

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah pokok yang dihadapi bangsa dan Negara Indonesia adalah masalah pengangguran. Pengangguran yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik yang semakin meningkat. Dengan jumlah angkatan kerja yang cukup besar, arus migrasi yang terus mengalir, serta dampak krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini, membuat permasalahan tenaga kerja menjadi sangat besar dan kompleks. Masalah pengangguran telah menjadi momok yang begitu menakutkan khususnya di negara-negara berkembang seperti di Indonesia. Negara berkembang seringkali dihadapkan dengan besarnya angka pengangguran karena sempitnya lapangan pekerjaan dan besarnya jumlah penduduk, menurut <http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id>

Adanya UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maka pemerintah berkewajiban dalam mengatasi masalah pengangguran ini. Dapat dilihat dalam pasal 1 menyatakan:

(1) perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang di jadikan dasar dan acuan dalam

penyusunan

kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan

(2) Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

(3) Pelayanan penempatan tenaga kerja, adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Dan juga disebutkan pada pasal 39 pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik diluar maupun didalam hubungan kerja. Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek dalam pembangunan yang mencakup diantaranya angkatan kerja. Angkatan kerja adalah pelaku dalam proses pembangunan. Demi berhasilnya suatu pembangunan di perlukan angkatan kerja yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Penciptaan kesempatan kerja adalah tujuan yang akan di capai dalam pembangunan.

Masalah penciptaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu tantangan bagi strategi dan kebijakan pembangunan di Indonesia. Pembangunan ekonomi Indonesia yang dilakukan selama ini belum mampu menciptakan kesempatan kerja yang memadai bagi tenaga kerja yang terus meningkat, orientasi pembangunan Indonesia selama ini masih lebih menekankan pada pertumbuhan ekonomi yang bersifat padat modal (*capital intensif*) sehingga belum banyak menyerap angkatan kerja yang ada. Akibatnya, terjadi ketimpangan antara jumlah angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan dengan ketersediaan kesempatan kerja yang berdampak pada peningkatan jumlah pengangguran. Masalah pengangguran di Indonesia saat ini tentunya bukan hanya pada tataran pusat saja akan tetapi daerah juga mengalami masalah yang krusial terhadap pengelolaan dan penanganan angka pengangguran di daerah

Berdasarkan peraturan Wali Kota Cirebon No 53 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota melaksanakan Urusan Pemerintahan dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah di bidang tenaga kerja. Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan pelaksanaan Urusan Pemerintahan dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah bidang tenaga kerja;
- b. pelaksanaan Urusan Pemerintahan dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah bidang tenaga kerja;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan

Urusan Pemerintahan dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah di bidang tenaga kerja; d. pelaksanaan administrasi dinas dalam pelaksanaan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja; dan e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Pengangguran merupakan masalah utama yang sulit untuk mendapatkan titik temu. Oleh karena itu dalam mengatasi pengangguran ini dituntut adanya perhatian dan campur tangan pemerintah yang lebih jauh demi kesejahteraan masyarakat. Peluang untuk memecahkan masalah ini hanya bisa dilahirkan dengan pembangunan yang secara sadar, nyata dan efektif. Hal tersebut diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja dan meningkatkan serta untuk mensejahterakan masyarakat. Perluasan kesempatan kerja dan penggunaan tenaga kerja yang produktif akan memberikan imbalan dan penghargaan yang layak serta mempunyai peranan yang menentukan pertumbuhan ekonomi dan sosial jangka panjang.

Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan yang mampu menyerapnya, selain itu pengangguran diakibatkan karena kurangnya kemampuan atau keahlian seseorang dalam suatu bidang pekerjaan, beralihnya penggunaan tenaga manusia oleh tenaga mesin, kurangnya informasi mengenai lowongan pekerjaan yang ada di suatu daerah. Pengangguran seringkali menjadi masalah dalam perekonomian karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menimbulkan kemiskinan dan masalah-

masalah sosial lainnya. Ketiadaan pendapatan menyebabkan penganggur harus mengurangi pengeluaran konsumsinya yang menyebabkan menurunnya tingkat kemakmuran dan kesejahteraan.

Tingkat pengangguran dapat dihitung dengan cara membandingkan jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja yang dinyatakan dalam persen. Ketiadaan pendapatan menyebabkan penganggur harus mengurangi pengeluaran konsumsinya sehingga menyebabkan menurunnya tingkat kemakmuran dan kesejahteraan. Akibat jangka panjang dari tingkat pengangguran yang terlalu tinggi adalah menurunnya GNP (*Gross National Product*) dan pendapatan perkapita suatu negara.

Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, sebagai lembaga pemerintah yang menangani masalah ketenagakerjaan harus turut berupaya dalam menentukan dan menerapkan strategi mengatasi masalah pengangguran di Kota Cirebon. Maka dalam rangka mengurangi pengangguran dilaksanakan suatu pengembangan kesempatan kerja dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pemerintah Kota Cirebon pun berupaya memfasilitasi para pencari kerja ini agar bisa mendapatkan pekerjaan baik di Kota Cirebon sendiri maupun di luar Kota Cirebon,

Masalah yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dalam menanggulangi pengangguran diantaranya

1. Kurangnya kesempatan kerja yang ada di Kota Cirebon

2. Rendanya kualitas angkatan kerja sehingga berdampak kepada daya saing atau kompetensi dalam memperoleh kesempatan kerja baik dalam negeri maupun luar negeri.
3. Kurangnya informasi mengenai lowongan pekerjaan yang ada di Kota Cirebon.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu satu diantaranya dengan membuat website atau sosial media yang memuat lowongan pekerjaan yang mencakup wilayah Cirebon, Indramayu, Majalengka, dan Kuningan, pelatihan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia (SDM), selain itu cara lain yaitu dengan menggandeng beberapa perusahaan dalam bursa kerja atau job fair yang di laksanakan beberapa waktu yang lalu.

Selain itu dengan minimnya lapangan pekerjaan di daerah, tak sedikit di antara warga Kota Cirebon yang memilih bekerja ke luar negeri sebagai TKI. Dalam hal ini, Dinas tenaga kerja mempunyai tugas pokok membantu walikota untuk melaksanakan tugas dibidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul :

**” ANALISIS STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM
MEMINIMALISIR ANGKA PENGANGGURAN DI KOTA
CIREBON”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “ Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meminimalisir angka pengangguran di Kota Cirebon belum optimal”

1.3. Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini ada beberapa identifikasi masalah yang akan menjadi pokok pembahasan dalam penulisan ini antara lain :

1. Strategi apa yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam meminimalisir angka pengangguran di Kota Cirebon.
2. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dalam upaya strategis untuk meminimalisir angka pengangguran di Kota Cirebon.
3. Upaya apa yang dilakukan agar terlaksananya strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meminimalisir angka pengangguran di Kota Cirebon.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan penulisan yang hendak di capai adalah :

- a) Untuk mengetahui strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meminimalisir angka pengangguran di Kota Cirebon..
- b) Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menghambat dalam upaya untuk meminimalisir angka pengangguran di Kota Cirebon.
- c) Untuk mengetahui upaya yang dilakukan untuk mengatasi penghambat dalam upaya meminimalisir angka pengangguran di Kota Cirebon.

1.5. Kegunaan Penelitian

- a) Secara Teoritis, hasil penulisan ini diharapkan bisa memberikan pemahaman baru terhadap teori yang sudah ada.
- b) Secara Praktis, hasil penulisan ini diharapkan dapat diterapkan dalam praktik nyata atau paling tidak dapat memperbaiki praktik sebelumnya, selain itu hasil ini dapat digunakan untuk menilai implementasi pada instansi pemerintah.

1.6. Kerangka Pemikiran

Strategi merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup dari suatu perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, suatu organisasi harus bisa menghadapi setiap masalah-masalah atau hambatan yang datang dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan.

Strategi dalam suatu dunia bisnis atau usaha sangatlah di butuhkan untuk pencapaian sasaran atau tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang.

“Menurut David (2011:18-19) Strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai”. Strategi mencakup ekspansi geografis, diversifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, pengendalian, divestasi, likuidasi, dan usaha patungan atau joint venture. Strategi adalah aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan dalam jumlah besar. Jadi strategi adalah sebuah tindakan aksi atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.”

David menjelaskan bahwa proses manajemen strategis terdiri dari tiga tahapan, yaitu, memformulasikan strategi, mengimplementasikan strategi dan mengevaluasi strategi, diantaranya :

- 1) Tahap memformulasikan strategi, antara lain menetapkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan tantangan yang dihadapi organisasi dari sudut pandang eksternal, menetapkan kelemahan dan keunggulan yang dimiliki organisasi dari sudut pandang internal, menyusun rencana jangka panjang, membuat strategi-strategi alternatif dan memilih strategi tertentu yang akan dicapai.
- 2) Tahap mengimplementasikan strategi, memerlukan suatu keputusan dari pihak yang berwenang dalam mengambil keputusan untuk menetapkan tujuan tahunan, membuat kebijakan, memotivasi pegawai, dan mengalokasikan sumber daya yang dimiliki sehingga

strategi yang sudah diformulasikan dapat dilaksanakan. Pada tahap ini dilakukan pengembangan strategi pendukung budaya, merencanakan struktur organisasi yang efektif, mengatur ulang usaha pemasaran yang dilakukan, mempersiapkan budget, mengembangkan dan utilisasi sistem informasi serta menghubungkan kompensasi karyawan terhadap kinerja organisasi. Mengimplementasikan strategi sering disebut sebagai “*action stage*” dari manajemen strategis. Pengimplementasian strategi memiliki maksud memobilisasi para pegawai dan manajer untuk menterjemahkan strategi yang sudah diformulasikan menjadi aksi.

- 3) Tahap mengevaluasi strategi, adalah tahap terakhir dalam manajemen strategis. Para manajer sangat perlu untuk mengetahui ketika ada strategi yang sudah diformulasikan tidak berjalan dengan baik. Evaluasi strategi memiliki tiga aktifitas yang fundamental, yaitu mereview faktor-faktor internal dan eksternal yang menjadi dasar untuk strategi saat ini, mengukur performa dan mengambil langkah korektif

Tahapan diatas sering kali dianggap sebagai tahap paling sulit dalam manajemen strategis, penerapan atau implementasi strategi membutuhkan disiplin, komitmen, dan pengorbanan personal. Penerapan strategi yang berhasil bergantung pada kemampuan manajer untuk memotivasi karyawan, yang lebih merupakan seni daripada pengetahuan.

Strategi tersebut dirumuskan, namun bila tidak diterapkan tidak ada gunanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di Kota Cirebon. Setelah penulis melakukan serangkaian kegiatan berupa observasi dan wawancara, maka penulis akan menjelaskan mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di Kota Cirebon. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di Kota Cirebon yang penulis temukan dilapangan sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau pegawai Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur penting bagi suatu dinas untuk memaksimalkan kinerja dan produktivitas terkait dalam hal ini. Karena unsur sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai untuk membantu menjalankan tugas dan fungsinya. Tidak menjadi masalah bagaimana jelas dan konsisten pelaksanaan strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran, jika Dinas Tenaga Kerja bertanggung jawab untuk melaksanakan strategi dalam mengatasi masalah pengangguran akan tetapi masih kekurangan sumber daya dalam melakukan tugasnya. Komponen sumber daya ini meliputi jumlah staf, keahlian para pelaksana,

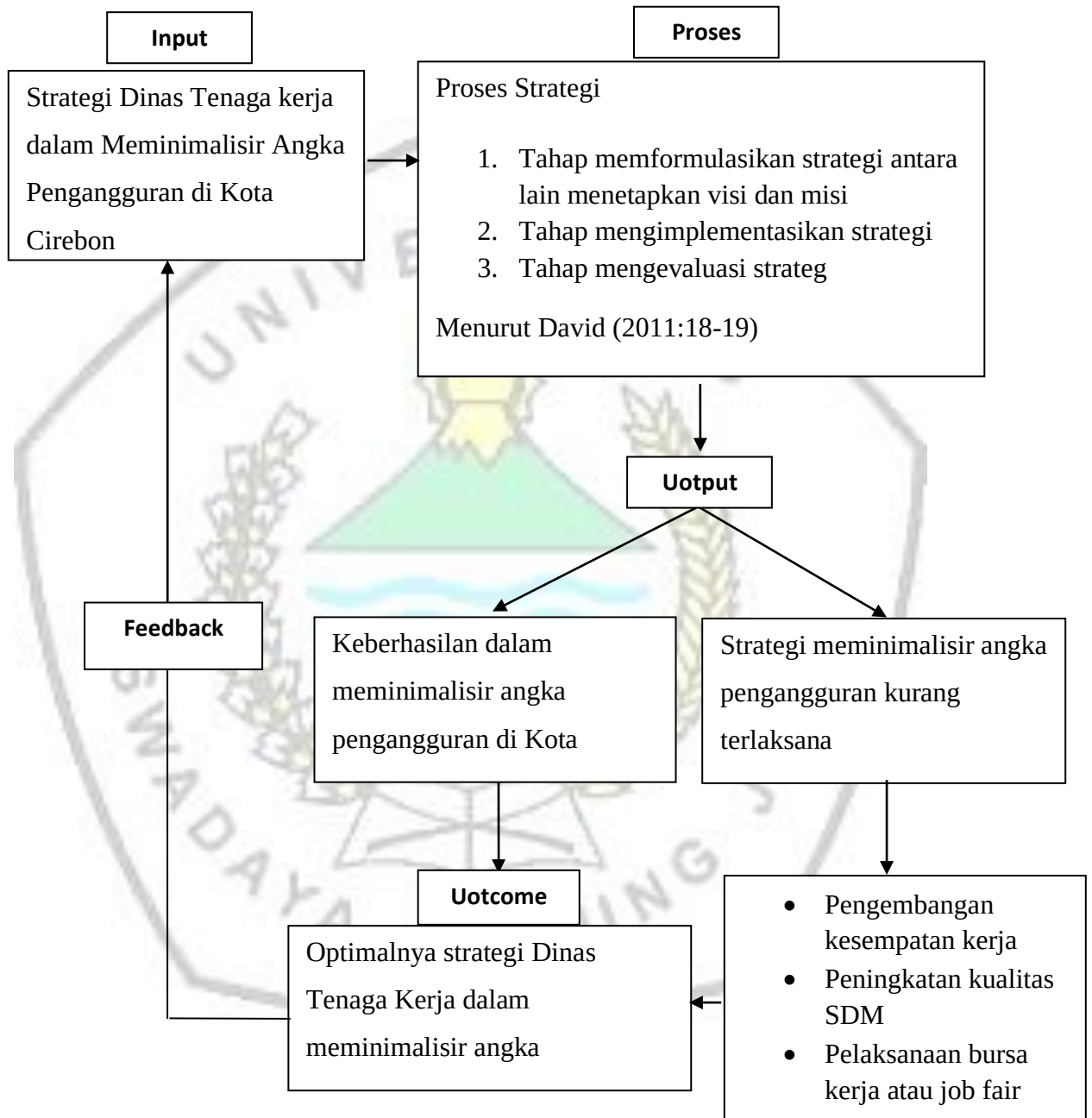
komunikasi yang relevan dan cukup untuk melaksanakan pencarian lowongan pekerjaan ke perusahaan dan penemuan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat di arahkan kepada sebagaimana yang di harapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana, sarana dan prasarana. Sumber daya manusia yang tidak memadai (jumlah dana kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya strategi untuk mengatasi masalah pengangguran secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf/pegawai pelaksanaan penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan dan pencarian lowongan pekerjaan terbatas, maka hal yang harus dilakukan adalah meningkatkan kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk ini perlu adanya manajemen sumber daya yang baik agar dapat meningkatkan kinerja dalam kegiatan mengatasi jumlah pengangguran. Ada dua bentuk informasi, yaitu informasi mengenai bagaimana cara menyelesaikan kebijakan/program serta tindakan apa yang harus dilakukan dan informasi tentang pendukung kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan.

2. Komunikasi

Pelaksanaan strategi dalam mengatasi masalah pengangguran akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan

tujuan-tujuan kebijakan di pahami oleh individu-individu serta bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan kebijakan. Kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu di komunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman ukuran dasar dari tujuan perlu di komunikasikan sehingga pelaksanaan kegiatan mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu. Komunikasi merupakan salah satu unsur yang sangat perlu untuk diketahui oleh pegawai dalam mencari dan mendapatkan lowongan pekerjaan yang untuk diiklankan, dengan eratnya berkomunikasi dan juga dengan memanfaatkan jaringan sosial atau teknologi yang ada akan memudahkan mendapatkan lowongan pekerjaan yang akan di iklankan/dipamerkan. Komunikasi sangat penting dalam pencarian lowongan pekerjaan karena dengan adanya komunikasi akan mudah mendapatkan informasi-informasi yang di perlukan.

Dalam kerangka pemikiran ini penulis menggunakan teori Strategi David :



Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran Penelitian

1.7. Definisi dan Operasioanal Konsep Penelitian

1.7.1. Definisi Konsep Peneitian

1.7.1.1. Definisi Strategi

Strategi merupakan cara untuk mencapai sasaran jangka panjang (David dalam Alexander Sindoro, 2004). Pengertian strategi 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. Strategi juga merupakan sejumlah keputusan dan aksi yang ditujukan untuk mencapai tujuan (*goal*) dan menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya. Dengan demikian ciri-ciri strategi yang utama adalah : a. *Goal-directed actions*, yaitu aktivitas yang menunjukkan “apa” yang diinginkan organisasi dan “bagaimana” mengimplementasikannya. b. Mempertimbangkan semua kekuatan internal (sumber daya dan kapabilitas). c. Serta memperhatikan peluang dan tantangan (Coulter dalam Kuncoro, 2005).

Strategi ialah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan (Salusu, 2004). Strategi diartikan sebagai pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan pokok, kebijakan, dan rangkaian tindakan sebuah organisasi ke dalam satu kesatuan yang kohesif (James Brian Quinn dalam Iriantara, 2004). Selanjutnya, strategi mengacu pada formulasi misi, tujuan, dan objektif

dasar organisasi, strategi-strategi program dan kebijakan untuk mencapainya; dan metode yang diperlukan untuk memastikan bahwa strategi di implementasikan untuk mencapai tujuantujuan organisasi.

1.7.1.2. Definisi Pengangguran

Pengangguran adalah sebutan untuk suatu keadaan dimana masyarakat tidak bekerja sama sekali, sedang mencari pekerjaan, bekerja kurang dari dua hari selama seminggu atau seseorang yang sedang mencari pekerjaan yang layak. Keadaan yang ideal, diharapkan besarnya kesempatan kerja yang tersedia sama dengan besarnya angkatan kerja, sehingga semua angkatan kerja akan mendapatkan pekerjaan. Namun pada kenyataannya keadaan tersebut sulit untuk dicapai. Umumnya kesempatan kerja lebih sedikit dari pada angkatan kerja, sehingga tidak semua angkatan kerja mendapatkan pekerjaan maka timbullah pengangguran.

Definisi pengangguran menurut Sadono Sukirno, pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan namun belum dapat memperolehnya.

Definisi pengangguran menurut Payman J. Simanjuntak,

“Pengangguran adalah orang yang tidak bekerja berusia angkatan kerja yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan”.

1.7.2. Operasionalisasi Konsep Penelitian

Operasional konsep penelitian dilakukan dengan cara menjabarkan konsep-konsep penelitian berdasarkan teori yang digunakan, teori tersebut kemudian dijabarkan menjadi indikator-indikator.

Tabel 1.1

Operasionalisasi Konsep Penelitian

Konsep	Dimensi	Parameter
Strategi (David, 2011:18-19)	Tahap memformulasikan strategi	• Visi dan misi yang hendak di capai • Keuntungan adanya visi dan misi yang hendak dicapai
	Tahap mengimplementasikan strategi	• Terjadinya Mobilisasi Karyawan • Tindakan yang dilakukan
	Tahap mengevaluasi strategi	• Hasil akhir yang di capai serta hambatan yang dihadapi • Tindakan untuk mengatasi hambatan.

1.8. Metode Penelitian

1.8.1. Metode Penelitian yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan penekanan pada proses dan makna yang diuji atau diukur dengan setepat-tepatnya berupa data deskriptif.

Metode Lincoln dalam Moleong (2010 : 5) menyatakan bahwa

“Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan metode yang ada. Dalam penelitian kuantitatif metode yang digunakan adalah wawancara, pengamatan, penafsiran dokumen. Dengan kata lain penelitian yang tidak mengadakan perhitungan”

1.8.2. Informan dan Teknik Pemilihan Informan

Menurut Moleong (2010 : 132)

“Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Seorang informan dapat memberikan pandangan tentang objek penelitian. Peneliti akan memperoleh informasi yang berupa pernyataan, pandangan, pendapat dari objek penelitian”

Pada penelitian kualitatif pemilihan informan tidak menjadi wakil dari seluruh objek penelitian, tetapi yang terpenting informan memiliki pengetahuan yang cukup serta mampu menjelaskan keadaan sebenarnya tentang objek penelitian. Penelitian mengenai strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meminimalisir angka pengangguran di Kota Cirebon, memerlukan informan yang mempunyai pemahaman yang berkaitan langsung dengan masalah penelitian guna memperoleh data dan informasi yang akurat. Oleh sebab itu informan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Informan kunci ;
 - Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
2. Informan Pendukung ;
 - Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - Masyarakat Kota Cirebon

1.8.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian yang dimaksud sebagai pencatatan peristiwa atau karakteristik dari sebagian atau seluruh elemen populasi penelitian. Berikut ini proses kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka pengumpulan data, adapun proses yang dimaksud yaitu :

a. Penelusuran Literatur

Pengumpulan data dengan cara menggunakan sebagian atau seluruh data dari penelitian sebelumnya

b. Pengamatan (*Observasi*)

Pengamatan atau Observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun langsung ke lapangan terhadap objek yang diteliti (hasan,2006:24).

c. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada perantara objek penelitian yang mengetahui persoalan dari objek yang hendak diteliti (hasan,2006:24).

d. Dokumentasi

Pengumpulan data ini untuk mendapatkan informasi yang mendukung analisis dari interpretasi data, teknik pengumpulan data ini berupa foto, video, dan rekaman.

1.8.4. Teknik Pengujian Keabsahan Data

Penelitian kualitatif memiliki standar (*validitas*) dan keterandalan (*reabilitas*). teknik pengujian keabsahan data yang penulis pakai adalah dengan cara tringulasi. teknik tringulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2010:330)

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik tringulasi dengan penggunaan sumber. tringulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informan yang di peroleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. pengecekan keabsahan data dengan sumber menurut moleong (2010:331) dapat diketahui dengan cara:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dan data hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan seccara pribadi.
3. Membandingkan dengan apa yang dikatakan omg-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
4. Membndingkann keadaan dengaan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang

yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.

5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan

1.8.5. Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan teknik analisis data milles dan huberman (dalam sugiyono 2014:337-345) yaitu pengumpulan data, reduksi atau penyederhanaan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan yang dapat di lihat di bawah ini:

1. *Data collection* (Pengumpulan Data) Pengumpulan data adalah data pertama atau data mentah dikumpulkan dalam satu penelitian.
2. *Data reduction* (Reduksi Data) Reduksi data adalah proses penelitian, memfokuskan penyederhanaan dan membuat abstraksi.
3. *Data Display* (Penyajian Data) Penyajian data adalah sekelompok informasi tersusun yang memberikan dasar kepada peneliti untuk melakukan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
4. *Conchusion Drawing/verification* (Menarik kesimpulan) menarik kesimpulan adalah data yang telah diproses dan telah disusun, kemudian di ambil suatu kesimpulan yang telah di sederhanakan untuk di sajikan dan sekaligus untuk memprediksinya melalui pengamatan hubungan dari data yang telah terjadi.

1.9.Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.9.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Jalan DR. Cipto Mangunkusumo No. 123, Pekiringan, Kecamatan Kesambi, Kota Cirebon Jawa Barat 45131. Dengan mempertimbangkan alasan-alasan sebagai berikut :

- a. Semakin banyaknya angkatan kerja di berbagai daerah akan tetapi tidak diimbangi dengan jumlah lapangan pekerjaan yang ada sehingga berdampak pada meningkatnya jumlah pengangguran.
- b. Lokasi dapat dijangkau oleh peneliti karena jarak rumah peneneliti dengan Kantor Dinas Tenaga Kerja dekat.

1.9.2. Jadwal Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon. Dalam melakukan penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 4 bulan, dimulai dari bulan Maret sampai dengan Juni dengan uraian rencana jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

[illegible]