

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Alam memberi kita berbagai inspirasi. Di dalamnya terkandung hikmah bagi kita, manusia. Allah SWT pun telah mempercayakan keindahan, keberadaan serta kelestarian alam semesta ini hanya kepada manusia. Begitu hebatnya manusia, dengan tanggung jawab begitu besar, sangat relevan bila Allah SWT menganugerahkan berbagai potensi-potensi yang tidak dimiliki oleh makhluk ciptaan Allah SWT yang lain. Untuk memaksimalkan potensi-potensi tersebut, diperlukan pendidikan sebagai suatu pengarah sekaligus sebagai proses pendewasaan diri.

Sejarah kebangkitan industri modern dimulai pada tahun 1820-1830 atau sering disebut revolusi industri. Kebangkitan ini mengakibatkan berkembangnya penemuan-penemuan baru dibidang teknologi seperti pembangunan konstruksi, jalan raya, dan lain-lain. Proses produksi sampai penggunaan komputer dan robot-robot dibidang manufaktur. Seiring dengan pesatnya teknologi dan ilmu pengetahuan pada masa sekarang ini telah membawa pengaruh yang besar dan kompleks, seperti adanya pasar bebas.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, sumber daya manusia (SDM) mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan tenaga kerja sebagai salah satu unsur pembangunan sumber daya manusia

(human resources) diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hal ini sesuai dengan 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 pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga diharapkan dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak.

Terkait dengan hal diatas, pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

(Sumber : Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Dengan adanya jurang pemisah antara penyedia kerja dengan pencari kerja dalam penyampaian informasi kesempatan kerja, mendorong

pemerintah untuk menyediakan jembatan untuk mempermudah penyampaian informasi mengenai lapangan pekerjaan kepada pencari kerja. Dengan adanya penyampaian informasi mengenai kesempatan kerja maka semakin memudahkan pencari kerja untuk mengirimkan lamaran pekerjaannya. ini merupakan salah satu upaya untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan mengingat amat kompleksnya masalah ketenagakerjaan, mulai dari meningkatnya jumlah angkatan kerja, pengangguran, penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri, meningkatnya mobilitas penduduk usia produktif sampai rendahnya kualitas tenaga kerja. Permasalahan ini ternyata tidak hanya ada di tingkat nasional, namun juga ada di tingkat daerah salah satunya di Kabupaten Trenggalek.

Berdasarkan hasil Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) pada tahun 2014 menunjukkan bahwa penduduk Kabupaten Trenggalek tercatat sebesar 515.372 jiwa. Sementara itu pertumbuhan penduduk tahun 2014 dibandingkan penduduk pada tahun 2013 tercatat mengalami pertumbuhan sebesar 0,48 %. Pertumbuhan ini mengalami peningkatan dibandingkan pertumbuhan penduduk Kabupaten Trenggalek pada tahun 2013 yang mengalami pertumbuhan negatif sebesar -4,05 %. Hal ini terjadi karena semakin padatnya Kabupaten Trenggalek dan semakin berkembangnya wilayah sekitar Kabupaten Trenggalek yang semakin diminati sebagai lahan untuk tempat tinggal maupun tempat usaha.

Berdasarkan piramida penduduk yang disusun dari hasil SUSENAS tahun 2014 terlihat bahwa penduduk terbesar terjadi pada kelompok usia 20-

24 tahun, yang kemudian menurun cukup tajam pada kelompok usia di atasnya (usia 25-29 tahun). Hal ini menunjukkan terjadi migrasi keluar (out migran) yang cukup signifikan pada kelompok usia 25-29 tahun. Kemungkinan yang terjadi adalah mereka mencari pekerjaan di luar kota, karena kesempatan kerja di Kabupaten Trenggalek cukup terbatas. (Trenggalek dalam Angka Tahun 2014)

Berdasarkan latar belakang di atas tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai " **Upaya Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Sosial Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Trenggalek (2010-2015)**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

"Bagaimana Upaya Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Trenggalek selama lima tahun terakhir (2010-2015)?"

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah:

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja,

Transmigrasi dan Sosial dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Trenggalek.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi semua komponen pendukung pengelolaan pendidikan yaitu:

1. Bagi pemerintah

Diharapkan bermanfaat sebagai tindak lanjut untuk lebih mengembangkan dan meningkatkan kapasitas serta sumberdaya dari para pencari kerja dan lapangan kerja yang disediakan.

2. Bagi masyarakat

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bahwa pemerintah tidak berdiam diri serta menunjukkan beberapa informasi yang jarang diakses oleh masyarakat, sehingga angka pengangguran dapat ditekan semaksimal mungkin

3. Bagi lembaga

Diharapkan dapat menjadi tambahan referensi terkait Upaya dalam pengurangan angka pengangguran dengan maksimalisasi lowongan pekerjaan dan transmigrasi.

4. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan wujud implementasi dari materi perkuliahan yang selama ini diperoleh peneliti dari kampus.

E. Penegasan Istilah

Maksud dari penegasan ini adalah untuk menunjukkan dan mendekatkan teori-teori pada masalah yang sedang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial. Sehubungan dengan hal di atas akan diuraikan sebagai berikut :

1. Upaya

Pengertian upaya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1994:964) yaitu siasat perang, ilmu siasat perang, tempat yang baik menurut siasat perang, atau dapat pula diartikan sebagai rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Sedangkan pengertian upaya dalam Kamus Saku Oxford (dalam Michael Armstrong, 2003:37) upaya berarti seni perang, terutama dalam hal merencanakan pergerakan pasukan, kapal, dan lain-lain untuk mencapai posisi yang menguntungkan, rencana dari tindakan atau kebijakan dalam bisnis, politik dan lain-lain.

2. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Trenggalek merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah Bidang Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial.

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial sebelum era otonomi daerah merupakan Institui yang bernama Kantor Departemen Tenaga Kerja. Mulai tanggal 3 Juli 1947 ditetapkan adanya kementerian Perburuhan dan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947.

Kemudian dengan semangat otonomi daerah yang menunjuk pada diberlakukannya Undang-Undang tentang Otonomi Daerah Nomor 22 Tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999, maka di tingkat daerah dibentuk Kantor Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) yang bertanggung jawab kepada Walikota/Bupati setempat.

Pada masa reformasi Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi kemudian bergabung kembali pada tanggal 22 Februari 2001. Usaha penataan organisasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi terus dilakukan dengan mengacu kepada Keputusan Presiden RI Nomor 47 Tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja.

Berdasarkan Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 13 Tahun 2011 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi, dan Sosial Kabupaten Trenggalek pada tanggal 24 Desember 2011 Dinas Tenaga Kerja digabungkan dengan Dinas Sosial. Sehingga Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Trenggalek berubah nama menjadi Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi, dan Sosial (DISNAKERTRANSOS) Kabupaten Trenggalek.

3. Pengangguran

Pengertian pengangguran menurut Hartini dan G. Kartasapoetra (1992:357) adalah suatu kenyataan apabila orang atau tenaga kerja tidak mendapatkan pekerjaan. Sedangkan menurut Suroto (1992:29) :

”Pengangguran adalah kejadian atau keadaan orang sedang menganggur. Dalam pengertian makro ekonomis pengangguran adalah sebagian dari angkatan kerja yang sedang tidak mempunyai pekerjaan. Dalam pengertian mikro pengangguran adalah keadaan seorang yang mampu dan mau melakukan pekerjaan akan tetapi sedang tidak mempunyai pekerjaan.”

F. Landasan Teori

1. Upaya

Upaya dalam Kamus Saku Oxford dalam Michael Armstrong (2003:37) upaya berarti seni perang, terutama dalam hal merencanakan pergerakan pasukan, kapal, dan lain-lain untuk mencapai posisi yang menguntungkan, rencana dari tindakan atau kebijakan dalam bisnis, politik dan lain-lain. Dalam J. Salusu (2003:101) menerangkan bahwa upaya adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk sasarnya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Sedangkan Alfred D. Chandler Jr. dalam Michael Armstrong (2003:38) merumuskan upaya sebagai penentuan jangka panjang suatu perusahaan dan penerapan serangkaian tindakan serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk

mencapai tujuan tersebut. Faulkner dan Johnson dalam Michael Armstrong (2003:38) mengungkapkan bahwa : “Upaya memperhatikan dengan sungguh-sungguh arah jangka panjang dan cakupan organisasi. Upaya juga secara kritis memperhatikan dengan sungguh-sungguh posisi organisasi itu sendiri dengan memperhatikan lingkungan dan secara khusus memperhatikan pesaingnya. Upaya memperhatikan secara sungguh-sungguh pengadaan keunggulan kompetitif, yang secara ideal berkelanjutan sepanjang waktu, tidak dengan manuver teknis, tetapi dengan menggunakan perspektif jangka panjang secara keseluruhan”.

2. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Trenggalek merupakan unsur pelaksana pemerintah Daerah Bidang Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial.

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial sebelum era otonomi daerah merupakan Institui yang bernama Kantor Departemen Tenaga Kerja. Pada awal pemerintahan RI, waktu Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia menetapkan jumlah kementerian pada tanggal 19 Agustus 1945, kementerian yang bertugas mengurus masalah ketenagakerjaan belum ada tugas dan fungsi yang menangani masalah-masalah perburuhan diletakkan pada Kementerian Sosial baru mulai tanggal 3 Juli 1947 ditetapkan adanya kementerian Perburuhan dan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947 tanggal 25 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian

Perburuhan Kemudian berdasarkan Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 1 Tahun 1948 tanggal 29 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan yang mencakup tugas urusan-urusan sosial menjadi Kementerian Perburuhan dan Sosial, pada saat pemerintahan darurat di Sumatera Menteri Perburuhan dan Sosial diberi jabatan rangkap meliputi urusan-urusan pembangunan, Pemuda dan Keamanan.

Pada pemerintahan Republik Indonesia Serikat (RIS) organisasi Kementerian Perburuhan tidak lagi mencakup urusan sosial dan struktur organisasinya didasarkan pada Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 1 Tahun 1950 setelah Republik Indonesia Serikat bubar, struktur organisasi Kementerian Perburuhan disempurnakan lagi dengan Peraturan Kementerian Perburuhan Nomor 1 tahun 1951. Berdasarkan peraturan tersebut mulai tampak kelengkapan struktur organisasi Kementerian Perburuhan yang mencakup struktur organisasi Kementerian Perburuhan yang mencakup struktur organisasi sampai tingkat daerah dan resort dengan uraian tugas yang jelas. Struktur organisasi ini tidak mengalami perubahan sampai dengan kuartal pertama tahun 1954. Melalui Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 70 mulai terjadi perubahan yang kemudian disempurnakan melalui Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 77 juncto Peraturan Menteri Perburuhan Nomor: 79 Tahun 1954. Berdasarkan Peraturan tersebut Kementerian Perburuhan tidak mengalami perubahan sampai dengan tahun 1964, kecuali untuk tingkat daerah. Sedangkan

struktur organisasinya terdiri dari Direktorat Hubungan dan Pengawasan Perburuhan dan Direktorat Tenaga Kerja.

Sejak awal periode Demokrasi Terpimpin, terdapat organisasi buruh dan gabungan serikat buruh baik yang berafiliasi dengan partai politik maupun yang bebas, pertentangan-pertentangan mulai muncul dimana-mana, pada saat itu kegiatan Kementerian Perburuhan dipusatkan pada usaha penyelesaian perselisihan perburuhan, sementara itu masalah pengangguran terabaikan, sehingga melalui PMP Nomor: 12 Tahun 1959 dibentuk kantor Panitia Perselisihan Perburuhan Tingkat Pusat (P4P) dan Tingkat Daerah (P4D).

Struktur Organisasi Kementerian Perburuhan sejak Kabinet Kerja I sampai dengan Kabinet Kerja IV (empat) tidak mengalami perubahan. Struktur Organisasi mulai berubah melalui Peraturan Menteri Perburuhan Nomor: 8 Tahun 1964 yaitu dengan ditetapkannya empat jabatan. Pembantu menteri untuk urusan-urusan administrasi, penelitian, perencanaan dan penilaian hubungan dan pengawasan perburuhan, dan tenaga kerja.

Dalam perkembangan selanjutnya, organisasi Kementerian Perburuhan yang berdasarkan Peraturan tersebut disempurnakan dengan Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 13 Tahun 1964 tanggal 27 November 1964, yang pada pokoknya menambah satu jabatan Pembantu Menteri Urusan Khusus.

Dalam periode Orde Baru (masa transisi 1966-1969), Kementerian Perburuhan berubah nama menjadi Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) berdasarkan Keputusan tersebut jabatan Pembantu Menteri dilingkungan Depnaker dihapuskan dan sebagai penggantinya dibentuk satu jabatan Sekretaris Jenderal. Masa transisi berakhir tahun 1969 yang ditandai dengan dimulainya tahap pembangunan Repelita I, serta merupakan awal pelaksanaan Pembangunan Jangka Panjang Tahap I (PJPT I).

Pada pembentukan Kabinet Pembangunan II, Depnaker diperluas menjadi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, sehingga ruang lingkup tugas dan fungsinya tidak hanya mencakup permasalahan ketenagakerjaan tetapi juga mencakup permasalahan ketransmigrasian dan pengkoperasian. Susunan organisasi dan tata kerja Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi diatur melalui Kepmen Nakertranskop Nomor Kep 1000/Men/1975 yang mengacu kepada KEPPRES No 44 Tahun 1974.

Dalam Kabinet Pembangunan III, unsur koperasi dipisahkan dan Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, sehingga menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans). Dalam masa bakti Kabinet Pembangunan IV dibentuk Departemen Transmigrasi, sehingga unsur transmigrasi dipisah dari Depnaker Susunan organisasi dan tata kerja Depnaker ditetapkan dengan Kepmenaker No. Kep 199/Men/1984 sedangkan susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Transmigrasi Nomor : Kep-55A/Men/1983.

Keberadaan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) hampir bersamaan dengan lahirnya Republik Indonesia. Sejak tahun 1947, Pemerintah Republik Indonesia menetapkan bahwa urusan perburuhan dipisahkan dari Kementerian Sosial dengan membentuk Departemen Perburuhan sampai tahun 1966. Dengan terbentuknya Kabinet Pembangunan I, nama Departemen Perburuhan diganti dengan nama Departemen Tenaga Kerja, yang didalamnya terdapat 2 Direktorat Jenderal, yaitu :

- a) Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penggunaan Tenaga Kerja (Dirjen Binaguna).
- b) Direktorat Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja (Dirjen Perawatan).

Pada tahun 1973, bersamaan dengan terbentuknya Kabinet Pembangunan II, Departemen Tenaga Kerja diintegrasikan dengan Departemen Transmigrasi dan Koperasi menjadi satu yaitu Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi Koperasi. Departemen ini untuk selanjutnya membawahi 4 Dirjen, yang merupakan gabungan dari 2 Departemen tersebut, yaitu :

- a) Dirjen Binaguna
- b) Dirjen Perawatan
- c) Dirjen Transmigrasi
- d) Dirjen Koperasi

Setelah Kabinet Pembangunan III terbentuk, Direktorat Jenderal Koperasi diintegrasikan dengan Departemen Perdagangan, sehingga pada tahun tersebut Departemen Tenaga Kerja dan Koperasi berubah nama menjadi Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi. Dengan demikian, di dalam departemen ini tinggal 3 Dirjen saja, yaitu :

- a) Dirjen Binaguna
- b) Dirjen Perawatan
- c) Dirjen Transmigrasi

Pada tahun 1983 setelah Kabinet Pembangunan IV terbentuk, maka Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dipecah menjadi 2 departemen, yaitu Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi. Dan dengan adanya perubahan kepemimpinan nasional yang terjadi sejak tahun 1998, kedua departemen tersebut diintegrasikan kembali menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dengan semangat otonomi daerah yang menunjuk pada diberlakukannya Undang-Undang tentang Otonomi Daerah Nomor 22 Tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999, maka di tingkat daerah dibentuk Kantor Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) yang bertanggung jawab kepada Walikota/Bupati setempat.

Pada masa reformasi Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi kemudian bergabung kembali pada tanggal 22 Februari 2001. Usaha penataan organisasi Departemen Tenaga Kerja dan

Transmigrasi terus dilakukan dengan mengacu kepada Keputusan Presiden RI Nomor 47 Tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja.

Berdasarkan Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 13 Tahun 2011 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi, dan Sosial Kabupaten Trenggalek pada tanggal 24 Desember 2011 Dinas Tenaga Kerja digabungkan dengan Dinas Sosial. Sehingga Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Trenggalek berubah nama menjadi Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi, dan Sosial (DISNAKERTRANSOS) Kabupaten Trenggalek.

3. Pengangguran

”Pengangguran adalah kejadian atau keadaan orang sedang menganggur. Dalam pengertian makro ekonomis pengangguran adalah sebagian dari angkatan kerja yang sedang tidak mempunyai pekerjaan. Dalam pengertian mikro pengangguran adalah keadaan seorang yang mampu dan mau melakukan pekerjaan akan tetapi sedang tidak mempunyai pekerjaan.” (Suroto, 1992:29)

Lebih lanjut Suroto (1992:29) menjelaskan pengertian penganggur adalah orang yang mampu bekerja, tidak mempunyai pekerjaan, dan ingin bekerja atau baik secara aktif, maupun pasif mencari pekerjaan.

a) Tingkat Pengangguran

Untuk mengukur seberapa besar pengangguran yang ada di suatu wilayah digunakan konsep mengenai tingkat pengangguran. Menurut Mulyadi Subri (2003:60) tingkat pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan.

Tingkat pengangguran biasanya diukur dengan perbandingan antara jumlah penganggur dengan jumlah angkatan kerja pada waktu yang sama.

Tingkat Pengangguran = $(\text{jumlah orang yang mencari pekerjaan} : \text{jumlah angkatan kerja}) \times 100\%$

b) Macam-macam Pengangguran

Pengangguran dapat digolongkan menjadi beberapa jenis berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mulyadi Subri (2003:60-61) macam-macam pengangguran antara lain :

- a. Pengangguran terbuka (open unemployment) : bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan.
- b. Setengah menganggur (underemployment) : perbedaan antara jumlah pekerjaan yang betul dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya dengan jumlah pekerjaan yang secara normal mampu dan ingin dikerjakannya.

- c. Setengah menganggur yang kentara (visible underemployment) :
jika seseorang bekerja tidak tetap (part time) diluar keinginannya sendiri, atau bekerja dalam waktu yang lebih pendek dari biasanya.
- d. Setengah menganggur yang tidak kentara (invisible underemployment) : jika seseorang bekerja secara penuh (full time) tetapi pekerjaannya itu dianggap tidak mencukupi, karena pendapatannya yang terlalu rendah atau pekerjaan tersebut tidak memungkinkan ia untuk mengembangkan seluruh keahliannya.
- e. Pengangguran tidak kentara (disngused unemployment) : Dalam angkatan kerja mereka dimasukkan dalam kegiatan bekerja, tetapi sebetulnya mereka adalah pengangguran jika dilihat dari segi produktivitasnya.
- f. Pengangguran friksional : pengangguran yang terjadi akibat pindahnya seseorang dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain, dan akibatnya harus mempunyai tenggang waktu dan berstatus sebagai penganggur sebelum mendapatkan pekerjaan yang lain tersebut.
- g. Pengangguran struktural : pengangguran yang disebabkan karena ketidakcocokan antara struktur para pencari kerja sehubungan dengan keterampilan, bidang keahlian, maupun daerah lokasinya dengan struktur permintaan tenaga kerja yang belum terisi.

Sedangkan macam-macam pengangguran menurut Suroto (1992:197-202) 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 pekerjaan, 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.

Selain itu, faktor ekonomi juga dapat menyebabkan munculnya pengangguran, seperti yang dikemukakan oleh Marion Jansen dan Eddy Lee dalam jurnal *Trade and Employment : Challenges for Policy Research* (2014) berikut ini :

“Workers who lose their job following trade reform have to look for a new job and potentially have to go through a period of unemployment. They may be expected to relocate or to undergo retraining (pekerja yang kehilangan pekerjaannya karena reformasi perdagangan sehingga mencari pekerjaan yang baru dan berpotensi menjadi pengangguran. Mereka diharapkan untuk ditampung dan melakukan pelatihan kembali)”.

Pengangguran sebagai salah satu permasalahan ketenagakerjaan yang sangat penting dan mendesak, sangat perlu untuk segera diatasi agar tidak menimbulkan masalah baru. Untuk itu diperlukan beberapa cara yang tepat untuk mengatasi atau setidaknya mengurangi angka pengangguran. Menurut Suroto (1992:199-208) cara-cara untuk mengurangi angka pengangguran antara lain :

- a. Diperlukan upaya untuk memperlancar pemberian informasi mengenai lowongan pekerjaan yang ada seluas-luasnya kepada pencari kerja.

- b. Pemberian berbagai bentuk subsidi kepada pencari kerja untuk mendatangi dan memasuki lowongan yang ada di tempat lain yang jauh.
- c. Pemberian kesempatan kerja sementara selama musim sepi pekerjaan.
- d. Pemberian latihan kerja institusional berupa keterampilan dasar bagi tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan.
- e. Diberikan pelatihan keterampilan mengenai teknologi baru yang akan digunakan agar tenaga kerja tidak mengalami gagap teknologi.
- f. Pelaksanaan pembangunan yang secara nyata dan memadai ditujukan untuk memperluas kesempatan kerja produktif dan remuneratif.

Dari penjelasan di atas merupakan salah satu cara untuk mengurangi angka pengangguran khususnya berkaitan dengan upaya memperlancar pemberian informasi lowongan pekerjaan yang ada seluas-luasnya kepada pencari kerja.

Pengertian informasi lowongan kerja didalam penelitian ini dapat disama artikan dengan informasi pasar kerja. Sebelum dijelaskan pengertian mengenai apa itu informasi pasar kerja, terlebih dahulu perlu diketahui pengertian dari informasi itu sendiri. Definisi informasi menurut Gordon B. Davis dalam Moekijat (1996:6) adalah : "Data yang

diolah menjadi bentuk yang penting bagi si penerima dan mempunyai nilai yang nyata atau yang dapat dirasakan dalam pengambilan keputusan saat ini atau mendatang.”

Berdasarkan pengertian di atas, informasi merupakan hasil proses pengolahan data menjadi suatu bentuk yang dapat menambah pengetahuan bagi yang menerima dan mengurangi ketidaktahuan bagi yang bersangkutan.

Sedangkan pengertian data itu sendiri menurut The Liang Gie dalam Moekijat (1996:5) adalah : ”Hal, peristiwa atau kenyataan lainnya apapun yang mengandung sesuatu pengetahuan untuk dijadikan dasar guna penyusunan keterangan, pembuatan kesimpulan, atau penetapan keputusan. Data adalah ibarat bahan yang melalui pengolahan tertentu yang kemudian menjadi keterangan.”

Sedangkan informasi pasar kerja merupakan salah satu layanan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Trenggalek berkenaan dengan tugasnya menangani masalah di bidang ketenagakerjaan, khususnya dalam rangka penempatan tenaga kerja untuk mengurangi pengangguran.

Adapun pengertian pasar kerja menurut Suroto (1992:19) adalah : ”Seluruh kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, atau seluruh permintaan dan penawarannya dalam masyarakat dengan seluruh mekanisme yang memungkinkan adanya transaksi produktif di antara

orang yang menjual tenaganya dengan pihak pengusaha yang membutuhkan tenaga tersebut.”

Sedangkan pengertian informasi pasar kerja menurut Basir Barthos (1999:37) adalah : ”Suatu alat untuk menampung dan menyalurkan keseluruhan data atau informasi mengenai penawaran dan permintaan tenaga kerja kepada pihak-pihak yang membutuhkan.”

Dalam Basir Barthos (1999:38) Rudy Pinola memberikan pengertian informasi pasar kerja yaitu : ”Pokok informasi yang menghubungkan permintaan dan penawaran tenaga kerja sekaligus secara menyeluruh maupun terpisah, yang memudahkan pengambilan keputusan di dalam pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia.”

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan peneliti untuk mengukur (operasionalisasi) construct menjadi variable yang dapat diuji. Yang dimaksud variable ialah segala sesuatu yang diberi nilai. (Rosady Ruslan, 2006:16-17)

1. Adapun indikator dalam upaya Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Trenggalek adalah sebagai berikut :

- a) Menyusunan rencana peningkatan mutu SDM secara umum bagi usia produktif di Kabupaten Trenggalek.

- b) Melaksanakan ketetapan dan agenda yang telah disepakati ataupun yang telah direncanakan oleh pemerintah secara maksimal.
 - c) Menggerakkan, berpartisipasi serta berusaha menjadi bagian dari masyarakat Kabupaten Trenggalek secara utuh.
 - d) Penyaluran aspirasi dan membuka jalur seluas-luasnya bagi para pencari kerja maupun bagi pencari karyawan.
2. Adapun indikator bagi pengurangan tingkat pengangguran di trenggalek adalah sebagai berikut :
- a) Bantuan pelatihan secara rutin bagi usia produktif.
 - b) Menyediakan informasi lowongan pekerjaan secara berkala di media sosial maupun media local kedaerahan.

H. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis berusaha mengungkapkan upaya yang telah dilakukan di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Trenggalek, secara menyeluruh dan apa adanya, melalui pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri penulis atau peneliti sebagai instrumen kunci. Penulis juga mengumpulkan data pendukung dari informan yang berhubungan erat dengan kondisi yang ada di lapangan. Hal ini penulis lakukan untuk mengetahui secara mendalam upaya yang dilakukan oleh Dinas terkait terhadap permasalahan yang dihadapi.

Berdasar pemaparan diatas maka segala prosedur aktifitas penelitian yang penulis lakukan untuk menyusun skripsi ini menggunakan Jenis Penelitian kualitatif. Karena menurut Bogdan dan Taylor, seperti dikutip Moleong (1998:3), definisi Jenis Penelitian kualitatif adalah “prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.”.

Pengertian yang serupa, dikemukakan oleh Furchan (1999:20). Menurutnya Jenis Penelitian kualitatif adalah “prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, ucapan atau tulis dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subyek) itu sendiri.”

Ada tiga alasan mengapa penulis menggunakan Jenis Penelitian kualitatif, yaitu :

- a) Menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda.
- b) Metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden.
- c) Metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Apabila dilihat dari sudut pandang bidang keilmuan, penelitian yang penulis lakukan dalam upaya menyusun skripsi ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif. Tujuan dilakukannya penelitian kualitatif adalah “untuk

menemukan prinsip-prinsip umum atau penafsiran tingkah laku yang dapat dipakai untuk menerangkan, meramalkan, dan mengendalikan kejadian-kejadian dalam lingkungan .” (Masykuri 2002:45).

Berdasar keterangan diatas, penelitian ini pun juga berusaha mencari, menemukan dan menjelaskan mengenai kejadian-kejadian yang terkait dengan inovasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial.

Bila ditinjau berdasarkan tempat penelitian, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research*), yang berusaha melakukan studi terhadap realitas kehidupan sosial masyarakat Dinas secara langsung. Sebagaimana dikemukakan Masykuri Bakri (2002:45), sifat khas penelitian lapangan dengan metode kualitatif adalah terbuka, tidak terstruktur dan fleksibel. Terbuka maksudnya, dalam medan yang diamati terbuka peluang memilih dan menentukan fokus kajian. Tidak terstruktur artinya sistematika fokus kajian dan pengkajiannya tidak dapat disistematisasikan secara ketat dan pasti. Dan fleksibel maksudnya adalah proses penelitian, peneliti bisa memodifikasi rincian dan rumusan masalah maupun format-format rancangan yang digunakan.

Dikategorikan sebagai penelitian lapangan, karena dalam prakteknya penelitian yang penulis lakukan langsung terjun ketempat penelitian atau terjun langsung kelapangan.

Sebenarnya terdapat beberapa alasan mengapa penulis dalam skripsi ini mengambil lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Trenggalek, yaitu :

- a) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial adalah lembaga pemerintah yang sangat berperan dalam kemajuan masyarakat. Hal ini terlihat dari fungsinya menjembatani keinginan masyarakat dengan fasilitas yang diberikan oleh Negara dibidang Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial.
- b) Sebagai bagian tak terpisahkan dari keberlangsungan kehidupan masyarakat, dalam artian, segala hal yang berhubungan dengan realita yang ada di sekitar kita dilingkup ketenagakerjaan, transmigrasi serta sosial, langsung maupun tidak langsung, berhubungan dengan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial.
- c) Berdasarkan fenomena diatas penulis beranggapan bahwa di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Trenggalek nampaknya telah mulai melakukan perubahan yang bersifat baru (inovasi).

Selain bisa disebut sebagai penelitian lapangan, penelitian ini bisa juga dinyatakan sebagai jenis penelitian deskriptif, karena didalamnya akan berupaya menjelaskan dan memberikan informasi mengenai upaya dan bentuk-bentuk inovasi yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial. Pada landasan prinsip sebagaimana dijelaskan oleh Sumanto dan dikutip Safi'I (2002:18), bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mendiskripsikan dan menginterpretasikan kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang

berlangsung, akibat yang sedang terjadi, atau kecenderungan yang tengah berkembang.

Sedangkan menurut Sudjana dan Ibrahim (2000:31), penelitian deskriptif adalah “penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang.” Nana Syaodih (2002:11) menambahkan bahwa penelitian deskriptif itu menggambarkan suatu kondisi apa adanya.

Kemudian, dalam penelitian deskriptif sendiri ada beberapa variasi, yaitu studi perkembangan, studi kasus, studi kemasyarakatan, studi perbandingan, studi hubungan, studi waktu dan gerak, studi lanjut, studi kecenderungan, analisis kegiatan, dan analisis isi atau dokumen, dll Robert (1999:9). Penelitian yang penulis lakukan masuk dalam tipe kedua yaitu *studi kasus*, kajian yang rinci atas suatu latar, atau satu orang subyek, atau satu tempat penyimpanan dokumen atau satu peristiwa tertentu. Studi kasus diarahkan pada mengkaji kondisi, kegiatan, perkembangan serta faktor-faktor penting yang terkait dan menunjang kondisi dan perkembangan tersebut. Sedangkan menurut Depdikbud sebagaimana dikutip Riyanto (1995:48), penelitian kasus adalah “penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif mengenai unit sosial tertentu yang meliputi individu, kelompok, lembaga dan masyarakat.”

Berdasar pada keterangan diatas, studi kasus dalam skripsi ini penulis fokuskan pada upaya Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial

Kabupaten Trenggalek dalam melakukan upaya mengurangi pengangguran di Kabupaten Trenggalek.

2. Sumber Data

Menurut Lofland, seperti dikutip oleh Moleong (1998:32), menjelaskan bahwa “sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan, seperti dokumen dan lain-lain.”

Maka, dalam penelitian kualitatif yang penulis lakukan ini sumber data meliputi tiga unsur, yaitu :

- a) *People* (orang), yang menghasilkan data berupa kata-kata dari hasil wawancara dan hasil pengamatan perilaku. Juga menghasilkan data berupa rekaman gambar (foto) dari hasil pengamatan perilaku. Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Trenggalek sumber data yang berupa orang adalah Kepala Dinas, Kepala Bagian, pegawai, dan tokoh peserta pelatihan.
- b) *Place* (tempat), yang menghasilkan data berupa kata-kata dan rekaman gambar (foto) melalui proses pengamatan. Sumber data berupa tempat ini bisa berupa deskripsi naratif dan rekaman gambar mengenai kegiatan, semisal seminar, pelatihan , ataupun program rutin lainnya.
- c) *Paper* (kertas), yaitu sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar atau simbol-simbol lain yang untuk

memperolehnya diperlukan metode dokumentasi. Sumber data ketiga ini, bisa berasal dari kertas-kertas (buku, majalah, dokumen, arsip, lembar pengumuman dan lain-lain) (Sumiyarno. 2000:13).

Sumber data nomor satu dan dua menunjukkan sumber data umum, karena menghasilkan data berupa kata-kata dan perilaku atau tindakan. Sedangkan sumber data nomor tiga adalah sumber data tambahan. Karena untuk memperoleh data darinya diperlukan metode dokumentasi.

3. Populasi Dan Sampel Penelitian

Menurut Fraenkel dan Wallen, sebagaimana dikutip oleh Riyanto (1992:20), populasi adalah “kelompok yang menarik peneliti, dimana kelompok tersebut oleh peneliti dijadikan sebagai obyek untuk menggeneralisasikan hasil penelitian.” Maksud menggeneralisasikan hasil penelitian adalah mengangkat hasil penelitian tersebut sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi.

Karena yang penulis teliti adalah upaya Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Trenggalek dalam mengurangi pengaguran, maka populasinya adalah sebagian pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial itu sendiri. Termasuk dalam komunitas pelatihan yang berkaitan dengan ranah upaya dan bentuk-bentuk inovasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Trenggalek.

Dalam masalah sampling atau penarikan sampel, penelitian kualitatif memiliki karakteristik, yakni sampel diambil bukan dalam rangka mewakili

populasinya, akan tetapi lebih cenderung mewakili informasinya, sehingga teknik sampling yang cocok adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penarikan sampel dimana peneliti cenderung untuk memilih informan yang dianggap mengetahui informasi dan masalah secara mendalam dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang akurat (Sumiyarno. 2000:20).

Pada tataran praktis dari sekian komunitas yang ada dalam lembaga tersebut, penulis mengambil sebagian kecil untuk dijadikan sampel. Dalam hal ini sejumlah pegawai Dinas berfungsi sebagai *key informant* atau informan kunci. Namun guna mendapatkan data seoptimal mungkin dari informan, penulis tidak hanya mengambil sampel sebagaimana tersebut diatas, melainkan juga pihak lain seperti para staff dan peserta pelatihan yang berfungsi sebagai informan biasa.

Penelitian ini juga menggunakan teknik *snow ball* atau bola salju. *Snow ball* sampling maksudnya, pertama-tama peneliti mencari informasi dari seorang informan, kemudian lama kelamaan semakin banyak, sesuai dengan keperluan penelusuran dan pengumpulan data agar semakin lengkap. Selama diperlukan untuk memperluas informasi, maka jumlah sampel terus ditambah. Apabila sudah tidak ada informasi baru yang bisa dijaring dan sudah mulai terjadi pengulangan informasi, maka penambahan sampel penulis hentikan.

4. Metode Pengumpulan Data

Tidak ada satu penelitian pun yang tidak melalui proses pengumpulan data. Dalam proses pengumpulan data tersebut, ada banyak

metode yang bisa digunakan, yang biasanya disesuaikan dengan jenis penelitiannya.

Dalam rangka mengumpulkan data seoptimal mungkin mengenai upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Trenggalek sesuai dengan penelitian kualitatif yang penulis gunakan, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a) Metode Observasi

Observasi adalah “metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian.” Sumiyarno (2000:42) lebih lanjut menjelaskan :

Observasi adalah mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawaban, mencari bukti terhadap fenomena (perilaku, kejadian-kejadian, keadaan, benda, dan simbol-simbol tertentu) selama beberapa waktu tanpa mempengaruhi fenomena yang diobservasi, dengan mencatat, merekam, memotret fenomena-fenomena tersebut guna penemuan data analisis.

Metode observasi ini penulis fokuskan kepada Kepala Dinas, program Dinas, kegiatan rutin dan efek yang dihasilkan di masyarakat.

Karena dari beberapa fokus kajian diatas penulis dapat memperoleh data natural tentang inovasi sistem Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial yang sebenarnya. Data-data dari pengamatan tersebut berupa catatan

lapangan. Penulis juga sempat mengabadikan beberapa peristiwa dan perilaku sumber data dan benda-benda tertentu untuk keperluan memperkuat data pengamatan yang berupa catatan lapangan.

Jika dilihat dari aspek-aspek yang diteliti, penulis menggunakan jenis pengamatan terstruktur, yakni peneliti telah mengetahui aspek apa dari aktifitas yang diamatinya, yang relevan dengan masalah serta tujuan penelitian dengan pengungkapan yang sistematis (Nazir. 1998:22). Ini dilakukan karena penulis telah menentukan tema penelitian yaitu masalah inovasi sistem Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Trenggalek.

Setelah melakukan observasi, penulis membuat catatan lapangan di tempat yang lain yang terdiri dari dua bagian yaitu bagian deskriptif dan reflektif. Bagian deskriptif berisi potret subyek, rekonstruksi dialog, deskripsi keadaan yang ada di sekitarnya, serta catatan tentang berbagai peristiwa khusus. Sedangkan bagian reflektif, berisi catatan dari sisi subyektif peneliti terhadap jalannya proses pengumpulan data yang bisa berupa refleksi analisis, refleksi metode, refleksi kerangka pikir dan refleksi masalah etis serta konflik.

b) Metode Wawancara

Menurut Riyanto (1995:10), wawancara adalah “metode pengumpulan data yang menghendaki komunikasi langsung antara penyidik dan subyek atau responden.” Sedangkan menurut Arikunto (2005:35)

wawancara atau kuesioner lisan adalah “sebuah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.”

Di sini penelitalah yang berperan aktif untuk bertanya dan memancing pembicaraan menuju masalah tertentu kepada sumber data atau informan, agar memperoleh jawaban dari permasalahan yang ada, sehingga diperoleh data penelitian seluas-luasnya.

Penulis menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur. Ini penulis lakukan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam, khususnya menggali pandangan subyek yang diteliti tentang banyak hal yang sangat bermanfaat guna menjadi dasar pengumpulan data lebih jauh.

Wawancara itu penulis lakukan berdasarkan perhitungan waktu dan konteks, sehingga diharapkan akan mendapatkan data yang rinci, sejujurnya dan mendalam.

Terhadap para informan, penulis terkadang lebih memilih tidak menyebutkan status penulis sebagai peneliti. Dan model wawancara dengan mereka selalu diawali dengan pertanyaan-pertanyaan untuk menjalin keakraban, baru kemudian secara sedikit demi sedikit penulis menanyakan hal-hal yang ingin diteliti mulai dari yang umum kemudian yang khusus. Penulis juga sering mengalihkan pembicaraan kepada hal-hal di luar permasalahan ketika penulis melihat situasi mulai serius. Ini penulis lakukan untuk menghindari kesan bahwa subyek sedang diteliti, yang bila itu terjadi menurut penulis bisa mengurangi kejujuran sumber data dalam menyampaikan informasinya. Ketika wawancara dengan mereka, penulis

membuat catatan kecil dari kata-kata penting yang disampaikan informan guna menghindari kelalaian dalam penulisan catatan lapangan.

Seperti halnya pasca observasi, se usai wawancara penulis menuju tempat lain untuk membuat catatan lapangan (*field note*) berdasarkan pokok permasalahan yang penulis tanyakan dan dari hasil catatan kecil ketika wawancara. Penulis membagi catatan lapangan tersebut menjadi dua bagian penting yaitu bagian deskriptif dan bagian reflektif. Bagian deskriptif berisi potret subyek, rekonstruksi dialog, deskripsi keadaan fisik tentang tempat dan bagian-bagian lain yang ada di sekitarnya, serta catatan tentang berbagai peristiwa khusus. Sedangkan bagian reflektif, berisi catatan dari sisi subyektif peneliti terhadap jalannya proses pengumpulan data yang bisa berupa refleksi analisis, refleksi metode, refleksi kerangka pikir dan refleksi masalah etis serta konflik.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dasar dokumen. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia dokumen diartikan dengan “sesuatu yang tertulis atau tercetak, yang dapat dipakai sebagai bukti atau keterangan.” Sedangkan istilah dokumentasi berarti “pemberian atau pengumpulan bukti-bukti dan keterangan-keterangan.”(Purwadarmintha. 1998:40)

Jenis dokumen yang penulis ambil adalah dokumen resmi, bukan dokumen pribadi. Dalam dokumen resmi, penulis hanya mengambil dokumen internal saja, yang menurut Moleong (1998:24) “berupa memo,

pengumuman, intruksi, aturan suatu lembaga masyarakat tertentu yang digunakan dalam kalangan sendiri.”

Dalam praktiknya penulis diberi dokumen resmi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja, Transmmigrasi dan Sosial dalam bentuk berkas-berkas, surat keputusan, visi misi, dan arsi-arsip lain yang memadai. Dari hal itu dan yang berupa naskah cetak dan ada yang berupa dokumen dari data file komputer, sehingga penulis dapatkan melalui mekanisme copy secara langsung. Data lain juga diperoleh melalui data-data tertulis (dalam bentuk papan bagan) yang ada di ruang depan dan kantor.

5. Metode Analisis Data

Pengertian analisis data menurut Furchan (1999:34) adalah :

“Proses yang memerlukan usaha untuk secara formal mengidentifikasi tema-tema dan hipotesa (gagasan-gagasan) yang ditampilkan oleh data serta upaya untuk menunjukkan bahwa tema dan hipotesa tersebut didukung oleh data.”

Sementara itu pengertian analisis data yang senada disampaikan oleh Moelong (1998:20). Menurutnya analisis data adalah “ proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola kategori dan satuan uraian data, sehingga dapat ditentukan tema dan dapat ditentukan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.”

Ada dua prosedur analisis data yang penulis lakukan, yaitu analisis selama pengumpulan data, dan analisis seusai proses pengumpulan data.

Analisis data selama pengumpulannya sebenarnya hanyalah analisis awal dan biasa dilakukan dengan reduksi data. Tujuannya dilakukannya adalah sebagai berikut :

- a) Untuk menetapkan fokus penelitian, apakah tetap seperti yang telah direncanakan atau perlu diubah.
- b) Untuk menyusun temuan-temuan sementara berdasarkan data yang telah terkumpul.
- c) Untuk membuat rencana pengumpulan data berikutnya berdasarkan temuan-temuan pengumpulan data sebelumnya.
- d) Untuk mengembangkan pertanyaan-pertanyaan analitik dalam rangka pengumpulan data berikutnya.
- e) Untuk menetapkan sasaran-sasaran pengumpulan data (informasi, situasi dan dokumen) berikutnya.(Arikunto. 2005:24)

Langkah-langkah praktisnya yaitu pada setiap setelah selesai melakukan satu kali pengumpulan data, penulis membuat bagian refleksi dari bagian catatan lapangan, yang meliputi komentar dan memo. Dalam komentar dan memo tersebut akan terlihat temuan-temuan sementara dan eksistensi fokus apakah tetap atau perlu dirubah, rencana pengumpulan data berikutnya berdasarkan pertanyaan-pertanyaan analitis yang muncul dari data yang sudah terkumpul, dan penetapan sumber data berikutnya.

Analisis data setelah pengumpulan data dilakukan dengan tiga langkah, yaitu pengembangan sistem kategori dengan pengkodean,

penyortiran (pengelompokan) data dan penarikan kesimpulan. Setelah ini data bisa disajikan.

Pada tahap terakhir, yaitu penarikan kesimpulan penulis berusaha menarik kesimpulan dari sajian atau paparan data. Namun penulis mengkhususkan kepada kategori yang merupakan fokus penelitian penulis, Gambaran umum pada paparan data hanya berfungsi sebagai gambaran latar alamiah penelitian. Dalam skripsi ini, penarikan kesimpulan tersebut tersaji dalam bentuk temuan penelitian.

Dilihat dari langkah-langkah operasional yang penulis gunakan dalam menganalisis data, dapat disimpulkan bahwa penulis menggunakan metode analisis induktif. Sebagaimana ditulis oleh S. Margono (2004:37) dalam bukunya Metodologi Penelitian mengungkapkan :

Penelitian kualitatif tidak dimulai dari deduksi teori, tetapi dimulai dari fakta empiris. Penelitian terjun ke lapangan, mempelajari, menganalisis, menafsirkan, dan menarik kesimpulan dari fenomena yang ada di lapangan. Analisis data di dalam penelitian kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Dengan demikian, temuan penelitian di lapangan yang kemudian dibentuk ke dalam bangunan teori, hukum, bukan dari teori yang telah ada, melainkan dikembangkan dari data lapangan.