. Selain melakukan kegiatan penyaluran kerja, perusahaan ini juga sering menyelenggarakan pelatihan kepada para pencari kerja. Apabila ada kesesuaian antara pencari kerja dengan perusahaan maka

transaksi dapat dilakukan. Atas jasanya menyalurkan tenaga kerja, perusahaan tersebut akan mendapatkan komisi (Ahman, 2007:99).

Bursa tenaga kerja mempunyai fungsi yang sangat luas, baik dalam sektor ekonomi ataupun sektor - sektor yang lain : (Ahman, 2007:99).

- a) Sebagai sarana penyaluran tenaga kerja
- b) Sebagai sarana untuk mendapatkan informasi tentang ketenaga kerjaan
- c) Sebagai saranan untuk mempertemukan pencari kerja dan orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2014:11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang datanya berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Prosenya berupa pengumpulan dan penyusunan data, serta analisis dan penafsiran data tersebut. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan – kutipan data untuk memberikan gambaran penyajian laporan penelitian. Metode penelitian kualitatif menurut Moleong (2014:6) merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian ini mencoba melihat serta mendeskripsikan secara intensif tentang gambaran implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto, mendeskripsikan peran aktor pelaksana kebijakan implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto, serta menganalisis faktor – faktor yang menjadi peluang dan kendala dalam implementasi kebijakan yang dilakukan.

B. Fokus Penelitian

Penentuan fokus suatu penelitian memiliki dua tujuan. Pertama, penentuan fokus membatasi studi yang berarti bahwa dengan adanya fokus, penentuan tempat penelitian menjadi lebih layak. Kedua, penentuan fokus secara efektif menetapkan kriteria inklusi - eksklusi untuk menyaring informasi yang mengalir masuk. Mungkin data cukup menarik, tetapi jika dipandang tidak relevan, data itu tidak akan dihiraukan (Moleong, 2014).

Berdasarkan hal tersebut maka fokus penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto.
 - a. Sumber kebijakan
 - b. Prosedur operasi standar (*Standard Operating Procedure*)
 - c. Penetapan Manajemen Pelaksanaan Kebijakan
 - d. Sumber dana dan peralatan
 - e. Jadwal kegiatan
2. Peran aktor kebijakan dalam implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto.
 - a. Penetapan Pelaku Kebijakan
 - b. Tugas Pokok dari Masing – Masing Pelaku Kebijakan
3. Faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja

di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto.

a. Faktor Pendukung

- 1) Tersedianya sarana SDM dasar dan pola pengembangan serta pelatihan SDM
- 2) Bantuan keuangan dari pemerintah daerah
- 3) Koordinasi antar bagian intern Disnakertrans serta pihak terkait dalam penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja
- 4) Ketersedian dan kemudahan dalam mengakses informasi

b. Faktor Penghambat

- 1) Budaya pemanfaatan teknologi informasi yang masih rendah
- 2) Globalisasi yang akan meningkatkan persaingan pencari kerja sehingga mempengaruhi kebijakan Disnakertrans
- 3) Perkembangan teknologi dan informasi membuat beberapa perangkat keras dan lunak di Disnakertrans menjadi mudah tertinggal.

C. Lokasi dan Situs Penelitian

Pemilihan lokasi penelitian hendaknya didasarkan pada pertimbangan kemenarikan, keunikan, dan kesesuaian dengan topik yang dipilih hendaknya diuraikan secara jelas, misalnya perlu disertakan peta lokasi, suasana sehari – hari lokasi penelitian dan informasi lain yang dianggap perlu untuk dikemukakan. Dalam penelitian ini mengambil lokasi di Kota Mojokerto, sedangkan situs penelitian adalah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kota Mojokerto. Beberapa pertimbangan penulis mengambil lokasi penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kota Mojokerto

Kota Mojokerto memiliki jumlah penduduk yang cukup besar. Sehingga angkatan kerja yang ada di Kota Mojokerto juga besar. Namun dengan keterbatasan lapangan pekerjaan yang ada, mengakibatkan jumlah pengangguran di kota mojokerto juga cukup besar.

2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto dianggap mampu memberikan informasi yang tepat dalam menjawab rumusan masalah yang sedang diamati oleh peneliti.

D. Sumber Data

Sumber data dalam suatu penelitian kualitatif dapat ditemukan melalui kata - kata, tindakan, peristiwa, gambar, informasi, rekaman, dokumen atau arsip – arsip. Berikut ini adalah sumber data yang digunakan pada penelitian ini :

1. Peristiwa

Dalam penelitian kualitatif data dapat diperoleh melalui pengamatan atau peristiwa yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Dari peristiwa tersebut peneliti bisa mengetahui proses bagaimana sesuatu terjadi secara lebih pasti karena menyaksikan sendiri secara langsung. Dengan mengamati sebuah peristiwa atau aktivitas, peneliti dapat melakukan konfirmasi terhadap informasi yang diberikan oleh subyek yang diteliti.

2. Informan

Dalam penelitian kualitatif sumber data dapat diperoleh dari narasumber atau yang sering disebut informan. Informan adalah nara sumber yang memiliki informasi. Wawancara dilakukan pada Kepala dan staff Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto.

3. Dokumen

Dokumen merupakan bahan tertulis atau benda yang berkaitan dengan suatu peristiwa atau aktifitas tertentu. Dokumen bisa merupakan rekaman atau dokumen tertulis seperti arsip, database, surat-surat, rekaman, gambar, benda-benda peninggalan yang berkaitan dengan suatu peristiwa. Banyak peristiwa yang telah lama terjadi bisa diteliti dan dipahami atas dasar dokumen atau arsip.

E. Pengumpulan Data

Penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi (Pengamatan)

Pengamatan mengoptimalkan kemampuan peneliti dari segi motif, kepercayaan, perhatian, dan sebagainya. Pengamatan memungkinkan pengamat untuk melihat dunia sebagaimana dilihat oleh subjek penelitian, menangkap arti fenomena dari segi pengertian subjek dan menangkap kehidupan budaya dari segi pandangan dan panutan para subjek pada keadaan waktu itu. Pengamatan memungkinkan penelitian

merasakan apa yang dirasakan dan dihayati oleh subjek sehingga memungkinkan pula peneliti menjadi sumber data (Moleong, 2014:175).

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan diwawancarai yang memberikan jawaban atas pernyataan itu (Moleong:2014) . Dalam penelitian ini digunakan pendekatan petunjuk umum wawancara. Jenis wawancara dalam penelitian ini mengharuskan pewawancara membuat kerangka dan garis besar pokok - pokok yang dirumuskan tidak perlu ditanyakan secara berurutan. Pelaksanaan wawancara dan pengurutan pertanyaan disesuaikan dengan keadaan responden dalam konteks wawancara yang sebenarnya.

3. Dokumentasi

Penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif membutuhkan data primer dan sekunder. Dalam hal ini studi dokumentasi termasuk kedalam jenis data sekunder, yaitu berupa dokumen – dokumen yang dibutuhkan untuk menunjang data penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti dokumen - dokumen yang berhubungan dengan implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebaran informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto.

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, penelitian sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpulan data utama. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh dan mengumpulkan data dalam rangka memecahkan masalah sehingga tujuan penelitian dapat tercapai (Moleong, 2014:163). Dalam Penelitian ini instrumen yang digunakan , antara lain :

1. Peneliti sendiri (Human Instrumen)
2. Pedoman Wawancara (interview guide)
3. Catatan lapangan (Field note)
4. Perangkat penunjang lainnya , meliputi buku catatan, alat tulis dan alat bantu lainnya untuk mencatat dan merekam data informasi yang diperlukan.

F. Uji Keabsahan Data

Dalam menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Menurut Moleong (2014:324), pengujian keabsahan data meliputi :

1. Uji kepercayaan (*kredibilitas*)

Penerapan uji kepercayaan (*kredibilitas*) berfungsi melaksanakan inkuiri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai dan mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil – hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti. Uji kepercayaan dapat menggunakan teknik

triangulasi. Triangulasi dalam penelitian kualitatif memakai pendekatan *multimethod* untuk pengumpulan data dan analisis data. Ide dasar yang mendasari konsep triangulasi adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik ketika didekati dengan berbagai kombinasi dari metode penelitian. Triangulasi ini paling sering digunakan dalam pengumpulan data dan analisis teknik, tetapi juga berlaku untuk sumber data. (Rothbauer:2008)

2. Uji keteralihan

Keteralihan sebagai persoalan empiris bergantung pada kesamaan antar konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut seorang peneliti hendaknya mencari dan mengumpulkan kejadian empiris tentang kesamaan konteks. Dengan demikian peneliti bertanggung jawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya jika ia ingin membuat keputusan tentang pengalihan tersebut. Untuk keperluan itu peneliti harus melakukan penelitian kecil untuk memastikan usaha verifikasi tersebut.

3. Uji Kebergantungan

Uji kebergantungan merupakan substitusi istilah reliabilitas. Reliabilitas ditunjukkan dengan jalan mengadakan replikasi studi. Namun konsep kebergantungan lebih luas daripada reliabilitas. Hal tersebut disebabkan oleh peninjaunannya dari segi bahwa konsep itu memperhitungkan segala – galanya, yaitu yang ada pada reliabilitas itu sendiri ditambah faktor – faktor lainnya yang bersangkutan.

4. Uji Kepastian

Uji kepastian berasal dari konsep objektivitas. Pada uji kepastian penekanan bukan hanya pada orangnya, melainkan pada datanya. Dengan demikian kebergantungan itu bukan lagi pada orangnya, melainkan pada datanya itu sendiri. Jadi, isinya disini bukan lagi berkaitan dengan ciri penyidik, melainkan berkaitan dengan ciri – ciri data.

G. Analisis Data

Analisis data kualitatif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1986) dalam Moelong (2014:308) pada dasarnya analisis datanya didasarkan pada pandangan paradigmanya yang positivisme. Proses analisis model ini mengalir dari tahap awal hingga tahap penarikan kesimpulan hasil studi. Menurut Miles dan Huberman (1992 : 10-12), analisa data terdiri dari alur kegiatan yang meliputi :

1. Reduksi Data

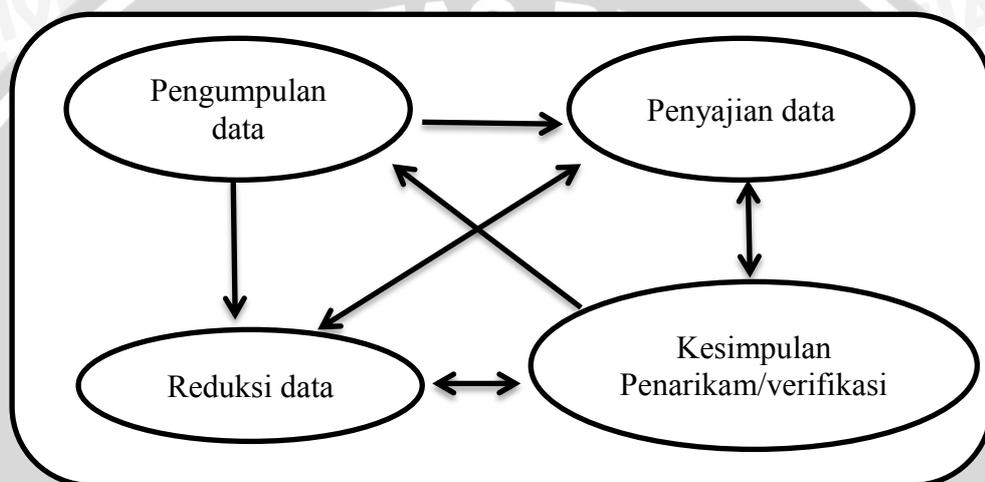
Reduksi data merupakan kegiatan yang bertujuan untuk menjalankan, menggolongkan, membuang data yang dianggap tidak perlu, mengorganisasi data dengan cara yang sedemikian rupa sehingga dapat dilakukan proses penarikan kesimpulan.

2. Penyajian Data

Data yang telah terkumpul dan diklasifikasikan selanjutnya disajikan baik dalam bentuk tabel maupun bentuk kalimat atau uraian.

3. Penarikan Kesimpulan (*Verifikasi*)

Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif dilakukan secara terus-menerus sepanjang proses penelitian berlangsung. Penarikan kesimpulan merupakan bagian akhir dalam kegiatan analisis. Dari hasil data yang diperoleh dari lapangan tersebut kemudian dikumpulkan serta dianalisa untuk dapat ditarik kesimpulannya.



Gambar 3.1 : Komponen - Komponen Analisa Data : Model Interaktif

Sumber : Miles dan Huberman (Miles, Huberman dan Saldana, 2014:

14)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Wilayah Kota Mojokerto

a. Keadaan Geografis

Wilayah Kota Mojokerto berada di antara 7°33' LS dan 122°28' BT. Kota Mojokerto di sebelah utara berbatasan dengan Sungai Brantas, sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Puri Kabupaten Mojokerto, sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Sooko dan Puri Kabupaten Mojokerto, dan sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto. Wilayah Kota Mojokerto terletak pada ketinggian ±22 meter dari permukaan laut dan kemiringan tanah 0% - 3%. Dengan demikian dapat diperlihatkan bahwa Kota Mojokerto mempunyai permukaan tanah yang relatif datar, sehingga aliran sungai / saluran menjadi relatif lambat dan hal ini mempercepat terjadinya pendangkalan yang pada akhirnya timbul kecenderungan ada genangan pada berbagai bagian kota apabila terjadi hujan.

Berdasarkan zone agroekologi wilayah Kota Mojokerto termasuk dataran rendah dengan iklim yang cenderung basah, termasuk daerah landai dengan kemiringan 1 derajat ke arah timur sehingga mengakibatkan drainase kurang baik. PH tanah persawahan cenderung rendah sehingga tanahnya menjadi asam. Kondisi ini menjadikan sebagian besar penduduk Kota Mojokerto

hidup dari sector perdagangan, karyawan swasta, pegawai negeri.

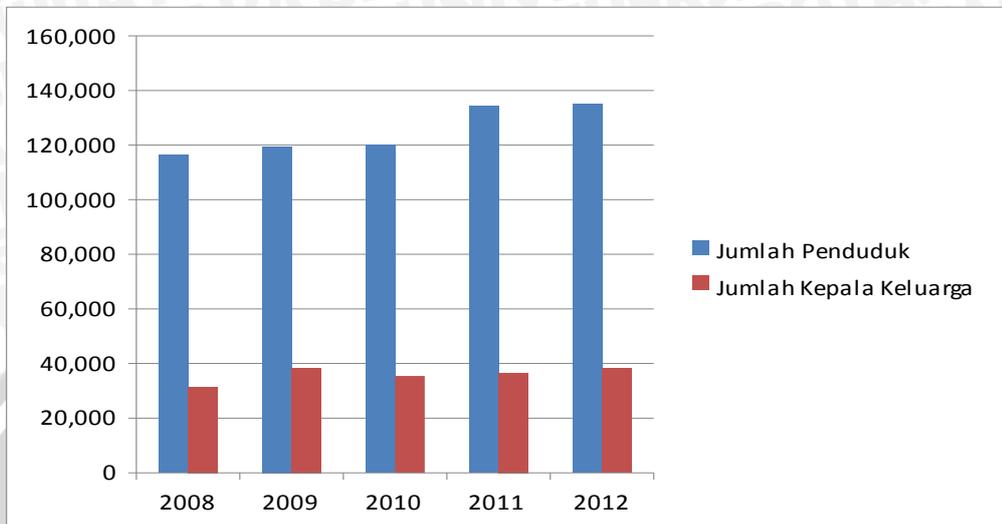
b. Pembagian Administratif

Kota Mojokerto mempunyai luas wilayah 16,45 km². Secara administratif, wilayah Kota Mojokerto terbagi menjadi 2 Kecamatan, 18 Kelurahan, 70 Dusun/Lingkungan, 177 Rukun Warga (RW) dan 661 Rukun Tetangga (RT), merupakan satu-satunya daerah di Propinsi Jawa Timur, bahkan di Indonesia yang memiliki satuan wilayah maupun luas wilayah terkecil dengan perincian sebagai berikut :

- 1) Kecamatan Prajurit Kulon, dengan luas wilayah 7,75 km², terdiri dari : 8 Kelurahan, 33 Lingkungan, 71 Rukun Warga dan 285 Rukun Tetangga
- 2) Kecamatan Magersari, dengan luas wilayah 8,7 km², terdiri dari : 10 Kelurahan, 37 Lingkungan, 106 Rukun Warga dan 376 Rukun Tetangga

Sebagian besar penggunaan lahan di Kota Mojokerto didominasi oleh lahan terbangun sekitar 7,76 km² atau 52,15%. Sedangkan lahan tidak terbangun sekitar 47,85%. Ditinjau dari kondisi permukaan tanahnya, wilayah Kota Mojokerto relatif tidak mempunyai kendala dalam mendukung perkembangan fisik kota. Letak geografis pada jalur transportasi regional lintas selatan yang menghubungkan Surabaya – Yogyakarta – Jakarta serta menjadi bagian dari wilayah Gerbangkertosusila menyebabkan Kota Mojokerto memiliki posisi yang sangat strategis dalam mendukung pengembangan kegiatan pembangunan di Jawa Timur dan berperan utama sebagai pusat aktivitas ekonomi dan jasa bagi wilayah belakangnya (hinterland), yaitu Kabupaten Mojokerto dan sekitarnya.

Tabel 4.1 : Jumlah Penduduk dan Jumlah Kepala Keluarga di Kota Mojokerto Tahun 2008 – 2012



Sumber : BPS Kota Mojokerto, Tahun 2013

Sedangkan apabila dilihat per kecamatan, Kecamatan Magersari memiliki jumlah penduduk 73.740 dengan tingkat kepadatan penduduknya yaitu sebesar 7.867 jiwa/km². Sedangkan Kecamatan Prajurit Kulon memiliki jumlah penduduk 61.284 dengan tingkat kepadatan penduduknya yaitu sebesar 6.678 jiwa/km². Hal ini disebabkan karena beberapa kelurahan di wilayah Kecamatan Magersari merupakan daerah perumahan yang sudah banyak dihuni oleh penduduk dari luar daerah Kota Mojokerto.

d. Jumlah Angkatan Kerja

Kota Mojokerto meskipun memiliki wilayah yang kecil, namun potensi sumber daya manusia yang dimiliki cukup besar. Jumlah penduduk Kota Mojokerto yang besar berpengaruh juga pada jumlah angkatan kerja yang ada di kota Mojokerto. Angkatan kerja adalah penduduk yang sudah memasuki

usia kerja. Baik yang sudah bekerja maupun belum bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Menurut ketentuan pemerintah Indonesia, penduduk yang sudah memasuki usia kerja adalah berusia minimal 15 tahun sampai 65 tahun. Berikut ini jumlah angkatan kerja yang ada di Kota Mojokerto.

Tabel 4.2 : Jumlah Angkatan Kerja, Penduduk yang Bekerja 15 tahun keatas Kota Mojokerto Tahun 2010-2014

| Uraian | Tahun | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Jumlah Angkatan Kerja (Ribu Jiwa) | 61,48 | 63,06 | 64,89 | 65,10 | 64,63 |
| Jumlah Penduduk yang Bekerja (Ribu Jiwa) | 56,84 | 59,83 | 60,14 | 61,40 | 61,77 |
| Angkatan Kerja 15 thn keatas (Ribu Jiwa) | 56,84 | 59,37 | 60,14 | 61,40 | 61,77 |

Sumber: BPS Kota Mojokerto, Tahun 2015

Dari Tabel diatas dapat di ketahui bahwa jumlah angkatan kerja di Kota Mojokerto cukup besar mencapai 64,63 (ribu jiwa). Jumlah angkatan kerja yang besar ini dapat menjadi potensi sumber daya manusia yang menguntungkan. Semakin banyak orang yang bekerja maka akan semakin meningkatkan pendapatan di Wilayah Kota Mojokerto. Namun jika tidak tertampung dengan baik maka akan menimbulkan angka pengangguran. Berikut ini jumlah pengangguran yang ada di Kota Mojokerto.

Tabel 4.3 : Jumlah Pengangguran Kota Mojokerto Tahun 2010 – 2014

| Uraian | Tahun | | | | |
|----------------------------------|-------|------|------|------|------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Jumlah Pengangguran (ribu orang) | 4,62 | 3,70 | 4,75 | 3,70 | 2,85 |

Sumber: BPS Kota Mojokerto, Tahun 2015

Jumlah pengangguran yang ada di Kota Mojokerto pada tahun 2014 berdasarkan tabel diatas mencapai 2,85 (ribu orang). Pengangguran di Kota Mojokerto dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya kurangnya minat pencari kerja terhadap posisi atau jabatan yang ditawarkan oleh perusahaan. Disnakertras Kota Mojokerto sebagai instansi yang menangani permasalahan ketenagakerjaan, mengupayakan penyelesaian permasalahan pengangguran ini melalui kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja, pelatihan, dan transmigrasi.

2. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto

a. Gambaran Umum

Pemerintah Kota Mojokerto dalam rangka Mewujudkan Visi Misi Daerah dan menjabarkan kewenangan daerah serta dalam menangani bidang ketenagakerjaan ditetapkan Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 37 tahun 2010 tentang perubahan Kedua atas Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 24 tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto. Subtansi pendukung kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan UU Nomor 17 tahun 2004 tentang Keuangan Negara.

b. Visi dan Misi Disnakertrans Kota Mojokerto

Mewujudkan tujuan organisasi diperlukan suatu visi dan misi sebagai acuan dalam menjabari tujuan organisasi tersebut. Visi adalah kondisi yang diinginkan pada akhir perencanaan program yang direpresentasikan dalam sejumlah sasaran hasil pembangunan yang dicapai melalui program – program pembangunan dalam bentuk rencana kerja. Visi Walikota Mojokerto dan Wakil Walikota Mojokerto periode tahun 2014 – 2019 sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kota Mojokerto, tahun 2014 – 2019 adalah “Terwujudnya Kota Mojokerto Sebagai Service City Yang Maju, Sehat, Cerdas, Sejahtera dan Bermoral”.

Usaha dalam mewujudkan Visi “ Terwujudnya Kota Mojokerto Sebagai Service City Yang Maju, Sehat, Cerdas, Sejahtera dan Bermoral “ ditempuh melalui 4 (empat) Misi pembangunan daerah yaitu :

- 1) Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia.
- 2) Menyediakan produk, jasa dan layanan yang maju dan berdaya saing tinggi.
- 3) Menyediakan infrastruktur dan sarana prasarana yang baik dan memadai.
- 4) Menciptakan lingkungan yang aman, nyaman dan tentram.

Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto dirumuskan

dengan memperhatikan Visi Kepala Daerah yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Mojokerto Tahun 2014 -2019. Berdasarkan pada Visi Kota Mojokerto diatas, Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto ditetapkan sebagai berikut :

“ Terwujudnya Tenaga Kerja Mandiri, Berkualitas, Harmonis dan Berdaya Saing Global “.

Bermoral Visi tersebut diharapkan permasalahan pembangunan khususnya ketenagakerjaan, perselisihan hubungan Industrial maupun ketransmigrasian yang harus dihadapi dalam kurun waktu tahun 2014 – 2019 mendatang dapat diminimalisir, dan goalnya kesejahteraan buruh meningkat, hubungan buruh dengan pengusaha harmonis serta terwujudnya transmigrasi mandiri. Berdasarkan Visi tersebut maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto mempunyai Misi sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan ketrampilan tenaga kerja
- 2) Meningkatkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan transmigrasi.
- 3) Meningkatkan pembinaan hubungan industrial.
- 4) Meningkatkan perlindungan tenaga kerja.
- 5) Meningkatkan sarana pelayanan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

c. Tujuan dan Saran Disnakertrans Kota Mojokerto

Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai selama 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun yang akan datang dengan mengacu pada visi, misi, isu – strategis, sedangkan tujuan yang ingin dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto adalah sebagai berikut :

- 1) Mengurangi jumlah pengangguran melalui peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja serta peningktan profesionalisme tenaga kepelatihan.
- 2) Meningkatkan kesempatan kerja serta kesempatan berusaha disektor informal.
- 3) Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja.
- 4) Mengurangi jumlah pengangguran dan setengah penganggur melalui peningkatan kualitas kemandirian dan daya saing.
- 5) Menciptakan kesempatan kerja dan berusaha melalui penciptaan Wira Usaha Baru dengan diservikasi usaha.
- 6) Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan pelayanan penyelesaian kasus PHI/PHK.
- 7) Meningkatkan kualitas SDM aparatur, serta kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana perkantoran.

Adapun sasaran yang akan ingin dicapai Disnakertrans Kota Mojokerto sebagai berikut :

- 1) Terwujudnya / Tersediannya tenaga kerja trampil dan tenaga kepelatihan yang profesional.
- 2) Terwujudnya peningkatan kesempatan kerja serta kesempatan berusaha di sektor informal .
- 3) Terwujudnya akses pasar kerja melalui Simnakertrans .

- 4) Terwujudnya peningkatan kualitas kemandirian dan daya saing melalui pelatihan .
- 5) Meningkatkan efektifitas lembaga – lembaga ketenagakerjaan dan sarana – sarana hubungan industrial .
- 6) Meningkatkan syarat – syarat kerja (PP,PKB) dan kesejahteraan pekerja/buruh .
- 7) Meningkatkan pelayanan penyelesaian perselisihan mogok kerja .
- 8) Terwujudnya peningkatan perlindungan tenaga kerja , meningkatkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja.
- 9) Terwujudnya peningkatan kualitas SDM aparatur yang ber etos kerja tinggi .

d. Struktur Organisasi Disnakertrans Kota Mojokerto

Usaha dalam mewujudkan Visi dan Misi Disnakertrans, Berdasarkan Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 37 tahun 2010 tentang perubahan Kedua atas Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 24 tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto adalah sebagai berikut :

1) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan penyusunan perencanaan dan program, urusan keuangan,kepegawaian dan umum serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

2) Bidang Penggunaan Tenaga Kerja

Bidang Penggunaan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan penempatan, perluasan, pelatihan dan peningkatan produktifitas kerja serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

3) Bidang Pembinaan dan Perlindungan Tenaga Kerja

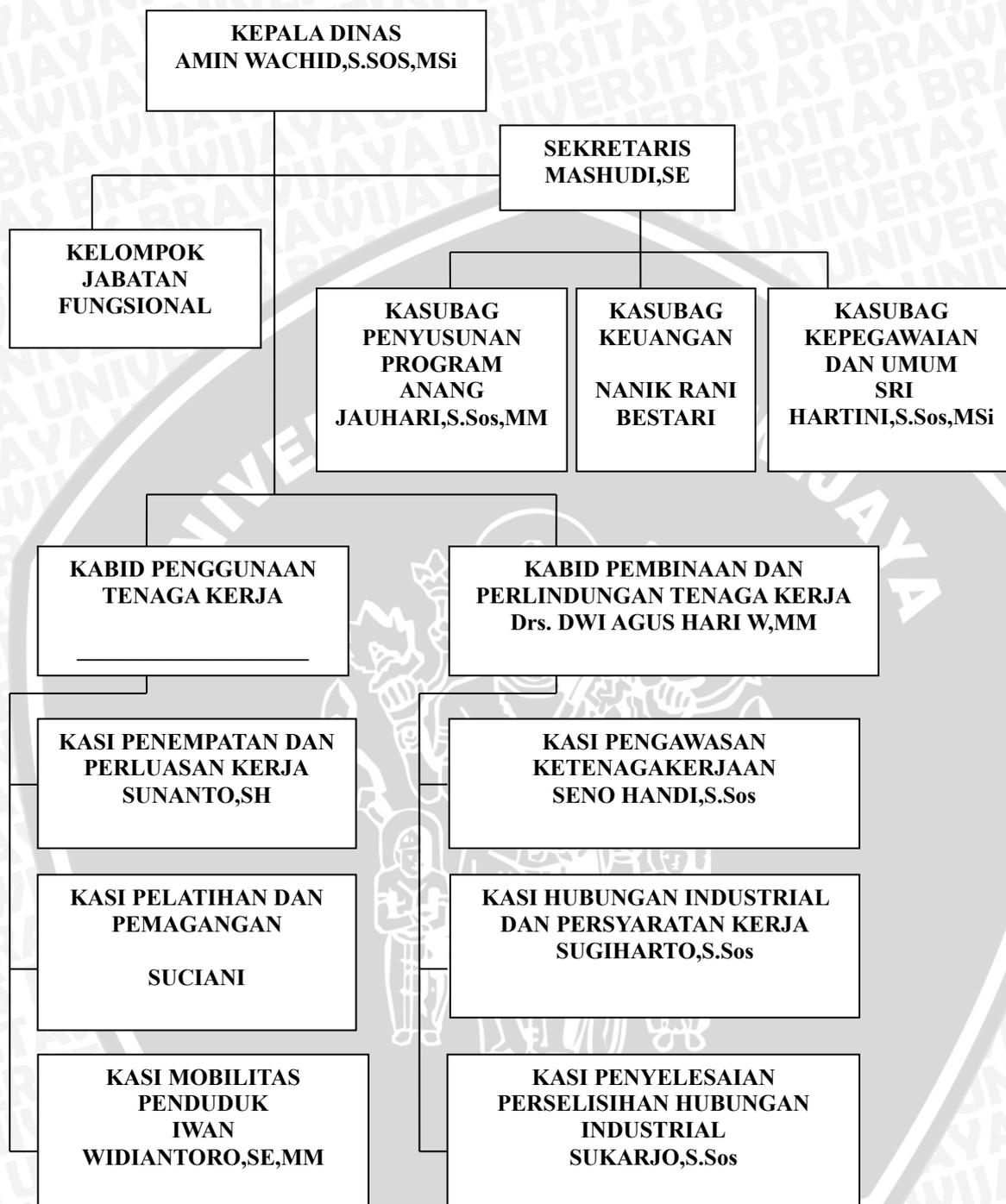
Bidang Pembinaan dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, perlindungan, pengawasan ketenaga kerjaan dan melaksanakan tugas tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

4) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan kegiatan teknis di bidang keahlian masing – masing

Berdasarkan rincian tugas pokok Disnakertrans Kota Mojokerto diatas diperlukan struktur organisasi untuk mencapai visi dan misi yang ada. Berlandaskan Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 37 tahun 2010 tentang perubahan Kedua atas Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 24 tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto, berikut ini adalah struktur organisasi Disnakertrans adalah sebagai berikut :

- 1) Kepala Disnakertrans
- 2) Sekretariat terdiri atas 3 sub bagian yaitu :
 - a) Sub Bagian Keuangan
 - b) Sub Bagian Penyusunan Program
 - c) Sub Bagian Kepegawaian dan Umum
- 3) Bidang Pembinaan dan Penggunaan Tenaga Kerja terdiri atas 3 seksi yaitu :
 - a) Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja
 - b) Seksi Latihan, Pemagangan dan Produktivitas
 - c) Seksi Mobilitas Penduduk
- 4) Bidang Pembinaan dan Perlindungan Tenaga Kerja terdiri atas 3 seksi yaitu :
 - a) Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan
 - b) Seksi Hubungan Industri dan Persyaratan Kerja
 - c) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 5) Kelompok Jabatan Fungsional

Jumlah personil Disnakertrans Kota Mojokerto sebanyak 25 orang. Kondisi sumber daya manusia berdasarkan jenjang pendidikan 6 orang atau sebanyak 24 % lulusan Magister, 9 orang atau sebesar 36% lulusan Sarjana, 9 orang atau sebesar 36% lulusan SLTA, dan 1 orang atau sebesar 4% lulusan SD. Berikut ini adalah Bagan Struktur Organisasi Disnakertrans Kota Mojokerto.



Gambar 4.5 : Struktur Organisasi Disnakertrans Kota Mojokerto

Sumber : Disnakertrans Kota Mojokerto, Tahun 2015

B. Penyajian Data Fokus Penelitian

1. Proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto.

a. Sumber kebijakan

Menghadapi pasar kerja bebas para lulusan sekolah dan perguruan tinggi dituntut memiliki standar kompetensi menurut keahliannya masing – masing. Standar kompetensi mempunyai 4 komponen pokok yaitu : pengetahuan, ketrampilan, sikap kerja, dan pendidikan formal. Standar kompetensi bersifat universal terutama untuk jenis pekerjaan seperti Akuntansi, Rekayasa Teknologi, Informatika, dan lain-lain. Pengetahuan dan ketrampilan dari lulusan sekolah dan perguruan tinggi diharapkan memiliki standar kompetensi yang jelas dan dapat membentuk kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja sekaligus membentuk sikap kerja.

Salah satu masalah dibidang ketenagakerjaan yang dihadapi dewasa ini adalah besarnya jumlah pengangguran. Besarnya jumlah pengangguran tersebut antara lain disebabkan karena tidak seimbangnya peningkatan jumlah angkatan kerja dibandingkan dengan pertumbuhan kesempatan kerja. Mengatasi permasalahan pengangguran Disnakertrans Kota Mojokerto menyusun kebijakan perluasan kesempatan kerja yang diaplikasikan dalam program peningkatan kesempatan kerja berdasarkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategi Kebijakan Disnakertrans Tahun 2014-2019. Adapun regulasi yang menjadi landasan hukum dalam penyelenggaraan program ini yaitu :

- 1) Undang – Undang nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Bab VII tentang perluasan kesempatan kerja Pasal 39-41
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Ketenagakerjaan.
- 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi KEP. 250/MEN/XII/2008 tentang Klasifikasi Dan Karakteristik Data dari Jenis Informasi Ketenagakerjaan.
- 6) Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 37 tahun 2010 tentang perubahan Kedua atas Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 24 tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto

Berdasarkan regulasi diatas program peningkatan kesempatan kerja disusun untuk mengatasi permasalahan pencari kerja dan pengguna tenaga kerja yang tidak mendapatkan informasi pasar kerja, yaitu pencari kerja tidak mengetahui adanya lowongan kerja, dan sisi lain pengguna tenaga kerja tidak mengetahui adanya pencari kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Masalah diatas dapat diatasi jika informasi yang lengkap dan tepat mengenai pasar

kerja tersedia dengan baik. Sesuai dengan keterangan Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja Disnakertrans Kota Mojokerto menyatakan bahwa:

“Sumber kebijakan dari kegiatan yang ada di Disnakertrans Kota Mojokerto ini adalah Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang didukung juga dengan Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 37 tahun 2010 tentang perubahan Kedua atas Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 24 tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto. Sehingga Program Peningkatan Kesempatan Kerja dibuat sesuai dengan Undang – Undang tentang Ketenagakerjaan yang berlaku yaitu UU nomer 13 tahun 2003 terutama Bab VII tentang perluasan kesempatan kerja Pasal 39-41” (Sumber : Bpk. Sunanto,SH, Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja , 29 Januari 2015, pukul 11.06, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Menguatkan keterangan Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja, Staf Binaguna Disnakertrans menyampaikan bahwa:

“Program peningkatan kesempatan kerja diaplikasikan kedalam berbagai kegiatan yang salah satunya adalah kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja. Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang dilakukan oleh Disnakertrans Kota Mojokerto bertujuan untuk mempermudah berbagai pihak untuk memperoleh informasi ketenagakerjaan. Sebagai contoh perusahaan yang membutuhkan karyawan dapat melaporkan lowongan kerja yang tersedia kepada Dinakertrans Kota Mojokerto. Sehingga Disnakertrans Kota Mojokerto dapat menyebarluaskan informasi lowongan pekerjaan kepada pencari kerja melalui berbagai media.” (Sumber : Bpk. Suroso, Staf Binaguna , 30 Januari 2015, Pukul 9.43, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Pernyataan diatas telah menguraikan bahwa dalam mengatasi masalah pengangguran tersebut Disnakertrans Kota Mojokerto melaksanakan Program Peningkatan Kesempatan Kerja dengan Kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja. Bagi Masyarakat Pencari Kerja harapan dari Kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga ini adalah tersampainya informasi tentang mekanisme dan prosedur penempatan tenaga kerja baik dalam negeri

maupun luar negeri.

Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Bab VII tentang perluasan kesempatan kerja telah menjelaskan Pemerintah harus berupaya dalam mewujudkan perluasan kesempatan kerja. Perluasan kesempatan kerja dilakukan baik di dalam maupun diluar negeri. Sehingga Undang – Undang ini menjadi salah satu acuan kuat Disnakertrans Kota Mojokerto dalam menyusun kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja. Berikut ini maksud dan tujuan dari kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja adalah :

- 1) Untuk meningkatkan pelayanan informasi kepada pencari kerja dan perusahaan sehingga terjadi penempatan
- 2) Mengurangi jumlah pengangguran
- 3) Pencari kerja dapat memperpendek lama mencari kerja
- 4) Mempercepat pengisian lowongan yang diiklankan oleh perusahaan
- 5) Memberikan pelayanan pasar kerja secara cepat, tepat waktu dan akurat kepada masyarakat pencari kerja dan pengguna tenaga kerja, asosiasi, organisasi profesi dan pemerintah
- 6) Menciptakan kondisi pasar kerja yang lebih baik, sehingga pencari kerja mudah dalam menemukan pekerjaan dengan mengisi lowongan kerja secara tepat, cepat dan benar

Adapun sasaran kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja :

- 1) Sasaran Kualitatif

Adapun sasaran kualitatif kegiatan ini adalah untuk meningkatkan

kualitas pelayanan informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan perusahaan, mempercepat terjadinya pemenuhan lowongan atau penempatan, dan meningkatkan kualitas data statistik kegiatan antar kerja di Kota Mojokerto.

2) Sasaran Kuantitatif

- a) Meningkatkan frekuensi pelaporan IPK
- b) Melakukan kompilasi dan pengolahan data laporan bulanan (IPK III)
- c) Melakukan monitoring dan evaluasi penempatan ke perusahaan oleh fungsional pengantar kerja atau petugas antar kerja
- d) Penerbitan laporan bulanan (IPK III) setiap bulan
Penyebarluasan/pengiriman laporan bulanan (IPK III) ke instansi yang membidangi ketenagakerjaan dan instansi terkait secara teratur.

b. Prosedur operasi standar (*Standard Operating Procedure*)

Pelayanan dan kegiatan yang dilakukan pada Disnakertrans Kota Mojokerto dilaksanakan sesuai dengan SOP atau SPM yang ada. Kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja yang menjadi bagian dari Program Peningkatan Kesempatan Kerja juga dilaksanakan berlandaskan SPM yang ada. Sesuai dengan keterangan Kasubag Penyusunan Program Disnakertrans Kota Mojokerto menyatakan bahwa:

“ Semua kegiatan yang ada di Disnakertrans Kota Mojokerto memiliki SPM. Kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja juga memiliki SPM, pelayanan yang dilakukan mengacu pada SPM yang

digunakan oleh Sub Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja.”
(Sumber : Bapak Anang Jauhari, S.Sos, MM, Kasubag Penyusunan Program, 30 Januari 2015, Pukul 11.44, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Menguatkan keterangan Kasubag Penyusunan Program, Staf Binaguna Disnakertrans menyampaikan bahwa:

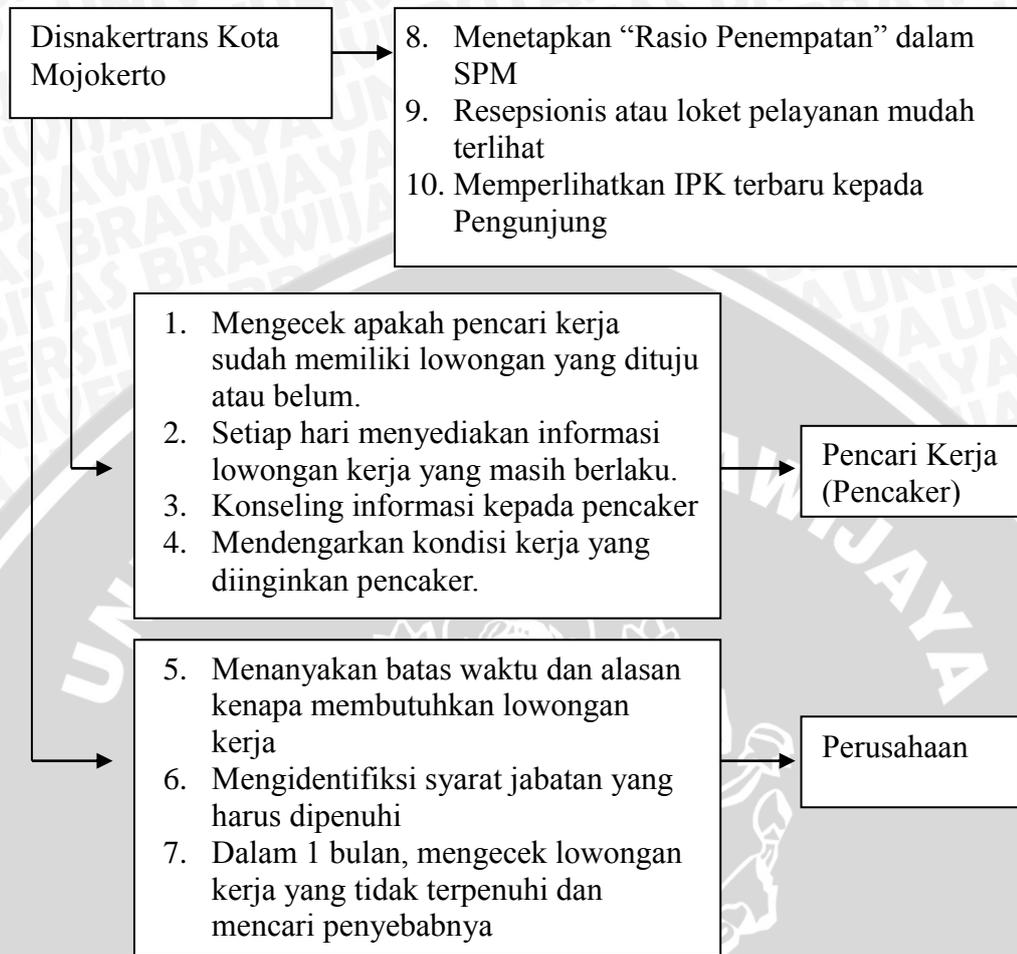
“PES List ini digunakan sebagai salah acuan dalam memberikan pelayanan penempatan kerja kepada pencari kerja dan perusahaan. Meskipun belum dilakukan secara keseluruhan namun poin poin penting dalam PES Lish ini sudah diterapkan dalam pelayanan publik di Disnakertrans Kota Mojokerto. PES Lish ini memuat apa saja pelayanan yang diberikan kepada pencari kerja dan perusahaan. Sehingga PES List ini juga dijadikan sebagai salah satu sumber data dalam menyusun informasi bursa tenaga kerja untuk penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja”. (Sumber : Bpk. Suroso, Staf Binaguna , 2 Februari 2015, Pukul 9.15, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Pelaksanaan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja Disnakertrans Kota Mojokerto memakai Pedoman 10 Pokok Utama dalam PES List sebagai acuan SPM dalam kegiatan tersebut. Secara garis besar pedoman ini memuat tentang pelayanan prima yang dilakukan Oleh Disnakertrans mulai dari pelayanan untuk pencari kerja dan perusahaan sampai proses penyebarluasan informasi bursa lowongan kerja yang telah terkumpul dari berbagai sumber. Berikut ini Pedoman 10 Pokok Utama PES List dalam pelayanan prima Disnakertrans : (Kemenkertrans,2012:3)

- 1) Petugas Disnakertrans harus dapat mengecek bahwa pencari kerja sudah mempunyai lowongan pekerjaan apa belum.
- 2) Setiap hari menyediakan informasi lowongan kerja yang masih berlaku
- 3) Konseling dilaksanakan dengan mengacu kronologi/catatan konseling/perantaraan yang pernah dilaksanakan

- 4) Mendengarkan kondisi kerja yang diutamakan pencari kerja
- 5) Dalam menerima lowongan kerja, ditayangkan batas waktu, alasan kenapa membutuhkan tenaga kerja
- 6) Dalam menerima lowongan kerja dipastikan syarat jabatan yang mana yang harus dipenuhi dan yang dapat ditolerir
- 7) Minimal satu kali sebulan dicari lowongan kerja yang tidak terpenuhi dan diarahkan untuk memeperlonggar syarat yang sudah ditentukan sehingga lebih mudah ditetapkan
- 8) Telah ditetapkan sasaran tahunan terkait indikator “Rasio Penempatan” dalam SPM
- 9) Resepsionis atau loket pelayanan mudah terlihat
- 10) IPK terbaru dapat dilihat secara terbuka oleh pengunjung setiap saat

10 Pokok Utama dalam PES List tersebut merupakan 10 kegiatan penting yang dikutip dari PES List dalam rangka meningkatkan kapasitas pelayanan penempatan tenaga kerja publik. PES List secara keseluruhan merupakan daftar kegiatan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja publik yang diharapkan, dan diposisikan sebagai daftar yang dimanfaatkan dalam rangka peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja. Hampir setiap hari petugas Disnakertrans melaksanakan pelayanan publik untuk pencari kerja yang datang guna memperoleh pelayanan kartu AK1. Berikut ini adalah gambaran pelayanan penempatan kerja Disnakertrans Kota Mojokerto sesuai dengan PES List .



Gambar 4.6 : Pelayanan Penempatan Kerja Disnakertrans Kota Mojokerto sesuai dengan PES List

Sumber : Peneliti, Tahun 2015

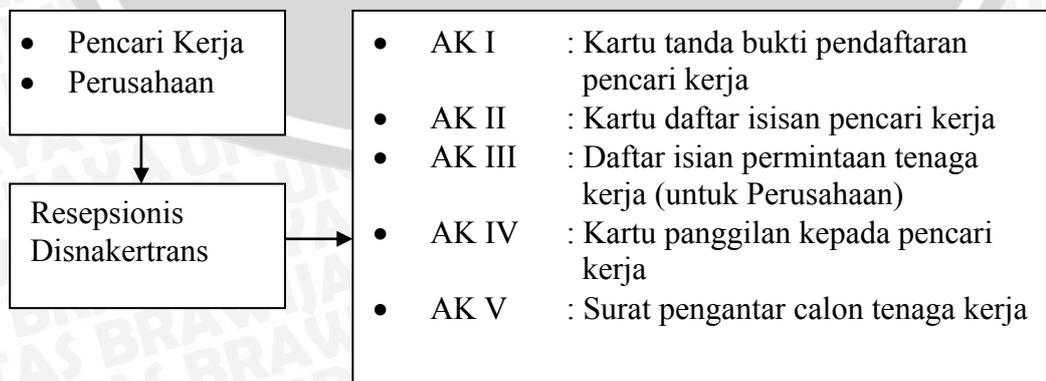
Selain memberikan pelayanan kartu AK1 petugas Disnakertrans Kota Mojokerto juga memberikan konseling kepada pencari kerja apabila dibutuhkan. Petugas Disnakertrans Kota Mojokerto juga hampir setiap hari menerima daftar lowongan kerja dari berbagai perusahaan dan segera mengelola data daftar lowongan kerja tersebut agar dapat diinformasikan kepada para pencari kerja.

c. Penetapan Manajemen Pelaksanaan Kebijakan

Pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja di Disnakertras Kota Mojokerto ini melibatkan koordinasi dari beberapa pihak yaitu Disnakertran Kota Mojokerto (sebagai fasilitator), Perusahaan/swasta (Pembeli Tenaga), Masyarakat (Penjual Tenaga), dan instansi terkait lainnya. Disnakertrans Kota Mojokerto sebagai lembaga yang mengkoordinir pelaksanaan kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja memakai pola koordinasi yang dibangun sebagai berikut :

1) Pengumpulan Data

Pengumpulan data disini adalah data yang berkenaan dengan informasi bursa tenaga kerja. Data informasi ketenagakerjaan disini didapat dari pelayanan publik yang dilakukan oleh Disnakertras Kota Mojokerto. Pelayanan Publik yang dilakukan oleh Disnakertrans berkenaan dengan penempatan kerja berupa pembuatan Kartu AK 1 hingga AK 5. Berikut adalah gambar alur pelayanan publik penempatan kerja oleh Disnakertras Kota Mojokerto.



Gambar 4.7: Alur Pelayanan Publik Penempatan Kerja oleh Disnakertras Kota Mojokerto

Sumber : Peneliti, Tahun 2015

Disnakertrans menyediakan pelayanan AK 1 untuk pencari kerja, pencari kerja dapat mendaftarkan diri untuk mendapatkan AK I dan bimbingan konseling lowongan pekerjaan jika diperlukan. Melengkapi AK 1 pencari kerja harus mengisi daftar isian pencari kerja atau AK II untuk melengkapi identitas diri. Selain pelayanan pada pencari kerja, Disnakertras Kota Mojokerto melakukan pelayanan penampungan informasi lowongan kerja yang dikirimkan oleh Perusahaan melalui penerbitan AK III. Menurut Bapak Sunanto, SH selaku Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja bahwa:

“Disnakertras Kota Mojokerto selain menampung dan menyebarluaskan informasi lowongan pekerjaan juga menjadi mediator bagi perusahaan yang berkenan untuk merekrut pegawai dari informasi pencari kerja yang dimiliki Disnakertras Kota Mojokerto. Perusahaan akan diberikan informasi daftar pencari kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Berkenaan hal itu maka ada penerbitan AK IV dan AK V.” (Sumber : Bpk. Sunanto, SH, Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja, 29 Januari 2015, pukul 11.31, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Disnakertras Kota Mojokerto merbitkan AK IV sebagai surat panggilan kepada pencari kerja yang dipandang memenuhi kriteria perusahaan yang melakukan rekrutmen melalui Disnakertras Kota Mojokerto. Apabila ada pencari kerja yang diterima oleh perusahaan yang melakukan rekrutmen melalui Disnakertras Kota Mojokerto, maka akan diterbitkan AK V sebagai surat pengantar calon tenaga kerja. Sesuai

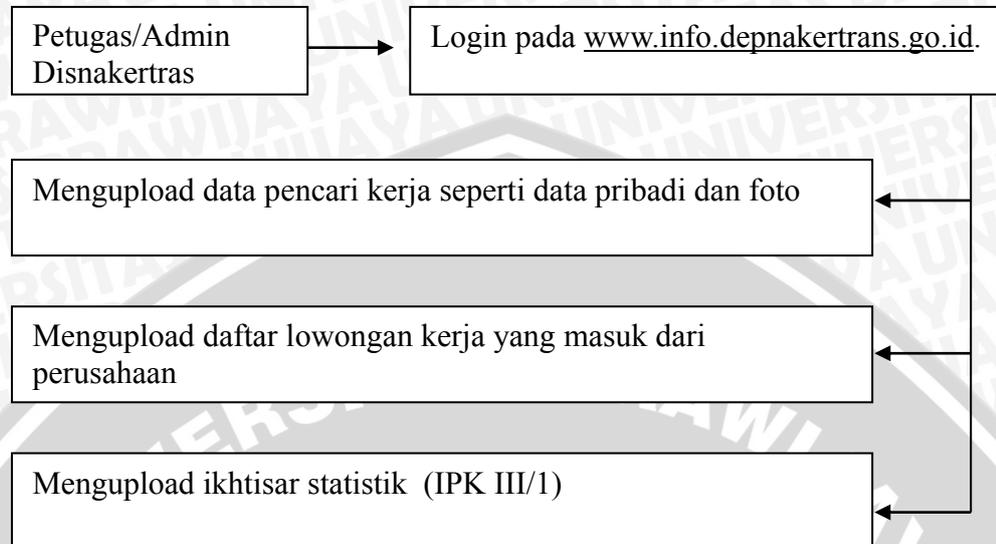
dengan pernyataan Staf Binaguna Disnakertrans Kota Mojokerto menyatakan bahwa:

"Tidak semua perusahaan yang memasukkan informasi lowongan pekerjaan melakukan rekrutmen melalui Disnakertras Kota Mojokerto, banyak juga perusahaan yang melakukan proses rekrutmen dan seleksi tersendiri. Walaupun demikian data – data yang masuk melalui pelayanan penempatan kerja sangat bermanfaat bagi berbagai pihak" (*Sumber : Bpk. Suroso, Staf Binaguna , 3 Februari 2015, Pukul 10.07, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto*)

Pelayanan penempatan kerja yang dilakukan telah mempermudah baik perusahaan, masyarakat, dan Disnakertras Kota. Pencari kerja akan lebih dimudahkan dalam menemukan pekerjaan. Perusahaan akan mendapatkan kemudahan dalam menemukan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan. Sedangkan, Disnakertras Mojokerto yang dapat mengumpulkan data informasi ketenagakerjaan yang bermanfaat dalam menciptakan perluasan kesempatan kerja untuk mengurangi pengangguran.

2) Pengelolaan Data

Pengelolaan data yang ada di Disnakertras ini dilakukan baik secara On-line ataupun Manual. Proses Administrasi yang dilakukan secara online yaitu mengupload data AK1, Daftar Perusahaan, dan Daftar Lowongan kerja yang diakses pada Website Admin Depnakertras melalui www.info.depnakertras.go.id. Selain diupload secara online data AK 1 yang ada di catat secara manual untuk memudahkan dalam proses pengecekan. Berikut gambaran proses input data secara online melalui Website Admin Depnakertras Nasional.



Gambar 4.8 : Proses Input Data Secara Online Melalui Website Admin Depnakertrans Nasional

Sumber : Peneliti, Tahun 2015

Gambar diatas menjelaskan bahwa data – data informasi yang diterima dari pencari kerja dan perusahaan diolah menjadi data ketenagakerjaan yang wajib diupload pada webside Admin Depnakertrans Nasional. Sesuai dengan pernyataan Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja menyatakan bahwa:

“Data – data yang diterima dari perusahaan dan pencari kerja dikelola menjadi data IPK Kota Mojokerto. Data IPK ini juga wajib diupload pada webside Admin Depnakertrans Nasional. Selain melain mengapload data pada webside Admin Depnakertrans Nasional, petugas Disnakertran Kota Mojokerto juga mengupload data lowongan kerja pada webside admin Pemerintah Kota Mojokerto .” (Sumber : Bpk. Sunanto,SH, Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja , 3 Februari 2015, pukul 10.45, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Menguatkan keterangan Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja, Staf Binaguna Disnakertrans menyampaikan bahwa:

“Data Lowongan Kerja yang diterima harus diupload pada webside admin Pemerintah Kota Mojokerto www.mojokertokota.go.id, agar pencari kerja dapat melihat informasi tersebut. Informasi pekerjaan ini diambil dari berbagai sumber diantaranya informasi langsung dari perusahaan dan website resmi milik Depnakertrans pusat melalui www.info.depnakertrans.go.id serta website resmi milik Disnakertrans Provinsi yang diakses melalui www.infokerja-jatim.com”. (Sumber : Bpk. Suroso, Staf Binaguna , 3 Februari 2015, Pukul 11.17, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Pengelolaan informasi bursa kerja juga dilakukan secara online. Informasi lowongan pekerjaan yang didapatkan dari perusahaan akan diupload melalui Website admin yang diakses pada www.mojokertokota.go.id. Pada situs ini Admin akan login lalu mengupload berbagai informasi diantaranya lowongan pekerjaan, data instansi, pengumuman penting, dan lain sebagainya. Selain itu, Disnakertrans Kota Mojokerto tidak hanya memberikan informasi lowongan pekerjaan yang ada di sekitar Kota Mojokerto. Disnakertrans Kota Mojokerto juga memberikan informasi lowongan pekerjaan yang lebih luas, sehingga informasi yang diperoleh pencari kerja lebih banyak. Pencari kerja akan mendapatkan banyak pilihan pekerjaan dari berbagai daerah, sehingga terciptalah kesempatan kerja yang lebih luas.

3) Penyajian informasi

Penyajian informasi menjadi hal yang penting untuk memudahkan dalam pengaksesan dan pemahaman informasi. Para pencari kerja sangat membutuhkan informasi lowongan kerja dan perusahaan sangat

membutuhkan tenaga kerja untuk menunjang jalannya kegiatan perusahaan. Menurut Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja bahwa:

“Disnakertrans Kota Mojokerto sebagai pihak fasilitator memiliki fungsi untuk menjembatani pertemuan antara pencari kerja dan perusahaan. Melalui kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja, Disnakertrans Kota Mojokerto mencoba memberikan penyajian informasi yang mudah diakses oleh para pencari kerja sehingga angka pengangguran dapat diminimalisir atau dikurangi.” (Sumber : Bpk. Sunanto,SH, Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja , 3 Februari 2015, pukul 10.52, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Menguatkan keterangan Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja, Staf Binaguna Disnakertrans menyampaikan bahwa:

“Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang Disnakertrans Kota Mojokerto dilakukan melalui Sosialisasi di setiap kelurahan, Job Fair, brosur, siaran radio, dan melalui internet atau website milik pemerintah Kota Mojokerto. Sehingga data lowongan pekerjaan yang dilaporkan oleh perusahaan akan disebarluaskan melalui berbagai media yang dapat diakses oleh para pencari kerja dengan mudah”. (Sumber : Bpk. Suroso, Staf Binaguna , 3 Februari 2015, Pukul 11.28, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja merupakan salah satu bagian dari Program Perluasan Kesempatan Kerja. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah mengurangi angka pengangguran dengan menyediakan kesempatan kerja kepada pencari kerja. Disnakertrans Kota Mojokerto melakukan penyebarluasan informasi bursa kerja melalui berbagai media, hal ini bertujuan agar para pencari kerja dapat lebih mudah memperoleh informasi tentang lowongan kerja. Berikut ini adalah rincian kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang dilakukan oleh Disnakertras Kota Mojokerto meliputi :

a) Sosialisasi di setiap kelurahan

Penyuluhan dan Sosialisasi yang dilakukan bertujuan untuk menyampaikan informasi lowongan pekerjaan, mekanisme dan prosedur penempatan tenaga kerja (AKL, AKAD, dan AKAN) di 18 Kelurahan baik Kecamatan Magersari maupun Kecamatan Prajuritkulon. Sosialisasi ini tidak hanya bertujuan untuk menyampaikan informasi lowongan pekerjaan saja, namun juga menyampaikan informasi pelatihan dan informasi tentang mekanisme transmigrasi. Berikut adalah gambar sosialisasi yang dilaksanakan di



kelurahan.

Gambar 4.9 : Kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja di Kelurahan

Sumber : Dokumentasi Disnakertrans Kota Mojokerto, diambil pada 17 April 2014 di Kelurahan Gondang, Kota Mojokerto.

Selain ditingkat kelurahan, sosialisasi juga dilakukan di instansi

Disnakertrans Kota Mojokerto pada tahun 2014 telah sukses menyelenggarakan 2 kali kegiatan Job Fair. Partisipasi para pencari kerja juga sangat baik dalam Job Fair tersebut, apalagi mereka juga diberikan pelayanan pembuatan kartu AK 1 di acara tersebut.

c) Brosur

Brosur merupakan salah satu media penyampaian informasi lowongan kerja yang ditempelkan dipapan pengumuman milik Disnakertrans Kota Mojokerto. Jika ada lowongan kerja yang masuk di Disnakertrans Kota Mojokerto maka akan langsung di format menjadi brosure dan ditempelkan di papan pengumuman. Berikut adalah gambar papan pengumuman yang ada di kantor Disnakertrans Kota Mojokerto.



Gambar 4.11 : Papan Pengumuman yang dimiliki Disnaker Kota Mojokerto

Sumber : Dokumentasi Pribadi Peneliti, diambil pada 27 Januari 2015 di Kantor Disnakertrans Kota Mojokerto

Papan pengumuman ini hampir setiap hari dikunjungi oleh para pencari kerja. Informasi lowongan kerja yang ada selalu diperbaharui, sesuai dengan lowongan yang dikirim oleh perusahaan.

d) Siaran lowongan kerja melalui Radio

Disnakertrans Kota Mojokerto juga memanfaatkan Radio sebagai media penyebaran informasi bursa tenaga kerja. Data lowongan kerja yang diterima dari perusahaan akan didistribusikan ke stasiun radio daerah mojokerto diantaranya Maja FM dan Gema FM.

e) Informasi Lowongan Kerja melalui website milik pemerintah Kota Mojokerto

Penyampaian informasi bursa tenaga kerja juga dilakukan melalui media Internet oleh petugas Disnakertrans Kota Mojokerto. Petugas Disnakertrans Kota Mojokerto akan mengupload data lowongan kerja dari perusahaan ke dalam Website admin yang diakses melalui www.admin.mojokertokota.go.id. Lowongan kerja yang diupload oleh petugas akan muncul di website Pemerintah Kota Mojokerto yang dapat diakses oleh para pencari kerja melalui www.mojokerto.go.id.

d. Sumber Dana dan Peralatan

Sumber dana yang digunakan dalam kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Disnakertras Kota Mojokerto ini berasal dari APBD Kota Mojokerto dan juga APBN. Menurut Staf Binaguna Disnakertras Kota Mojokerto bahwa:

“Secara keseluruhan kegiatan Disnakertras Kota Mojokerto ini berasal dari dana APBD Kota Mojokerto. Kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang dilakukan oleh Disnakertras Kota Mojokerto dilaksanakan sesuai dana yang telah dianggarkan pada anggaran tahun 2014”. (Sumber : Bpk. Suroso, Staf Binaguna , 4 Februari 2015, Pukul 9.26, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Menguatkan keterangan Staf Binaguna, Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja Disnakertras menyampaikan bahwa:

“ Dana APBD yang dianggarkan untuk kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja, digunakan untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan seperti sosialisasi, job fair, dan lain sebagainya. Dana tersebut juga digunakan untuk membeli berbagai perlengkapan penunjang kegiatan tersebut.” (Sumber : Bpk. Sunanto,SH, Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja , 4 Februari 2015, pukul 10.04, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Menunjang program pemerintah dalam mengatasi masalah pengangguran Dinas Tenaga Kerja Kota Mojokerto dalam Tahun Anggaran 2014 melalui Dana APBD Tahun 2014 melaksanakan Program Peningkatan Kesempatan Kerja dengan Kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja. Disnakertras Kota Mojokerto selalu berusaha mengoptimalkan dana yang ada untuk melaksanakan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja melalui berbagai media sehingga tercapailah perluasan kesempatan kerja dalam mengatasi angka pengangguran.

Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang ada di Disnakertrans Kota Mojokerto dilakukan melalui berbagai kegiatan. Untuk menunjang berbagai kegiatan tersebut diperlukan berbagai alat pendukung. Peralatan yang digunakan dalam kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Disnakertras Kota Mojokerto diantaranya :

- 1) Komputer dan laptop, komputer digunakan untuk melakukan berbagai pelayanan yang ada di Disnakertrans Kota Mojokerto. Sedangkan laptop digunakan untuk mendukung kegiatan pengelolaan data yang dilakukan di luar Disnakertrans dan sebagai alat sosialisasi yang dihungkan dengan proyektor.
- 2) Papan Pengumuman, digunakan untuk media menempel brosure. Papan pengumuman yang ada di kantor Disnakertrans Kota Mojokerto sebanyak 2 papan pengumuman.
- 3) Proyektor, digunakan untuk menampilkan bahan presentasi sosialisasi penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang dilaksanakan di kecamatan dan SMK daerah Kota Mojokerto.
- 4) Internet, digunakan untuk mengupload data yang berhubungan dengan informasi ketenagakerjaan. Internet juga sekaligus menjadi media penyebaran informasi lowongan kerja yang dikirim oleh perusahaan kepada Disnakertrans Kota mojokerto
- 5) Radio, Disnakertrans Kota Mojokerto bekerjasama dengan beberapa stasiun radio yang akan menyiarkan informasi lowongan pekerjaan.

Sehingga para pencari kerja dapat mendengarkan informasi lowongan pekerjaan melalui media Radio.

e. Jadwal Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja berbeda-beda tergantung dari media penyebarannya. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja ini dilakukan melalui berbagai media, jadi jadwal kegiatan disusun sesuai dengan media yang digunakan. Menurut Staf Binaguna Disnakertrans Kota Mojokerto bahwa:

“Jadwal pelaksanaan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja dilakukan sesuai kondisi media yang digunakan. Misalnya saja kegiatan sosialisasi di tingkat kelurahan jadwal pelaksanaannya ditentukan berdasarkan koordinasi dengan pejabat yang ada di kelurahan. Sedangkan untuk Job Fair memang sudah direncanakan dilaksanakan 2 kali dalam satu tahun”. (Sumber : Bpk. Suroso, Staf Binaguna , 3 Februari 2015, Pukul 11.37, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Menguatkan keterangan Staf Binaguna, Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja Disnakertrans menyampaikan bahwa:

“Jadwal pelaksanaan untuk media brosur, siaran radio, dan internet dilaksanakan jika ada lowongan kerja yang masuk. Jika ada lowongan kerja yang masuk setiap hari, maka akan diinformasikan setiap hari juga. Yang terpenting adalah setelah data lowongan kerja masuk dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka informasi lowongan kerja tersebut dapat segera disebarluaskan.” (Sumber : Bpk. Sunanto,SH, Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja , 3 Februari 2015, pukul 11.00, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Berdasarkan keterangan di atas adapun rangkuman jadwal kegiatan penyebarluasan informasi yang ada di Disnakertrans Kota Mojokerto adalah

sebagai berikut :

- 1) Sosialisasi di setiap kelurahan, pelaksanaannya dilakukan sesuai kebutuhan dan koordinasi dengan instansi kelurahan.
- 2) Job Fair, pelaksanaannya 2 kali dalam satu tahun
- 3) Brosur, pelaksanaannya disesuaikan dengan kondisi. Jika ada lowongan kerja dari perusahaan yang masuk maka akan di tempelkan pada papan pengumuman dan didistribusikan ke kecamatan atau kelurahan
- 4) Siaran lowongan kerja melalui Radio, dilaksanakan setiap hari pada jam 4 sore melalui stasiun radio Maja FM dan Gema FM
- 5) Informasi Lowongan Kerja melalui website pemerintah kota Mojokerto. Pelaksanaannya disesuaikan dengan kondisi, jika ada lowongan kerja dari perusahaan yang masuk maka akan diupload pada website admin Kota Mojokerto melalui www.admin.mojokertokota.go.id. Para pencari kerja dapat mengakses informasi lowongan kerja tersebut melalui website www.mojokerto.go.id.

2. Peran aktor kebijakan dalam implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebaran informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto.

a. Penetapan Pelaku Kebijakan

Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja adalah hal yang mutlak dilakukan untuk mengatasi permasalahan pengangguran. Penyebarluasan informasi ini bertujuan agar para pencari kerja mendapatkan informasi lowongan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minatnya. Namun untuk mewujudkan penyebaran informasi bursa tenaga kerja diperlukan koordinasi yang baik dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penyebaran informasi bursa tenaga kerja yang dilakukan oleh Disnakertrans Kota Mojokerto melibatkan berbagai pihak diantaranya Disnakertrans Kota Mojokerto (sebagai fasilitator), Perusahaan/swasta (Pembeli Tenaga), Masyarakat (Penjual Tenaga), dan instansi terkait lainnya. Semua pihak berkoordinasi dengan Disnakertrans Kota Mojokerto sebagai pihak koordinator.

Disnakertrans Kota Mojokerto sebagai pihak fasilitator memegang peran sebagai jembatan informasi antara perusahaan dan pencari kerja. Perusahaan dapat melaporkan lowongan pekerjaan yang tersedia kepada Disnakertrans Kota Mojokerto. Disnakertrans Kota Mojokerto akan menginformasikan lowongan pekerjaan tersebut kepada pencari kerja. Disnakertrans Kota Mojokerto melakukan berbagai kegiatan dalam penyebaran informasi bursa tenaga kerja yang juga melibatkan instansi

terkait lainnya. Dari berbagai kegiatan tersebut diharapkan akan terwujud komunikasi yang baik antara perusahaan dan pencari kerja yang akan menjadi penyelesaian permasalahan pengangguran. Berikut adalah tabel IPK tahun 2015 yang disusun oleh Disnakertrans Kota Mojokerto.

Tabel 4.4 : Rekap IPK Bulan Januari s/d Desember 2014 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto

| No | Bulan | PENCAKER | | | LOWONGAN | | | PENEMPATAN | | |
|----|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | L | P | Jumlah | L | P | Jumlah | L | P | Jumlah |
| 1 | JANUARI | 9 | 7 | 16 | 37 | 38 | 75 | 3 | 2 | 5 |
| 2 | PEBRUARI | 33 | 76 | 109 | 104 | 73 | 177 | 12 | 10 | 22 |
| 3 | MARET | 15 | 19 | 34 | 69 | 63 | 132 | 9 | 8 | 17 |
| 4 | APRIL | 16 | 34 | 50 | 16 | 17 | 33 | 7 | 14 | 21 |
| 5 | MEI | 41 | 45 | 86 | 25 | 19 | 44 | 10 | 10 | 20 |
| 6 | JUNI | 90 | 53 | 143 | 98 | 42 | 140 | 21 | 25 | 46 |
| 7 | JULI | 13 | 10 | 23 | 6 | 10 | 16 | 6 | 7 | 13 |
| 8 | AGUSTUS | 25 | 35 | 60 | 15 | 19 | 34 | 14 | 10 | 24 |
| 9 | SEPTEMBER | 17 | 27 | 44 | 40 | 25 | 65 | 38 | 11 | 49 |
| 10 | OKTOBER | 15 | 11 | 26 | 24 | 7 | 31 | 11 | 7 | 18 |
| 11 | NOPEMBER | 8 | 1 | 9 | 12 | 6 | 18 | 16 | 6 | 22 |
| 12 | DESEMBER | 23 | 8 | 31 | 39 | 46 | 85 | 38 | 29 | 67 |
| | JUMLAH | 305 | 326 | 631 | 485 | 365 | 850 | 185 | 139 | 324 |

Sumber : Disnakertrans Kota Mojokerto, Tahun 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa selama tahun 2014 terdapat 631 pencari kerja yang terdaftar di Disnakertrans, lowongan yang masuk adalah sebanyak 850 lowongan, dan jumlah penempatannya sebanyak 324 penempatan. Dengan adanya tabel tersebut dapat kita lihat dengan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja telah mampu membantu sekitar 52% dari jumlah pencari kerja mendapatkan pekerjaan. Angka tersebut telah mencapai target indikator kinerja SKPD Disnakertrans Kota Mojokerto yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD, dimana target capaian besaran

pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan sebesar 50%. Menurut Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja menyatakan bahwa :

“ Kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja bisa dikatakan telah berhasil membantu para pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan. Sekaligus membantu perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan. Keberhasilan tersebut tidak lepas dari kerjasama yang dibangun oleh Disnakertrans Kota Mojokerto dengan berbagai pihak dalam melaksanakan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja ini melalui berbagai media.” *(Sumber : Bpk. Sunanto,SH, Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja , 24 Februari 2015, pukul 9.28, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)*

Menguatkan keterangan Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja, Staf Binaguna Disnakertrans menyampaikan bahwa:

“Angka penempatan kerja yang ada di tabel tersebut kemungkinan saja lebih banyak, karena tidak semua perusahaan yang menaruh lowongan kerja di Disnakertrans Kota Mojokerto melaporkan juga penempatan kerja yang telah terjadi. Disnakertrans Kota Mojokerto selalu berusaha berkoordinasi dengan berbagai pihak agar tercipta penempatan kerja yang akan mengurangi angka pengangguran. Koordinasi yang terbangun antara Disnakertrans Kota Mojokerto, pencari kerja, perusahaan, dan instansi terkait terbukti dapat efektif mensukseskan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja khususnya kegiatan Job Fair dan Sosialisasi” *(Sumber : Bpk. Suroso, Staf Binaguna , 17 Maret 2015, Pukul 9.37, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)*

Penyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kesuksesan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja dapat terwujud karena Disnakertrans Kota Mojokerto telah mampu berkoordinasi dengan baik dengan pihak pihak terkait. Termasuk untuk kegiatan yang cukup besar seperti Job fair dan Sosialisasi yang telah sukses dilaksanakan beberapa kali oleh Disnakertrans Kota Mojokerto. Jadi baik Disnakertrans Kota Mojokerto, pencari kerja, perusahaan, dan instansi terkait memiliki peran yang sama-

sama penting dalam kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja guna menanggulangi angka pengangguran.

b. Tugas Pokok dari Masing – Masing Pelaku Kebijakan

Pelaku kebijakan yang terlibat dalam kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja diantaranya Disnakertrans Kota Mojokerto, pencari kerja, perusahaan, dan instansi terkait. Masing – masing pelaku memiliki peran tersendiri dalam mewujudkan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja. Berikut ini adalah rincian tugas dari para pelaku kebijakan yang terlibat dalam Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang dilakukan oleh Disnakertrans Kota Mojokerto diantaranya :

- 1) Disnakertrans Kota Mojokerto, melalui Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja memiliki tugas diantaranya :
 - a) Melaksanakan penyebarluasan dan pemberian pelayanan informasi pasar kerja, bimbingan jabatan kepala pencari kerja dan pengguna tenaga kerja;
 - b) Melaksanakan penyusunan, pengolahan dan penganalisaan data pencari kerja dan data lowongan kerja;
 - c) Menerbitkan dan pengendalian izin dan rekomendasi pendirian lembvaga bursa kerja/Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), pameran bursa kerja dan lembaga penyuluhan dan bimbingan jabatan;
 - d) Memberikan fasilitasi penempatan bagi pencari kerja penyandang cacat, lanjut usia dan perempuan;

- e) Melaksanakan Penyuluhan, rekrutmen dan seleksi penempatan tenaga kerja Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) serta Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
- f) Melaksanakan pembinaan, pengendalian dan pengawasan pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) dan lembaga sukarela serta menerbitkan rekomendasi izinn operasional Tenaga Kerja Sukarela Luar Negeri (TKSLN), Tenaga Kerja Sukarela Indonesia, lembaga sukarela Indonesia yang akan beroperasi di wilayah kota;
- g) Melaksanakan pendaftaran dan fasilitasi pembentukan Tenaga Kerja Mandiri (TKM);
- h) Melaksanakan Moniroring dan evaluasi penguunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) serta menerbitkan izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) untuk Tenaga Kerja Asing (TKA) yang lokasi kerjanya dalam wilayah kota;
- i) Menyelenggarakan program perluasan kerja melalui bimbingan Usaha Mandiri Sektor Informal (UMSI), program padat karya, Wira Usaha Baru (WUB), Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT) dan Teknologi Tepat Guna (TTG);
- j) Melaksanakan pembinaan dan penempatan tenaga kerja luar negeri sesuai dengan kewenangan yang dimiliki;
- k) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Penggunaan Tenaga Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
Berbagai uraian tugas Disnakertrans Kota Mojokerto dalam

penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja telah dijabarkan secara jelas diatas. Menurut Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja menyatakan bahwa :

“ Dalam kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang memiliki tugas paling banyak adalah Disnakertrans Kota Mojokerto sebagai pelaksana dan koordinator dari pihak – pihak yang terkait. Pencari kerja dan perusahaan mungkin memiliki tugas yang tidak telalu banyak, tetapi tugas mereka sangat penting. Mereka menjadi target sasaran dari kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja. Perusahaan dan pencari kerja menjadi sumber data penting bagi Disnakertrans Kota Mojokerto.”
(Sumber : Bpk. Sunanto,SH, Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja , 24 Februari 2015, pukul 9.58, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Menguatkan keterangan Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja, Staf Binaguna Disnakertrans menyampaikan bahwa:

“Tugas dari instansi terkait tergantung dari kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang dilaksanakan. Misalnya saja untuk sosialisasi ditingkat kelurahan jelas pihak yang terkait adalah petugas kelurahan. Petugas kelurahan berperan untuk menginformasikan kepada masyarakatnya bahwa akan diadakan sosialisasi. Berbeda lagi dengan job fair, karena acaranya lebih besar maka instansi yang terkait juga lebih banyak ” (Sumber : Bpk. Suroso, Staf Binaguna , 24 Februari 2015, Pukul 10.15, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Pernyataan diatas dapat menggambarkan bahwa Disnakertrans Kota Mojokerto memiliki tugas yang tidak kalah penting yaitu sebagai koordinator dalam pelaksanaan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja. Sebagai koordinator tentunya Disnakertrans Kota Mojokerto memiliki tugas untuk menjaga hubungan baik dengan aktor penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja lainnya.

- 2) Perusahaan dalam penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja memiliki

tugas :

- a) Melaporkan lowongan kerja yang tersedia diperusahaannya kepada Disnakertrans Kota Mojokerto
- b) Melaporkan Jumlah karyawan yang diterima kepada Disnakertrans Kota Mojokerto

Tugas Perusahaan diatas jika dilihat secara angka memang sangat sedikit, namun tugas tersebut sangatlah penting dalam mewujudkan perluasan kesempatan kerja untuk mengurangi angka pengangguran. Berikut adalah tabel pendaftaran pencari kerja, penempatan kerja, dan pendaftaran lowongan pekerjaan per bulan tahun 2014 :

Tabel 4.5 : Pendaftaran Pencari kerja, Penempatan Kerja, dan Pendaftaran Lowongan Pekerjaan Per Bulan Tahun 2014

| No | Bulan | Pendaftaran Pencari Kerja | Pendaftaran Lowongan Pekerjaan | Pemenuhan / Penempatan Kerja |
|----|---------------|---------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| 1 | Januari | 16 | 75 | 5 |
| 2 | Pebruari | 109 | 177 | 22 |
| 3 | Maret | 34 | 132 | 17 |
| 4 | April | 50 | 33 | 21 |
| 5 | Mei | 86 | 44 | 20 |
| 6 | Juni | 143 | 140 | 46 |
| 7 | Juli | 23 | 16 | 13 |
| 8 | Agustus | 60 | 34 | 24 |
| 9 | September | 44 | 65 | 49 |
| 10 | Oktober | 26 | 31 | 18 |
| 11 | Nopember | 9 | 18 | 22 |
| 12 | Desember | 31 | 85 | 67 |
| | Jumlah | 631 | 850 | 324 |

Sumber : Dokumen Laporan Kegiatan Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Program Peningkatan Kerja Tahun 2014 oleh Disnakertrans Kota Mojokerto

Tabel diatas menunjukkan bahwa dengan adanya lowongan pekerjaan yang dilaporkan oleh perusahaan kepada Disnakertrans Kota Mojokerto telah dapat menciptakan penempatan kerja untuk para pencari kerja. Sehingga dapat kita lihat bahwa tugas perusahaan dalam perluasan kesempatan tenaga kerja sangat diperlukan dan penting.

3) Pencari Kerja dalam penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja memiliki tugas :

- a) Berpartisipasi dalam penggunaan layanan AK I
- b) Berpartisipasi dalam kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja agar mendapatkan informasi pekerjaan yang diinginkan.

Pencari kerja merupakan sasaran atau target dalam kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja. Tanpa partisipasi pencari kerja maka perluasan kesempatan kerja dalam penanggulangan angka pengangguran akan sulit untuk dicapai. Partisipasi pencari kerja paling besar terlihat pada saat kegiatan Pendaftaran diri untuk memperoleh AK1 dan Partisipasi pada kegiatan Job Fair. Menurut Dani selaku peserta Job Fair menyampaikan bahwa :

“ Saya senang dengan adanya Job Fair di Mojokerto ini, saya baru lulus SMK tahun ini. Saya ingin bekerja di dekat rumah, kebetulan banyak perusahaan yang ikut di Job Fair ini dari Kota Mojokerto. Saya merasa terbantu” (Sumber : Dani rahmat, Peserta Job Fair , 15 Oktober 2015, Pukul 10.15, Gor Seni, Kota Mojokerto)

Peserta Job Fair lain juga menyatakan hal yang sama tentang partisipasi dan antusiasme terhadap kegiatan tersebut, bahwa:

“ Saya baru lulus S1 ekonomi tahun ini, tp saya belum dapat pekerjaan. Saya merasa senang dengan adanya Job Fair ini. Semoga pada Job Fair ini saya mendapatkan kerja, kalau belum saya minta Job Fairnya diadakan lagi. Saya merasa Job Fair ini sangat membantu” (*Sumber : Sonya lestari, Peserta Job Fair , 15 Oktober 2015, Pukul 10.30, Gor Seni, Kota Mojokerto*)

Penyataan peserta job fair diatas dapat menggambarkan bahwa para pencari kerja sangat antusias dalam berpartisipasi mengikuti kegiatan Job Fair untuk mendapatkan pekerjaan. Banyak juga pencari kerja yang mendaftarkan diri mendapatkan kartu AK 1 dalam kegiatan Job Fair tersebut. Partisipasi pencari kerja yang baik akan membuat tercapainya tujuan perluasan kesempatan kerja untuk mengurangi angka pengangguran yang ada di Kota Mojokerto.

3. Faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto.

a. Faktor Pendukung

1) Data Layanan Ketenagakerjaan

Penyusunan informasi bursa tenaga kerja memerlukan data dari berbagai sumber. Data penyusunan informasi bursa tenaga kerja dapat berupa data lowongan pekerjaan dari perusahaan dan daftar pencari kerja yang didapatkan dari pelayanan kartu AK 1. Menurut Staf Binaguna

Disnakertrans Kota Mojokerto bahwa :

“Selain data yang berhubungan dengan lowongan kerja dan pencari kerja, ada data layanan ketenagakerjaan. Data layanan ketenagakerjaan itu diantaranya data dari LPK/LPKS, Informasi lowongan kerja TKI dan Transmigrasi, Informasi Pendidikan dan Pelatihan keterampilan bagi pencari kerja.” (Sumber : Bpk. Fathur Rozi, Staf Binaguna, 6 Februari 2015, pukul 9.22, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Menguatkan keterangan Staf Binaguna Disnakertrans, Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja menyampaikan bahwa:

“Data layanan ketenagakerjaan itu digunakan sebagai alternatif apabila pencari kerja tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya. Pencari kerja akan diberikan bekal yang lain seperti pelatihan, kesempatan transmigrasi, dan membangun kewirausahaan”. (Sumber : Bpk. Sunanto,SH, Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja , 6 Februari 2015, pukul 11.05, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Pernyataan diatas mengungkapkan bahwa data layanan ketenagakerjaan sangat membantu dalam penyelesaian permasalahan para pencari kerja. Pencari kerja mungkin sangat terbantu dengan informasi lowongan kerja, tetapi kebanyakan dari pencari kerja tidak menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya. Disnakertrans Kota Mojokerto berusaha untuk mengatasi permasalahan pencari kerja sehingga tidak terjadi peningkatan angka pengangguran. Data layanan ketenagakerjaan ini lah yang akan diinformasikan kepada para pencari kerja sehingga para pencari kerja dapat memilih ingin mengikuti pelatihan, bertransmigrasi, atau belajar membangun kewirausahaan.

2) Kerjasama antar instansi

Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja melibatkan berbagai

pihak. Disnakertrans Kota Mojokerto tidak dapat melakukan sendiri berbagai kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerjanya, sebagai contoh adalah kesuksesan kegiatan Job Fair. Menurut Staf Binaguna Disnakertrans Kota Mojokerto bahwa :

“Kegiatan Job Fair melibatkan instansi kepolisian dan Dishub untuk keamanan kegiatan job fair karena jumlah pencari kerja yang mengikuti job fair tersebut sangatlah banyak. Selain itu instansi kesehatan juga berpartisipasi untuk mengantisipasi apabila ada peserta kegiatan jobfair memerlukan bantuan medis. Koordinasi yang dilakukan oleh Disnakertrans Kota Mojokerto dan berbagai instansi terkait inilah yang menjadi salah satu kunci kesuksesan acara Job Fair tersebut”. (Sumber : Bpk. Fathur Rozi, Staf Binaguna, 6 Februari 2015, pukul 9.25, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Menguatkan keterangan Staf Binaguna Disnakertrans, Staf Binaguna Disnakertrans Mojokerto yang lain menyampaikan bahwa:

“ Tidak hanya kegiatan Job Fair saja yang melibatkan partisipasi dari instansi lain. Namun, kegiatan seperti sosialisasi ditingkat Kelurahan dan Sekolah Mengengah Kejuruan (SMK) juga melibatkan partisipasi petugas di instansi tersebut. Petugas Disnakertrans Kota Mojokerto harus berkoordinasi dengan petugas Kelurahan atau guru di SMK agar bisa menyelenggarakan sosialisasi.” (Sumber : Bpk. Suroso, Staf Binaguna , 6 Februari 2015, Pukul 10.15, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa kerjasama dengan instansi terkait sangatlah membantu dalam kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja. Keterlibatan instansi terkait tidak hanya dalam kegiatan job fair saja namun juga pada kegiatan sosialisasi dan penyebarluasan melalui siaran radio.

3) Kebijakan Ketenagakerjaan

Berbagai kebijakan yang dalam bidang ketenagakerjaan juga

mendukung terciptanya penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang baik. Menurut Staf Binaguna Disnakertrans Kota Mojokerto bahwa :

“ Dengan adanya berbagai peraturan perundang – undangan yang mengatur tentang permasalahan ketenagakerjaan, mendorong Disnakertrans Kota Mojokerto untuk mengimplementasikannya dalam berbagai program. Menghadapi permasalahan pengangguran dan penempatan kerja Disnakertrans Kota Mojokerto merancang program perluasan kesempatan kerja yang terdiri dari tiga kegiatan pokok yaitu penyebarluasan informasi bursa kerja, transmigrasi, dan pelatihan”
(Sumber : Bpk. Fathur Rozi, Staf Binaguna, 6 Februari 2015, pukul 9.34, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Menguatkan keterangan Staf Binaguna Disnakertrans, Staf Binaguna Disnakertrans Mojokerto yang lain menyampaikan bahwa:

“Seperti yang sudah diketahui bahwa apapun kegiatan yang ada di Disnakertrans Kota Mojokerto ini mengacu pada Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Daerah yang mengatur tentang tugas pokok dan fungsi Disnakertrans Kota Mojokerto. Secara jelas juga dijelaskan tentang mekanisme perluasan kesempatan kerja yang tertuang pada Pasal 39-41 dalam UU nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga mempermudah dalam penyusunan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja”
(Sumber : Bpk. Suroso, Staf Binaguna , 6 Februari 2015, Pukul 10.20, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Pernyataan diatas menggambarkan bahwa peraturan yang ada baik peraturan dari pusat hingga daerah sangat mendukung terlaksananya program – program yang berhubungan dengan penyelesaian permasalahan pengangguran. Regulasi yang jelas dan tepat membuat suatu instansi dapat melaksanakan kegiatannya dengan mudah, sehingga dapat mengembangkan ide – ide baru yang dapat mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Begitu juga Disnakertrans Kota Mojokerto yang selalu berusaha menyusun program – program dalam menyelesaikan berbagai permasalahan ketenagakerjaan sesuai dengan aturan perundang – undangan yang ada.

b. Faktor Penghambat

1) Kurangnya partisipasi masyarakat dalam memperoleh AK1

Disnakertrans Kota Mojokerto memberikan beberapa pelayanan penempatan kerja yang dapat dimanfaatkan oleh pencari kerja dan pencari kerja. Pelayanan seperti kartu AK1 dan lain sebagainya harus dimanfaatkan dengan baik agar mempermudah penyusunan dan penginformasian lowongan kerja untuk mengatasi permasalahan pengangguran. Kartu AK1 tersebut menjadi data acuan Disnakertrans Kota Mojokerto untuk menyusun data jumlah pencari kerja yang ada di Kota Mojokerto. Berikut adalah tabel yang menunjukkan angka pencari kerja di Kota Mojokerto.

Tabel 4.6 : Pencari Kerja yang Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan Disnakertrans Kota Mojokerto Tahun 2015

| NO | BULAN | PENDIDIKAN | | | | | | | | | | | | | | | | JUMLAH | | | | |
|----|----------|------------|---|------|---|-----|----|-----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|--------|---|----|----|----|
| | | SD | | SM P | | SMA | | SMK | | D1 | | D2 | | D3 | | S1 | | | | | S2 | |
| | | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | |
| 1 | JANUARI | | | | | 4 | 3 | 4 | 1 | | | | | 2 | 4 | 4 | 3 | | | 14 | 11 | 25 |
| 2 | FEBRUARI | | | | 1 | 4 | 7 | 1 | 4 | | | | | 1 | 2 | 6 | | | 7 | 19 | 26 | |
| | | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 | 10 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5 | 6 | 9 | 0 | 0 | 21 | 30 | 51 |

Sumber : Disnakertrans Kota Mojokerto, Tahun 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari periode bulan Januari-Februari tahun 2015 pencari kerja yang mendaftarkan dirinya untuk memperoleh kartu AK 1 adalah 51 orang. Angka ini jauh dibandingkan dengan jumlah pengangguran di Kota Mojokerto yang mencapai 2,85 (ribu orang) berdasarkan hasil survey PBS Kota Mojokerto. Perbedaan angka yang cukup

jauh ini menunjukkan bahwa para pencari kerja masih belum dapat secara optimal memanfaatkan pelayanan publik penempatan kerja oleh Disnakertrans Kota Mojokerto. Menurut Staf Binaguna Disnakertrans Kota Mojokerto bahwa :

“ Tidak semua pencari kerja mendaftarkan dirinya untuk memperoleh kartu AK 1. Apabila pencari kerja bersedia mendaftarkan diri memperoleh kartu AK 1 sebenarnya akan membuka peluang kerja lebih besar, karena petugas Disnakertrans Kota Mojokerto akan menawarkan daftar pencari kerja kepada perusahaan yang melakukan rekrutmen pegawai melalui Disnakertrans Kota Mojokerto.”
(Sumber : Bpk. Fathur Rozi, Staf Binaguna, 6 Februari 2015, pukul 9.40, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Menguatkan keterangan Staf Binaguna Disnakertrans, Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja menyampaikan bahwa:

“ Kesadaran pencari kerja yang masih rendah untuk memperoleh kartu AK1 juga membuat kesulitan dalam pendataan jumlah angka pengangguran di Kota Mojokerto. Kurangnya partisipasi para pencari kerja dalam memperoleh kartu AK1 dikarenakan tidak semua perusahaan meminta penyertaan kartu AK1 sebagai persyaratan dalam memenuhi lowongan pekerjaan yang ada.” (Sumber : Bpk. Sunanto,SH, Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja , 6 Februari 2015, pukul 11.10, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Pernyataan diatas mengungkapkan bahwa dengan kurangnya partisipasi para pencari kerja dalam memperoleh kartu AK 1 mengakibatkan pihak Disnakertrans Kota Mojokerto kesulitan dalam pendataan jumlah angka pengangguran. Jika pra pencari kerja mau berperan aktif dalam mendaftarkan diri dalam memperoleh kartu AK1 maka akan lebih memudahkan berbagai pihak, terutama para pencari kerja sendiri karena terbuka kesempatan yang lebih luas untuk memperoleh kerja.

2) Lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan kurang

diminati oleh pencari kerja

Setiap pencari kerja pasti memiliki keinginan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan miniatnya, namun sayangnya tidak semua lowongan pekerjaan menyediakan kriteria pekerjaan yang diinginkan oleh para pencari kerja. Menurut Staf Binaguna Disnakertrans Kota Mojokerto bahwa :

“ Banyak pencari kerja yang tidak tertarik dengan lowongan pekerjaan yang ada. Para pencari kerja kurang berminat dengan lowongan kerja jenis marketing dan sales, padahal jenis pekerjaan itulah yang banyak ditawarkan oleh perusahaan yang ada dikawasan Kota Mojokerto. Permasalah ini sedikit banyak mempengaruhi penanggulangan pengangguran.” (Sumber : Bpk. Fathur Rozi, Staf Binaguna, 6 Februari 2015, pukul 9.45, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Menguatkan keterangan Staf Binaguna, Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja Disnakertrans menyampaikan bahwa:

“Banyak dari pencari kerja yang menginginkan jabatan dilini staf, yang memiliki upah lebih besar. Karena itulah jabatan seperti marketing dan sales kurang diminati oleh para pencari kerja karena selain terjun langsung ke lapangan, jenis pekerjaan ini menuntut pekerjaannya untuk pandai bernegosiasi dan sistem gaji yang biasanya tergantung oleh target pemasaran.” (Sumber : Bpk. Sunanto,SH, Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja , 6 Februari 2015, pukul 11.15, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Menanggulangi permasalahan pengangguran memang tidak mudah, kebanyakan lowongan kerja yang tersedia kurang diminati oleh pencari kerja. Sesuai dengan pernyataan Bapak Fathur Rozi diatas, kebanyakan para pencari kerja memiliki kriteria pekerjaan tertentu untuk di masuki seperti lowongan kerja yang menjanjikan gaji besar dan pekerjaan yang tidak terlalu berat. Para pencari kerja juga terkadang tidak mempertimbangkan kemampuan yang

dimiliki dengan pekerjaan yang diincarnya. Permasalahan ini juga menjadi salah satu hambatan Disnakertrans Kota Mojokerto dalam mengurangi angka pengangguran melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja.

- 3) Kopetensi pendidikan yang dimiliki oleh pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan lowongan kerja yang diinginkan perusahaan

Perusahaan dalam mencari tenaga kerja pasti memiliki kriteria tertentu, kriteria ini akan disesuaikan dengan posisi yang kosong dalam perusahaan. Sangat penting menempatkan orang yang tepat pada posisi yang sesuai agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Berikut adalah tabel jumlah lowongan kerja yang masuk pada Disnakertrans Kota Mojokerto.

Tabel 4.7 : Lowongan yang Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan
Disnakertrans Kota Mojokerto Tahun 2015

| NO | BULAN | PENDIDIKAN | | | | | | | | | | | | | | JUMLAH | | | | | |
|----|----------|------------|---|---------|---|-----|----|-----|----|----|---|----|---|----|---|--------|---|----|----|----|-----|
| | | SD | | SM P | | SMA | | SMK | | D1 | | D2 | | D3 | | S1 | | S2 | | | |
| | | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | | |
| 1 | JANUARI | | | | | 18 | 21 | 22 | 29 | | | | | | | | | | 40 | 50 | 90 |
| 2 | FEBRUARI | | | | | 10 | 4 | | | | | | | | | 2 | 5 | | 12 | 9 | 21 |
| | | 0 | 0 | 0 | 0 | 28 | 25 | 22 | 29 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5 | 0 | 52 | 59 | 111 |

Sumber : Disnakertrans Kota Mojokerto, Tahun 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada periode bulan Januari-Februari tahun 2015 lowongan kerja terbanyak adalah untuk lulusan SMA dan SMK.

Sedangkan untuk lulusan Diploma dan Sarjana tidak terlalu banyak. Menurut Staf Binaguna Disnakertrans Kota Mojokerto bahwa :

“ Tingkat pendidikan pencari kerja mempengaruhi posisi yang akan ditempatinya dalam suatu perusahaan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam penanggulangan pengangguran, karena banyak pencari kerja yang tidak memenuhi kriteria dari perusahaan. Biasanya persyaratan terpenting pada lowongan kerja adalah tingkat pendidikan” (Sumber : Bpk. Fathur Rozi, Staf Binaguna, 6 Februari 2015, pukul 9.45, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Menguatkan keterangan Staf Binaguna Disnakertrans, Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja menyampaikan bahwa:

“Banyak perusahaan yang mencari lulusan SMK karena dipandang mereka memiliki bekal praktek yang cukup. Gaji yang harus diberikan oleh perusahaan juga tidak akan sebesar gaji lulusan dari Sarjana. Kemungkinan itulah penyebab lulusan SMK lebih banyak dicari.” (Sumber : Bpk. Sunanto,SH, Kasi Penempatan dan Perluasan Kerja , 6 Februari 2015, pukul 11.15, Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Mojokerto)

Tingkat pendidikan seseorang memang sangat mempengaruhi kesempatannya dalam memperoleh pekerjaan. Perusahaan memang hanya menawarkan posisi yang benar benar dia butuhkan, namun terkadang lowongan yang tersedia ini tidak sesuai dengan skill yang dimiliki oleh pencari kerja. mengatasi hal tersebut, Disnakertrans Kota Mojokerto berusaha memberikan konseling kepada pencari kerja untuk mengikuti pelatihan atau alternatif kewirausahaan.

C. Analisis dan Pembahasan

1. Proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebaran informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto.

Kota Mojokerto merupakan salah satu kota terkecil di Jawa Timur yang memiliki kepadatan penduduk cukup tinggi. Kepadatan penduduk yang cukup tinggi jika tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan beberapa permasalahan seperti sempitnya lahan pemukiman sampai kurangnya lapangan pekerjaan untuk warga Kota Mojokerto. Wilayah Kota Mojokerto yang sempit membuat kurang berkembangnya bidang industri produksi seperti Pabrik, yang banyak berkembang di Kota Mojokerto adalah bidang jasa dan perdagangan seperti pertokoan dan perbankan. Para pencari kerja di Kota Mojokerto memerlukan informasi lowongan kerja yang lebih luas agar mendapatkan pekerjaan, karena terbatasnya lowongan kerja yang ada di kota Mojokerto bisa membuat para pencari kerja menjadi pengangguran. Oleh karena itu, Pemerintah Kota Mojokerto harus berusaha mencari strategi kebijakan untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yang ada.

Pembentukan strategi kebijakan publik dalam menghadapi permasalahan suatu daerah dapat menjadi salah satu alternatif solusi. Sesuai dengan pendapat Chandler dan Plano dikutip dalam Pasolong (2010:38) kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber-sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah publik atau pemerintah.

Pemerintah Kota Mojokerto melalui Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) dalam menghadapi permasalahan ketenagakerjaan khususnya pengangguran membuat suatu Strategi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja yang dituangkan dalam Program Peningkatan Kesempatan Kerja. Program ini memiliki banyak kegiatan, khusus untuk memudahkan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja bagi para pencari kerja di Kota Mojokerto dilaksanakan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja.

Kebijakan publik yang telah diaplikasikan kedalam program akan dikatakan berhasil, jika dapat diimplementasikan dengan baik. Seperti yang diungkapkan Gardon dikutip dalam buku Pasolong (2012:57) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai suatu kegiatan yang diarahkan pada realisasi program. Dalam implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat beberapa komponen dalam pengimplementasian kegiatan tersebut, yakni :

a. Sumber kebijakan

Mengatasi permasalahan pengangguran Disnakertrans Kota Mojokerto menyusun kebijakan perluasan kesempatan kerja yang diaplikasikan dalam program peningkatan kesempatan kerja berdasarkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategi Kebijakan Disnakertrans Kota Mojokerto Tahun 2014-2019. Terdapat beberapa regulasi yang menjadi landasan hukum dalam

penyelenggaraan program ini, namun yang menjadi patokan utama adalah yaitu Undang – Undang nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Bab VII tentang perluasan kesempatan kerja Pasal 39-41 dan Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 37 tahun 2010 tentang perubahan Kedua atas Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 24 tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto.

Penjabaran tentang pentingnya landasan hukum dalam proses implementasi kebijakan diutarakan oleh Joko Widodo (2007:94-95), sebagai berikut :

“Proses implementasi suatu kebijakan publik mencakup tahap interpretasi, tahap pengorganisasian, dan tahap aplikasi. Tahap Interpretasi merupakan tahapan penjabaran sebuah kebijakan yang masih bersifat abstrak ke dalam kebijakan yang lebih bersifat teknis operasional. Kebijakan umum atau kebijakan strategis akan dijabarkan ke dalam kebijakan manajerial dan kebijakan manajerial akan dijabarkan dalam kebijakan teknis operational. Kebijakan umum atau strategis diwujudkan dalam bentuk peraturan daerah (perda) yang dibuat bersama-sama antara lembaga legislatif (DPRD) dan lembaga eksekutif (pemerintah daerah). Kebijakan manajerial diwujudkan dalam bentuk keputusan-keputusan kepala daerah (bupati atau walikota) dan kebijakan teknis operasional diwujudkan dalam bentuk kebijakan kepala dinas, kepala badan atau kepala kantor sebagai unsur pelaksanaan teknis pemerintah daerah. Kebijakan ini perlu dikomunikasikan atau disosialisasikan agar mereka yang terlibat, baik langsung maupun tidak langsung dapat mengetahui apa yang menjadi arah, tujuan, dan sasaran kebijakan tadi.”

Berdasarkan penjabaran diatas, dalam pengimplementasian kebijakan perluasan kesempatan kerja landasan hukum diperlukan sebagai pedoman dalam mengatur jalannya suatu pemerintahan. Sesuai dengan hal tersebut pemerintah memerlukan landasan hukum yang kuat untuk mengatur

kebutuhan masyarakat yang ada di daerahnya. Disnakertrans Kota Mojokerto dalam menyelesaikan permasalahan pengangguran juga telah menggunakan landasan hukum sebagai pedoman pembentukan program yang diimplementasikan dalam beberapa kegiatan. Kegiatan yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Kota Mojokerto ini bertujuan untuk mengatasi permasalahan pengangguran dengan melibatkan pihak – pihak terkait. Sehingga landasan hukum menjadi sangat penting karena tidak hanya sebagai pedoman dalam menyusun program, tetapi juga sebagai petunjuk dalam pembagian tugas dari masing – masing pihak terkait dalam proses implementasi kebijakan tersebut.

b. Prosedur operasi standar (*Standard Operating Procedure*)

Pelaksanaan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja Disnakertrans Kota Mojokerto memakai Pedoman 10 Pokok Utama dalam PES List sebagai acuan dalam pembentukan SPM. Secara garis besar pedoman ini memuat tentang pelayanan prima yang dilakukan Oleh Disnakertrans mulai dari pelayanan untuk pencari kerja dan perusahaan sampai proses penyebarluasan informasi bursa lowongan kerja yang telah terkumpul dari berbagai sumber.

Menurut Widodo (2007, 92) Setiap melaksanakan kebijakan perlu ditetapkan *Standard Operating Procedure* (SOP), sebagai pedoman, petunjuk, tuntunan, dan referensi bagi para pelaku kebijakan agar mereka mengetahui apa yang harus disiapkan dan lakukan, siapa sasarannya, dan hasil apa yang ingin dicapai dari pelaksanaan kebijakan tersebut. Oleh

karena itu setiap kebijakan yang dibuat perlu dibuat prosedur tetap (Protap) atau prosedur baku berupa standar prosedur operasi dan atau standar pelayanan minimal (SPM). Sesuai dengan yang ada di lapangan Disnakertrans Kota Mojokerto menjadikan SOP dan SPM sebagai pedoman, petunjuk, tuntutan, dan referensi dalam melaksanakan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja.

c. Penetapan Manajemen Pelaksanaan Kebijakan

Pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja di Disnakertras Kota Mojokerto ini melibatkan koordinasi dari beberapa pihak yaitu Disnakertran Kota Mojokerto (sebagai fasilitator), Perusahaan/swasta (Pembeli Tenaga), Masyarakat (Penjual Tenaga), dan instansi terkait lainnya. Disnakertrans Kota Mojokerto sebagai lembaga yang mengkoordinir pelaksanaan kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja memakai pola koordinasi yang dilaksanakan melalui pengumpulan data, pengelolaan data, dan penyajian informasi.

Menurut widodo (2007, 92) Manajemen pelaksanaan kebijakan dalam hal ini lebih ditekankan pada penetapan pola kepemimpinan dan koordinasi dalam melaksanakan sebuah kebijakan. Apabila pelaksanaan kebijakan melibatkan lebih dari satu lembaga (pelaku kebijakan) maka harus jelas dan tegas pola kepemimpinan yang digunakan, apakah menggunakan pola kolegal, atau ada salah satu lembaga yang ditunjuk sebagai koordinator. Sesuai dengan yang ada di lapangan Disnakertrans Kota

mojokerto selain sebagai pihak fasilitator juga menjadi pihak koordinator, dimana Disnakertrans Kota Mojokerto mengkoordinasi berbagai pihak dalam menjalankan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang dilaksanakan melalui berbagai media.

Depnakertrans (2001:5) menyatakan pelaksanaan alur sistem informasi yang terdapat dalam Master Plan Sistem Informasi Ketenagakerjaan terdiri dari pengumpulan data, pengelolaan data, dan penyajian informasi. Nugroho (2008:165) menyatakan Pengembangan aplikasi sistem informasi manajemen di lingkungan pemerintahan dikenal dengan istilah e-government. Sesuai dengan yang ada di lapangan Disnakertrans Kota Mojokerto mengembangkan pola koordinasi dalam kegiatan kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja berdasarkan alur sistem informasi ketenagakerjaan yang mencakup pengumpulan data, pengelolaan data, dan penyajian informasi. Disnakertrans Kota Mojokerto dapat dikatakan telah mengaplikasikan e-government, karena dalam melaksanakan pelayanan publik dan kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja telah menggunakan kemajuan teknologi informasi berbasis internet.

d. Sumber Dana dan Peralatan

Sumber dana yang digunakan dalam kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Disnakertras Kota Mojokerto ini berasal dari APBD Kota Mojokerto dan juga APBN. Menunjang program pemerintah dalam mengatasi masalah pengangguran Dinas Tenaga Kerja Kota Mojokerto dalam Tahun Anggaran 2014 melalui Dana APBD Tahun 2014

melaksanakan Program Peningkatan Kesempatan Kerja dengan Kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja. Disnakertrans Kota Mojokerto selalu berusaha mengoptimalkan dana yang ada untuk melaksanakan penyebaran informasi bursa tenaga kerja melalui berbagai media dan peralatan penunjang lainnya, sehingga tercapailah perluasan kesempatan kerja dalam mengatasi angka pengangguran.

Menurut Widodo (2007, 91) besarnya anggaran untuk melaksanakan kebijakan tentunya sangat tergantung kepada macam dan jenis kebijakan yang akan dilaksanakan. Namun sumber anggaran setidaknya dapat ditetapkan antara lain berasal dari pemerintah pusat (APBN), APBD, sektor swasta, swadaya masyarakat, dan lain-lain. Demikian pula macam, jenis, dan besar kecilnya peralatan yang diperlukan sangat bervariasi dan tergantung kepada macam dan jenis kebijakan yang akan dilaksanakan. Sesuai dengan yang ada di lapangan Disnakertrans Kota Mojokerto dalam melaksanakan kegiatan penyebaran informasi bursa tenaga kerja memakai dana yang berasal dari APBD Kota Mojokerto, sumber dana yang ada dapat menunjang efektivitas dan efisiensi Disnakertrans Kota Mojokerto dalam melaksanakan penyebaran informasi bursa tenaga kerja melalui berbagai media dan alat pendukung lainnya.

e. Jadwal Kegiatan

Rangkaian jadwal kegiatan penyebaran informasi yang ada di Disnakertrans Kota Mojokerto adalah sebagai berikut :

- 1) Sosialisasi di setiap kelurahan, pelaksanaannya dilakukan sesuai kebutuhan dan koordinasi dengan instansi kelurahan.
- 2) Job Fair, pelaksanaannya 2 kali dalam satu tahun
- 3) Brosur, pelaksanaannya disesuaikan dengan kondisi. Jika ada lowongan kerja dari perusahaan yang masuk maka akan di tempelkan pada papan pengumuman dan didistribusikan ke kecamatan atau kelurahan
- 4) Siaran lowongan kerja melalui Radio, dilaksanakan setiap hari pada jam 4 sore melalui stasiun radio Maja FM dan Gema FM
- 5) Informasi Lowongan Kerja melalui website pemerintah kota Mojokerto. Pelaksanaannya disesuaikan dengan kondisi, jika ada lowongan kerja dari perusahaan yang masuk maka akan diupload pada website admin Kota Mojokerto melalui www.admin.mojokertokota.go.id. Para pencari kerja dapat mengakses informasi lowongan kerja tersebut melalui website www.mojokerto.go.id.

Menurut Widodo (2007, 91) bahwa jadwal pelaksanaan kebijakan ini penting, tidak saja dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan kebijakan, tetapi sekaligus dapat dijadikan sebagai standar untuk menilai kinerja pelaksanaan kebijakan, terutama dilihat dari dimensi proses pelaksanaan kebijakan. Sesuai dengan yang ada di lapangan Disnakertrans Kota Mojokerto telah menetapkan jadwal untuk kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang dipublikasikan ke berbagai media.

2. Peran aktor kebijakan dalam proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto.

a. Penetapan Pelaku Kebijakan

Kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang dilakukan oleh Disnakertrans Kota Mojokerto melibatkan berbagai pihak diantaranya Disnakertrans Kota Mojokerto (sebagai fasilitator), Perusahaan/swasta (Pembeli Tenaga), Masyarakat (Penjual Tenaga), dan instansi terkait lainnya. Semua pihak berkoordinasi dengan Disnakertrans Kota Mojokerto sebagai pihak koordinator. Kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang dilaksanakan telah mampu mewujudkan komunikasi yang baik antara perusahaan dan pencari kerja yang menjadi salah satu penyelesaian permasalahan pengangguran.

Berdasarkan data IPK selama tahun 2014 terdapat 631 pencari kerja yang terdaftar di Disnakertrans, lowongan yang masuk adalah sebanyak 850 lowongan, dan jumlah penempatannya sebanyak 324 penempatan. Data tersebut menunjukkan bahwa kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja telah mampu membantu sekitar 52% dari jumlah pencari kerja mendapatkan pekerjaan. Kesuksesan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja dapat terwujud karena Disnakertrans Kota Mojokerto telah mampu berkoordinasi dengan baik dengan pihak-pihak terkait.

Menurut Merilee S. Grindle (Subarsono, 2012: 93) terdapat dua

variabel besarn yang mempengaruhi implementasi kebijakan, yaitu isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*). Salah satu variabel isi kebijakan ini mencakup “apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci”. Sesuai dengan teori tersebut, pelaksana atau pelaku dari kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang dilakukan oleh Disnakertrans Kota Mojokerto telah jelas diantaranya Disnakertrans Kota Mojokerto (sebagai fasilitator), Perusahaan/swasta (Pembeli Tenaga), Masyarakat (Penjual Tenaga), dan instansi terkait lainnya.

Menurut Rondinelli dikutip dalam Wahab (2008:185) bahwa dalam implementasi kebijakan publik seorang administrator mengatur cara untuk mengorganisasikan, menginterpretasikan, dan menerapkan kebijakan yang telah diseleksi. Secara garis besar fungsi implementasi adalah untuk membentuk hubungan yang memungkinkan tujuan - tujuan ataupun sasaran kebijakan publik diwujudkan sebagai hasil akhir. Sesuai dengan teori tersebut, Disnakertrans Kota Mojokerto dalam kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja telah mampu mengkoordinasi pihak – pihak terkait sehingga tujuan dari kegiatan ini untuk mengurangi angka pengangguran yang ada di wilayah Kota Mojokerto telah dapat dilaksanakan dengan baik.

b. Tugas Pokok dari Masing – Masing Pelaku Kebijakan

Pelaku kebijakan yang terlibat dalam kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja diantaranya Disnakertrans Kota Mojokerto,

pencari kerja, perusahaan, dan instansi terkait. Masing – masing pelaku memiliki tugas tersendiri dalam mewujudkan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja. Sehingga dalam mewujudkan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja masing-masing pelaku dapat memahami dan menjalani peran sesuai dengan tugas yang dijalankannya.

Menurut Widodo (2007, 94) Penetapan pelaku kebijakan bukan sekedar menetapkan lembaga mana yang melaksanakan dan siapa saja yang melaksanakan, tetapi juga menetapkan tugas pokok, fungsi, kewenangan, dan tanggung jawab dari masing-masing pelaku kebijakan tersebut. Sesuai dengan yang ada di lapangan masing masing pelaku kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja telah memiliki tugas pokok yang harus mereka jalankan demi terwujudnya penanggulangan pengangguran di wilayah Kota Mojokerto.

3. Faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto.

a. Faktor Pendukung

1) Data layanan Ketenagakerjaan

Penyusunan informasi bursa tenaga kerja memerlukan data dari berbagai sumber. Data penyusunan informasi bursa tenaga kerja dapat berupa data lowongan pekerjaan dari perusahaan, daftar pencari kerja yang didapatkan dari pelayanan kartu AK 1, dan data layanan ketenagakerjaan

publik. Data layanan ketenagakerjaan publik ini meliputi panduan karir, konseling, dan bahan mengenai pelayanan akses terhadap pelatihan, transmigrasi, dan kewirausahaan. layanan ketenagakerjaan publik sangat membantu dalam penyelesaian permasalahan para pencari kerja. Disnakertrans Kota Mojokerto berusaha untuk mengatasi permasalahan pencari kerja sehingga tidak terjadi peningkatan angka pengangguran. Data Informasi Ketenagakerjaan ini lah yang akan diinformasikan kepada para pencari kerja sehingga para pencari kerja yang tidak mendapatkan lowongan kerja yang sesuai dapat memilih ingin mengikuti pelatihan, bertransmigrasi, atau belajar membangun kewirausahaan.

Hal tersebut sesuai dengan konsep yang dijelaskan International Labour Office (ILO) (2010:30) yang menyebutkan data layanan ketenagakerjaan publik memainkan peran penting dalam menyediakan informasi bagi pencari kerja dan perusahaan. Data layanan ketenagakerjaan publik adalah data informasi yang memuat panduan berkarir, konseling kejuruan, dan bahan mengenai pelayanan akses terhadap pelatihan dan pelayanan kesesuaian pekerjaan. Keterkaitan anatar fakta yang ada dengan teori dari ILO adalah kesesuaian penggunaan data layanan ketenagakerjaan publik yang digunakan oleh Disnakertrans Kota Mojokerto dalam membantu penyelesaian permasalahan para pencari kerja dan perusahaan, sehingga dapat menanggulangi angka pengangguran.

2) Kerjasama antar instansi

Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja melibatkan berbagai pihak. Disnakertrans Kota Mojokerto tidak dapat melakukan sendiri berbagai kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaganya, apa lagi dalam pelaksanaan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang cukup besar seperti kegiatan Job Fair. Kerjasama dengan instansi terkait sangatlah membantu dalam kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja. Keterlibatan instansi terkait tidak hanya dalam kegiatan job fair saja namun juga pada kegiatan sosialisasi dan penyebarluasan melalui siaran radio.

Hal tersebut sesuai dengan konsep yang dijelaskan oleh Depnakertrans (2001:10) yang menyatakan pentingnya peran stakeholder dari sisi internal dan eksternal dalam suksesnya sebuah sistem informasi ketenagakerjaan. Fungsi dasar adalah sebagai alur data masuk ataupun sebagai alur keluar pendistribusian data dan informasi ketenagakerjaan. Keterkaitan anatar fakta yang ada dengan teori dari Depnakertrans adalah kesuksesan dalam kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Kota Mojokerto tidak lepas dari keberhasilan kerjasama dengan pihak terkait diantaranya pencari kerja, perusahaan, dan instansi terkait.

3) Kebijakan Ketenagakerjaan

Berbagai kebijakan yang dalam bidang ketenagakerjaan juga mendukung terciptanya penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang baik. Peraturan yang ada baik peraturan dari pusat hingga daerah sangat

mendukung terlaksananya program – program yang berhubungan dengan penyelesaian permasalahan pengangguran. Regulasi yang jelas dan tepat membuat suatu instansi dapat melaksanakan kegiatannya dengan mudah, sehingga dapat mengembangkan ide – ide baru yang dapat mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Begitu juga Disnakertrans Kota Mojokerto yang selalu berusaha menyusun program – program dalam menyelesaikan berbagai permasalahan ketenagakerjaan sesuai dengan aturan perundang – undangan yang ada.

Hal tersebut sesuai dengan konsep yang dijelaskan oleh Depnakertrans (2001:25) menyatakan bahwa agar sistem informasi ketenagakerjaan dapat berjalan dengan baik dan mampu mencapai sasaran yang diinginkan, maka perlu adanya dukungan dari *Top Management*, serta adanya aturan yang jelas dan nyata yang dipahami dan ditaati serta dilaksanakan secara konsisten oleh para pelaku yang terlibat dalam sistem informasi ketenagakerjaan. Keterkaitan anatar fakta yang ada dengan teori dari Depnakertrans adalah kebijakan peraturan dalam bidang ketenagakerjaan telah mampu mendukung Disnakertrans Kota Mojokerto dalam menyusun program perluasan kesempatan kerja kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja guna mengatasi permasalahan pengangguran.

b. Faktor Penghambat

1) Kurangnya partisipasi masyarakat dalam memperoleh AK1

Disnakertrans Kota Mojokerto memberikan beberapa pelayanan penempatan kerja yang dapat dimanfaatkan oleh pencari kerja dan pencari

kerja. Pelayanan seperti kartu AK1 dan lain sebagainya harus dimanfaatkan dengan baik agar mempermudah penyusunan dan penginformasian lowongan kerja untuk mengatasi permasalahan pengangguran. Kurangnya partisipasi para pencari kerja dalam memperoleh kartu AK 1 mengakibatkan pihak Disnakertrans Kota Mojokerto kesulitan dalam pendataan jumlah angka pengangguran.

Sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Fitriani (2013:232) yang menyatakan bahwa kartu tanda pendaftaran pencari kerja AK1 adalah kartu tanda bukti bahwa pencari kerja telah mendaftarkan diri pada Dinas yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan juga sebagai tanda pengenal untuk memudahkan mencari kartu induknya dalam bak bergerak. Berdasarkan teori tersebut seharusnya para pencari kerja mendaftarkan diri pada Disnakertrans Kota Mojokerto untuk memperoleh Kartu AK1, namun pada praktiknya para pencari kerja di Kota Mojokerto tidak seluruhnya mendaftarkan diri untuk memperoleh Kartu AK1.

- 2) Lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan kurang diminati oleh pencari kerja

Setiap pencari kerja pasti memiliki keinginan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, miniatnya, dengan gaji yang besar. Namun sayangnya tidak semua lowongan pekerjaan menyediakan kriteria pekerjaan yang diinginkan oleh para pencari kerja. Para pencari kerja juga terkadang tidak mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang diincarnya. Permasalahan ini juga menjadi salah satu

hambatan Disnakertrans Kota Mojokerto dalam mengurangi angka pengangguran melalui penyebaran informasi bursa tenaga kerja.

Sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Yasin (2007:41) yang menyatakan bahwa pengangguran hampir terjadi di setiap negara walaupun dengan prosentase angka yang berbeda-beda. Kondisi yang banyak terjadi ialah pada tingkat upah tertentu terjadi kelebihan penawaran dibandingkan permintaan tenaga kerja. Artinya, pada tingkat upah tertentu, orang yang bersedia bekerja lebih banyak dibanding dengan jumlah orang yang diminta untuk bekerja. Akibatnya, banyak angka angkatan kerja yang tidak dapat terserap dalam pasar kerja sehingga terjadi pengangguran. Sesuai dengan yang ada di lapangan Disnakertrans Kota Mojokerto banyak menjumpai pencari kerja yang tidak berhasil mendapatkan pekerjaan karena terlalu memilih jenis pekerjaan dan ingin pekerjaan yang upahnya besar. Hal tersebut menjadi hambatan tersendiri dalam perluasan kesempatan kerja untuk penanggulangan angka pengangguran.

- 3) Kompetensi pendidikan yang dimiliki oleh pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan lowongan kerja yang diinginkan perusahaan

Perusahaan dalam mencari tenaga kerja pasti memiliki kriteria tertentu, kriteria ini akan disesuaikan dengan posisi yang kosong dalam perusahaan. Sangat penting menempatkan orang yang tepat pada posisi yang sesuai agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Tingkat pendidikan seseorang memang sangat mempengaruhi kesempatannya dalam

memperoleh pekerjaan. Perusahaan memang hanya menawarkan posisi yang benar benar dia butuhkan, namun terkadang lowongan yang tersedia ini tidak sesuai dengan skill yang dimiliki oleh pencari kerja. mengatasi hal tersebut, Disnakertrans Kota Mojokerto berusaha memberikan konseling kepada pencari kerja untuk mengikuti pelatihan atau alternatif kewirausahaan.

Sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Sembiring (2010:29) menyatakan bahwa perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai penyediaan tenaga kerja bagi kebutuhan perusahaan, yang diwakili oleh departemen terkait untuk memberikan kualifikasi yang dibutuhkan misalnya lama pegalaman kerja, tingkat pendidikan, dan tingkat keahlian. Semuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Berdasarkan teori tersebut tingkat pendidikan menjadi syarat yang harus dipenuhi oleh pencari kerja untuk masuk dalam suatu perusahaan, namun yang terjadi di lapangan banyak pencari kerja yang terhabat dalam mengisi lowongan kerja karena kualifikasi tingkat pendidikan yang diajukan oleh perusahaan tidak dapat dipenuhi oleh pencari kerja. Hal tersebut menjadi hambatan tersendiri dalam perluasan kesempatan kerja untuk penanggulangan angka pengangguran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebaran informasi bursa tenaga kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemerintah daerah Kota Mojokerto melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) dalam menangani permasalahan pengangguran telah menyusun strategi kebijakan perluasan kesempatan kerja yang dituangkan dalam program peningkatan kesempatan kerja. Khusus untuk mempertemukan dan menyebarluaskan informasi bursa tenaga kerja ke pencari kerja dengan pekerjaan yang diinginkan maka program peningkatan kesempatan kerja diimplementasikan ke dalam kegiatan penyebaran informasi bursa tenaga kerja. Proses di dalam implementasi penyebaran informasi bursa tenaga kerja antara lain adanya sumber kebijakan, prosedur operasi standar (*Standard Operating Procedure*), penetapan manajemen pelaksanaan kebijakan, sumber dana dan peralatan, dan jadwal kegiatan. Sumber kebijakan yang menjadi landasan hukum dari kegiatan penyebaran informasi bursa tenaga kerja adalah Undang – Undang nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Bab VII tentang perluasan kesempatan kerja Pasal 39-41. Implementasi kegiatan penyebaran informasi bursa tenaga kerja memakai SPM yang mengacu pada

Pedoman 10 Pokok Utama dalam PES List. Manajemen pelaksanaan kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja memakai pola koordinasi diantaranya pengumpulan data, pengelolaan data, dan penyajian informasi. Penyajian informasi bursa tenaga kerja yang ada di Disnakertrans Kota Mojokerto melalui media sosialisasi, job fair, brosur, siaran radio, dan website Pemerintah Kota Mojokerto. Sumber dana yang digunakan berasal dari APBD Kota Mojokerto. Peralatan penunjang yang digunakan diantaranya komputer atau laptop, papan pengumuman, proyektor, internet, dan radio. Jadwal kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja telah dilaksanakan dengan baik tepat waktu sesuai jadwal.

2. Pelaksana kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja diantaranya Disnakertrans Kota Mojokerto (sebagai fasilitator), Perusahaan/swasta (Pembeli Tenaga), Masyarakat (Penjual Tenaga), dan instansi terkait lainnya. Semua pihak melaksanakan tugas pokok masing – masing dan berkoordinasi dengan Disnakertrans Kota Mojokerto sebagai pihak koordinator. Koordinasi yang baik antar pelaksana telah mewujudkan kesuksesan implementasi penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja, hal ini dapat dilihat dari penempatan kerja yang terlaksana telah menganggulangi permasalahan pengangguran.
3. Faktor pendukung diantaranya Data Layanan Ketenagakerjaan, Partisipasi antar instansi, dan Kebijakan Ketenagakerjaan. Faktor penghambat diantaranya Kurangnya partisipasi masyarakat dalam

memperoleh AK1, Lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan kurang diminati oleh pencari kerja, dan Kopetensi pendidikan yang dimiliki oleh pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan lowongan kerja yang diinginkan perusahaan.

B. Saran

Kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang telah dilaksanakan oleh Disnakertrans Kota Mojokerto menurut saya telah berhasil dilaksanakan sesuai dengan aturan dan mampu menanggulangi angka pengangguran yang ada. Walaupun masih ada hambatan yang membuat kegiatan ini belum mampu secara penuh menghilangkan angka pengangguran yang ada. Berikut beberapa saran-saran yang diharapkan mampu membantu mengatasi hambatan dalam penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja :

1. Meningkatkan partisipasi pencari kerja dalam memperoleh AK1 dengan membuat layanan anatar kartu AK1. Dimana petugas Disnakertrans Kota Mojokerto melakukan pelayanan publik AK1 dengan mendatangi pencaker di tiap kantor kecamatan atau kelurahan.
2. Meningkatkan konseling kepada pencari kerja (pencaker) agar bisa mengkomunikasikan lowongan kerja yang ada dengan kriteria pekerjaan yang diinginkan oleh pencaker.
3. Meningkatkan informasi pelatihan keterampilan kepada pencaker agar dapat mengikuti pelatihan guna menambah keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan .

DAFTAR PUSTAKA

- Ahman, Eeng.2007.*Ekonomi dan Akuntansi: Membina Kompetensi Ekonomi*.Bandung: Grafindo Pratama
- Aneta, Asna.2010. *Implementasi Kebijakan Program Penanggulangan Kemiskinan Perkotaan (P2KP) di Kota Gorontalo*.Jurnal.Universitas Negeri Gorontalo. 1 (1)
- Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan.2011. *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kualitas dan Perluasan Kesempatan Kerja Sektor Pertanian di Sumatera Utara*. Executive Summery:Medan
- Badan Pusat Statistik Republik Indonesia. *Angkatan Kerja di Indonesia*. Diakses melalui <http://www.bps.go.id/>. diakses pada tanggal 18 september 2014
- Badan Pusat Statistik Kota Mojokerto. *Perkembangan Ketenagakerjaan*. <http://mojokertokota.bps.go.id/>. Diakses pada 1 November 2014
- Departemen Keuangan Republik Indonesia.2014.*ASEAN FREE TRADE AREA (AFTA)*.<http://www.tarif.depkeu.go.id/>. Diakses pada 3 oktober 2014
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.2001. *Master Plan Sistem Informasi Ketenagakerjaan*.Jakarta
- Dinas Cipta Karya.2010.*Profil Kota Mojokerto Jawa Timur*. <http://ciptakarya.pu.go.id/> Diakses pada 24 Februari 2015
- Dwidjowijoto.2006.*Kebijakan Publik untuk Negara - Negara Berkembang*. Jakarta: Gramedia
- Faisal.M.2008. *Sistem Informasi Manajemen Jaringan*. Malang: UIN-Malang Press
- Fitriani, Mei.2013. *Pelayanan Pembuatan Persyaratan Kerja AK/1 (Kartu Kuning) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja di Kota Samarinda*. Universitas Mulawarman. 1(1)
- Hariyadi, Sandytya.2009.*Strategi dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran di Kota surakarta melalui bursa kerja*.Skripsi. Universitas Sebelas Maret.Surakarta
- ILO.2010.*Angkatan Kerja yang Terampil untuk Pertumbuhan yang Kuat, Berkelanjutan dan Seimbang*. Jakarta: ILO Publication

- Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.2012.10 *Pokok Utama dalam PES List*.Jakarta: Jica Project
- Marimin,*et al*.2006.*Sistem Informasi Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Grasindo
- Meldona dan Siswanto.2012.*Perencanaan Tenaga Kerja*.Malang:UIN-Maliki Press
- Miles dan Huberman.1994. *Qualitative Data Analysis*. London:SEGA Publications
- Moleong, Lexy J.2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nugroho, Eko.2008.*Sistem Informasi Manajemen Konsep, Aplikasi, dan Perkembangan*.Yogyakarta:Andi Offset
- Pangestu, Danu Wira.2008.*Teori Dasar Sistem Informasi Manajemen*.
<http://www.unej.ac.id/files/pdf2/sim.pdf>. Diakses pada 10 November 2014
- Pasolong, Herbani.2010.*Teori Administrasi Publik*.Bandung:Alfabeta
- Pemerintah Kota Mojokerto, Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 24 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigras Kota Mojokerto.
- Republik Indonesia, Keputusan MENPAN Nomor 63 Tahun 2004 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik
- Republik Indonesia, Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2013 Perluasan Kesempatan Kerja
- Republik Indonesia, Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Rothbauer, Paulette M.2008.*The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*.SAGE Publications
- Samik, Rahmat M.2005.*Penelitian Bidang Sistem Informasi Manajemen di Indonesia*.Universitas Indonesia.1(2)
- Sembiring, Jimmy Joses.2010. *SMART HRD: Perusahaan Tenang, Karyawan Senang*. Jakarta:Transmedia Pustaka
- Subarsono, AG.2012.*Analisis Kebijakan Publik Teori, Konsep, dan*

Aplikasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Suparno, Eman. 2009. *Harapan baru*. Jakarta selatan: Balantika

_____. 2009. *National Manpower Strategy*. Jakarta: Kompas Media Nusantara

Tindaon, Ostinasia. 2011. *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral di Jawa Tengah*. Universitas Diponegoro. 1(1)

Wahab, Sholicin Abdul. 2008. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Malang: UMM Press

Widodo, Joko. 2007. *Analisis Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia Publishing

Wijayanti, Puput. 2011. *Pengaruh Ketersesian Tenaga kerja, Infrastruktur, pendapatan perkapita dan suku bunga terhadap investasi industri kota semarang*. Jurnal. Universitas Diponegoro. Semarang

Willian dan Michael. 2012. *Economics*. USA: South-Western Cengage Learning

Yacoub, Yarlina. 2012. *Penganruh Tingkat Pengangguran Terhadap Tingkat Kemiskinan Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Barat*. Jurnal EKSOS. 8(3). Pontianak

Yasin, Mohammad dan Sri Ethicawati. 2007. *Ekonomi Pelajaran IPS Terpadu*. Jakarta : Ganeca Exact.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Dokumentasi Penelitian



Lampiran 2: Dokumentasi Penelitian



Lampiran 3: Rekap IPK Tahun 2014 Disnakertrans Kota Mojokerto

REKAP IPK BULAN JANUARI S/D BULAN DESEMBER 2014
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA MOJOKERTO

DATA PENCARI KERJA KOTA MOJOKERTO TAHUN 2014

| No | Bulan | PENCAKER | | | LOWONGAN | | | PENEMPATAN | | |
|----|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | L | P | Jumlah | L | P | Jumlah | L | P | Jumlah |
| 1 | JANUARI | 9 | 7 | 16 | 37 | 38 | 75 | 3 | 2 | 5 |
| 2 | PEBRUARI | 33 | 76 | 109 | 104 | 73 | 177 | 12 | 10 | 22 |
| 3 | MARET | 15 | 19 | 34 | 69 | 63 | 132 | 9 | 8 | 17 |
| 4 | APRIL | 16 | 34 | 50 | 16 | 17 | 33 | 7 | 14 | 21 |
| 5 | MEI | 41 | 45 | 86 | 25 | 19 | 44 | 10 | 10 | 20 |
| 6 | JUNI | 90 | 53 | 143 | 98 | 42 | 140 | 21 | 25 | 46 |
| 7 | JULI | 13 | 10 | 23 | 6 | 10 | 16 | 6 | 7 | 13 |
| 8 | AGUSTUS | 25 | 35 | 60 | 15 | 19 | 34 | 14 | 10 | 24 |
| 9 | SEPTEMBER | 17 | 27 | 44 | 40 | 25 | 65 | 38 | 11 | 49 |
| 10 | OKTOBER | 15 | 11 | 26 | 24 | 7 | 31 | 11 | 7 | 18 |
| 11 | NOPEMBER | 8 | 1 | 9 | 12 | 6 | 18 | 16 | 6 | 22 |
| 12 | DESEMBER | 23 | 8 | 31 | 39 | 46 | 85 | 38 | 29 | 67 |
| | JUMLAH | 305 | 326 | 631 | 485 | 365 | 850 | 185 | 139 | 324 |

Lampiran 4: Data Pencari Kerja Tahun 2015 di Kota Mojokerto

PENCARI KERJA YANG TERDAFTAR MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TAHUN 2015

| NO | BULAN | PENDIDIKAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | JUMLAH | |
|----|-----------|------------|---|------|---|-----|----|-----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|---|----|----|----|----|--|--------|--|
| | | SD | | SLTP | | SMA | | SMK | | D1 | | D2 | | D3 | | S1 | | S2 | | L | P | L | P | | | | |
| | | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | | | | | | | | | | |
| 1 | JANUARI | | | 4 | 3 | 4 | 1 | | | | | | | 2 | 4 | 4 | 3 | | | | | 14 | 11 | 25 | | | |
| 2 | FEBRUARI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 7 | 19 | 26 | | | |
| 3 | MARET | | | 1 | 4 | 7 | 1 | 4 | | | | | | 1 | 2 | 6 | | | | | 0 | 0 | 0 | | | | |
| 4 | APRIL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | | | | |
| 5 | MEI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | | | | |
| 6 | JUNI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | | | | |
| 7 | JULI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | | | | |
| 8 | AGUSTUS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | | | | |
| 9 | SEPTEMBER | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | | | | |
| 10 | OKTOBER | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | | | | |
| 11 | NOVEMBER | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | | | | |
| 12 | DESEMBER | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | | | | |
| | | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 | 10 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5 | 6 | 9 | 9 | 0 | 0 | 21 | 30 | 51 | | | | |

Lampiran 5: Data Lowongan Kerja tahun 2015 di Kota Mojokerto

LOWONGAN YANG TERDAFTAR MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TAHUN 2015

| NO | BULAN | PENDIDIKAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | JUMLAH | | | |
|----|-----------|------------|---|------|----|-----|----|-----|----|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|---|---|---|---|---|---|--------|----|-----|----|
| | | SD | | SLTP | | SMA | | SMK | | D1 | | D2 | | D3 | | S1 | | S2 | | L | P | | | | | | | | |
| | | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | | | | | | | | | | | | |
| 1 | JANUARI | | | 18 | 21 | 22 | 28 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 40 | 59 | 99 | |
| 2 | FEBRUARI | | | 10 | 4 | | | | | | | | | | | 2 | 5 | | | | | | | | | | 12 | 9 | 21 |
| 3 | MARET | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 4 | APRIL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 5 | MEI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 6 | JUNI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 7 | JULI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 8 | AGUSTUS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 9 | SEPTEMBER | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 10 | OKTOBER | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 11 | NOVEMBER | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 12 | DESEMBER | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| | | 0 | 0 | 0 | 0 | 28 | 25 | 22 | 28 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 59 | 111 | |



Lampiran 6: Data Penempatan Pencari Kerja tahun 2015 di Kota Mojokerto

**PENEMPATAN PENCARI KERJA YANG TERDAFTAR
MENURUT PENDIDIKAN DAN JENIS KELAMIN PER BULAN TAHUN 2015**

| NO | BULAN | PENDIDIKAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | JUMLAH | | | |
|----|-----------|------------|---|------|---|-----|---|-----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|--------|----|----|----|
| | | SD | | SLTP | | SMA | | SMK | | D1 | | D2 | | D3 | | S1 | | S2 | | L | P | | |
| | | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | | | | | | |
| 1 | JANUARI | | | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | | | | | 2 | 4 | 3 | 3 | | | | | 9 | 15 | 24 |
| 2 | FEBRUARI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 9 | 10 |
| 3 | MARET | | | 1 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 4 | APRIL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 5 | MEI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 6 | JUNI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 7 | JULI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 8 | AGUSTUS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 9 | SEPTEMBER | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 10 | OKTOBER | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 11 | NOVEMBER | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 12 | DESEMBER | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| | | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6 | 2 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 24 | 34 |

Lampiran 7 : Indikator Kinerja SKPD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

| NO | INDIKATOR | Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD TAHUN 2013 | Target Capaian Setiap Tahun | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD |
|----|---|--|-----------------------------|------|------|------|------|------|--|
| | | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | |
| 1 | Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi. | 75% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% | 100% | |
| 2 | Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis masyarakat. | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% | 100% | 100% | |
| 3 | Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan. | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% | 100% | 100% | |
| 4 | Besaran Pencari Kerja yang terdaftar yang ditempatkan. | 70% | 50% | 60% | 60% | 70% | 70% | 70% | |
| 5 | Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) | 50% | 50% | 60% | 60% | 70% | 70% | 70% | |
| 6 | Besarnya Pekerja/Buruh yang menjadi peserta program Jamsostek Aktif. | 50% | 50% | 60% | 60% | 70% | 70% | 70% | |
| 7 | Besarnya Pemeriksaan Perusahaan | 45% | 50% | 60% | 60% | 70% | 70% | 70% | |
| 8 | Besaran Pengujian Peralatan di Perusahaan. | 50% | 50% | 60% | 60% | 70% | 70% | 70% | |

Lampiran 8: Instrumen Penelitian

DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN

A. Proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebaran informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto.

1. Sumber Kebijakan

- Bagaimanakan kondisi pengangguran di daerah Kota Mojokerto secara keseluruhan? Faktor apa saja yang mempengaruhi angka pengangguran di Kota Mojokerto?
- Dalam menghadapi permasalahan pengangguran, Disnakertran memiliki program peningkatan kesempatan kerja yang dilakukan dalam berbagai kegiatan. Salah satunya yaitu kegiatan penyebaran informasi bursa tenaga kerja. Regulasi atau sumber kebijakan apa saja yang menjadi landasan hukum dari terlaksananya program peningkatan kesempatan kerja melalui penyebaran informasi bursa tenaga kerja tersebut?

2. Komunikasi dan koordinasi

- Siapa sajakah pihak yang terkait dalam pelaksanaan penyebaran informasi bursa tenaga kerja ini?
- Bagaimanakah pola koordinasi yang dilakukan dalam penyebaran informasi tenaga kerja? (alur penyusunan informasi bursa tenaga kerja)

3. Prosedur operasi standart (SOP)

- Apakah ada Prosedur tetap atau prosedur buku berupa SOP atau standart pelayanan minimum (SPM) dalam pelaksanaan kegiatan penyebaran informasi bursa tenaga kerja?
- Jika tidak tersedia SOP atau SPM, bisa kah di jelaskan dalam kegiatan penyebaran informasi bursa tenaga kerja ini dilakukan melalui media apa, siapa saja sasarannya, dan hasil yang ingin dicapai dalam pelaksanaan kegiatan ini?

4. Sumber dana dan peralatan

- Setiap kegiatan yang dilakukan pasti membutuhkan dana, dapatkah dijelaskan dari manakah sumber sumber anggaran yang digunakan untuk kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja ini ? apakah hanya berasal dari APBD atau ada swadaya dari masyarakat dan swasta ?
- Jika bersedia, dapatkah ditunjukkan nominal dan rincian yang dikeluarkan dari setiap jenis kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja ?
- Berkaitan dengan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja yang dilakukan oleh Disnakertras kota Mojokerto, peralatan apasajakah yang mendukung untuk pelaksanaan kegiatan bursa tenaga kerja ini ? apakah penggunaan kemajuan teknologi seperti komputer dan internet menjadi media dalam pengelolaan dan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja ini ?

5. Jadwal kegiatan

- Kapan dan dimana pelaksanaan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja oleh Disnakertras kota Mojokerto dilakukan ?

B. Peran aktor kebijakan dalam proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto.

1. Bagaimana tugas pokok dan fungsi dari masing – masing pelaku kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja ?
2. Bagaimanakah kewenangan Kewenangan dan tanggung jawab dari masing – masing pelaku kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja ?

C. Faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto.

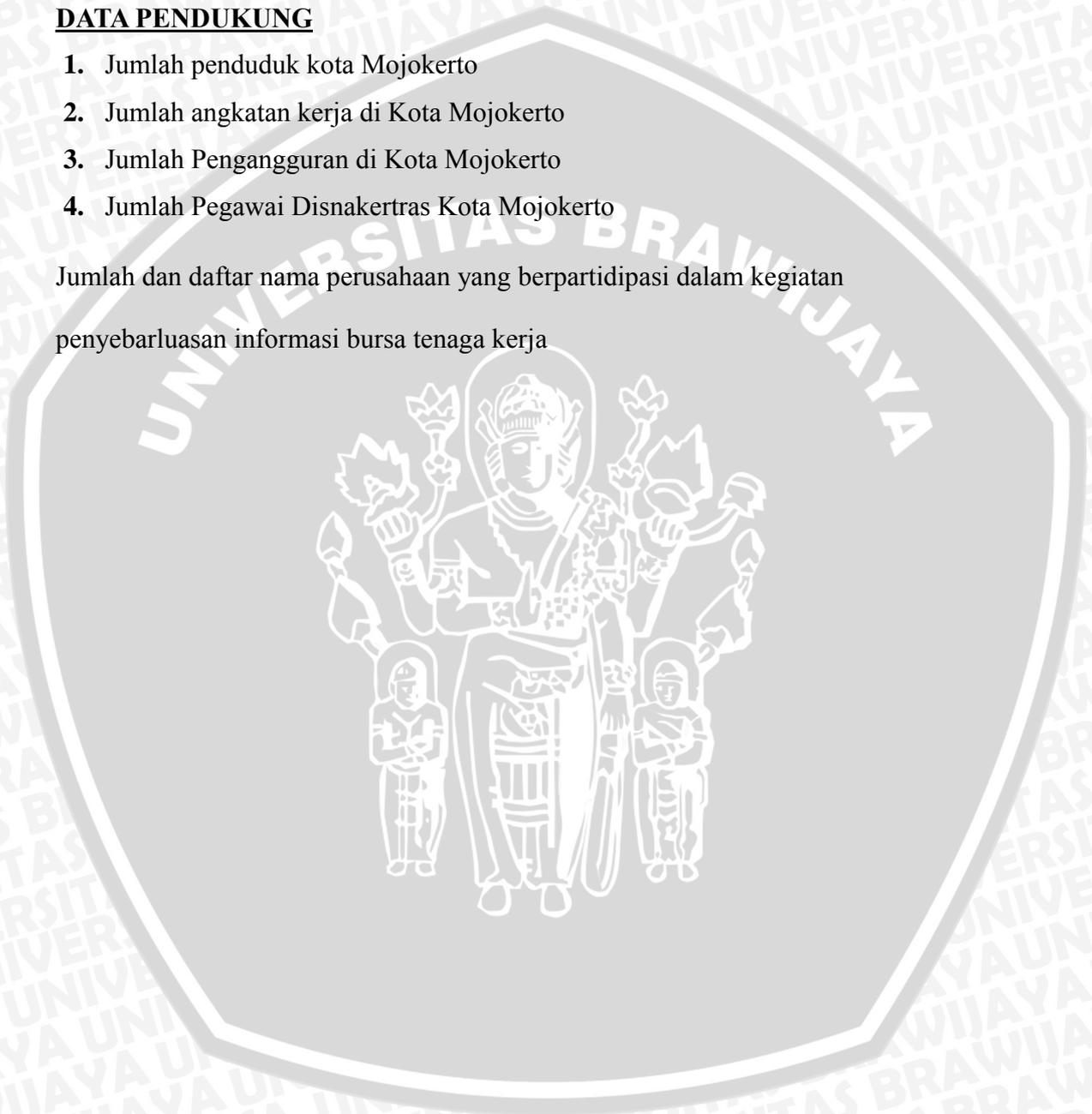
1. Apa sajakah faktor pendukung baik dari intern dan eksterent dalam pelaksanaan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja ?

2. Apa sajakah faktor penghambat baik dari intern dan eksterent dalam pelaksanaan kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja ?

DATA PENDUKUNG

1. Jumlah penduduk kota Mojokerto
2. Jumlah angkatan kerja di Kota Mojokerto
3. Jumlah Pengangguran di Kota Mojokerto
4. Jumlah Pegawai Disnakertras Kota Mojokerto

Jumlah dan daftar nama perusahaan yang berpartidipasi dalam kegiatan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja



Lampiran 9 : Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAH KOTA MOJOKERTO
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
JL. BHAYANGKARA NO. 42 TELP. (0321) 3212700 FAX. 394341
MOJOKERTO 61313

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
NOMOR : 072/412/417.312/2015

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AMIN WACHID, S.Sos. M.si
J a b a t a n : Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto
Alamat : Jalan Bhayangkara No. 42 Mojokerto

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : BAROROH RIZKIKHA
N I M : 115030100111038
Fakultas : Ilmu Administrasi
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
Universitas : Brawijaya Malang

Telah selesai melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto Jalan Bhayangkara No. 42 Mojokerto, selama 2 (dua) bulan, terhitung mulai tanggal 26 Januari s/d 26 Maret 2015 untuk memperoleh data dalam rangka Pelaksanaan Kegiatan Riset/Survey yang berjudul “ IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENANGGULANGAN PENGANGGURAN MELALUI PENYEBARLUASAN INFORMASI BURSA TENAGA KERJA “.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Mojokerto, 20 Mei 2015

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
KOTA MOJOKERTO


AMIN WACHID, S.Sos.MSi
Pembina Tk. I
NIP. 19701011 199703 1 005



Lampiran 10 : Curicullum Vitae

CURICULLUM VITAE

Nama : Baroroh Rizkika

Nomor Induk mahasiswa : 115030100111038

Tempat dan Tanggal Lahir : Sidoarjo, 21 Mei 1993

Alamat : Jln. Sigura Gura 5 No.27c, Malang

Alamat Asal : Ds. Kedung Bocok, RT.6/RW.3, Kec. Tarik,
Sidoarjo

Pendidikan Formal :

1. SDN Kedung Bocok I 1999 Tamat tahun 2005
2. SLTP Negeri 2 Tarik, Sidoarjo 2005 Tamat tahun 2008
3. SMU Taruna Nusa Harapan Mojokerto 2008 Tamat tahun 2011
4. Fakultas Ilmu Administrasi
Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Universitas Brawijaya Malang 2011 Tamat tahun 2015

