

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Permasalahan pengangguran ialah permasalahan yang kerap dialami oleh negeri bertumbuh semacam di Indonesia. Perihal itu ialah perkara yang wajib dituntaskan ialah dimana jumlah masyarakat yang terus menjadi banyak yang menyebabkan bertambahnya jumlah angkatan kegiatan serta pelacak kegiatan. Bila tidak ada alun- alun kegiatan yang mencukupi dengan jumlah masyarakat yang banyak hingga hendak susah memperoleh profesi yang pada kesimpulannya hendak memunculkan pengangguran. Melonjaknya jumlah masyarakat di perkotaan dampak urbanisasi menyebabkan terus menjadi banyak jumlah pengangguran yang terdapat diperkotaan.

Sesuatu wilayah bisa dibilang maju bila ditopang dari bidang wawasan warga yang besar, terdapatnya pangkal energi alam yang lumayan mencukupi yang diatur oleh pangkal energi orang yang memiliki kemampuan besar untuk menggapai perkembangan pembangunan wilayah. Salah satu indikasinya merupakan sedikitnya pengangguran di wilayah itu, bila pengangguran bisa ditekan hingga dapat dibilang wilayah itu sudah dapat menggunakan pangkal energi manusianya untuk tingkatkan pembangunan wilayah.

Pembangunan ialah cara alami menciptakan angan- angan bernegara, ialah menciptakan warga mampu aman dengan cara seimbang serta menyeluruh. Pembangunan pula ialah sesuatu cara yang berkepanjangan buat mengarah pada kehidupan ekonomi orang dengan seluruh pandangan kehidupan ekonomi, politik, harga diri, keyakinan diri, daya cipta, kebersamaan dampingi sesama, serta suatu kebebasan yang berperan sosial.

Tujuan pembangunan ekonomi tiap negeri merupakan tercapainya pembangunan ekonomi yang seimbang serta menyeluruh. Pembangunan ekonomi merupakan suatu upaya buat tingkatkan derajat hidup sesuatu bangsa yang diukur lewat besar rendahnya pemasukan riil per jiwa. Pembangunan ekonomi ialah sesuatu cara multidimensi yang mengaitkan perubahan- perubahan besar dalam bentuk sosial, tindakan warga, serta kelembagaan nasional, semacam perihalnya percepatan Perkembangan ekonomi, penurunan ketidakmerataan serta pemberantasan kekurangan.

Kota Batu ialah kota yang penduduknya bertambah masing- masing tahunnya. Melonjaknya jumlah masyarakat itu sebab Kota Batu ialah wilayah bebas terkini yang ialah kota tujuan buat melaksanakan aktivitas ekonomi. Tetapi pada faktanya kenaikan masyarakat kota yang tidak dibarengi dengan kenaikan alun- alun kegiatan alhasil menyebabkan kenaikan pula pada jumlah penganggurannya. Dikala ini salah satu kasus utama yang lagi dialami oleh penguasa Kota Batu lebih persisnya dibidang keselamatan sosial merupakan terpaut permasalahan tingginya jumlah pengangguran. Pengangguran merupakan sesuatu dimensi yang bila dicoba pada aktivitas produktif menciptakan benda ataupun pelayanan. Terdapat 2 golongan angkatan kerja, yaitu golongan menganggur dan golongan bekerja. Golongan menganggur dimana masyarakat yang telah siap bekerja namun belum mendapat pekerjaan dan masih mencari kerja. Kemudian ada *employed persons* atau golongan bekerja yaitu masyarakat yang telah aktif bekerja atau sudah mendapat pekerjaan (Putr, Dita Novia, Sudart, 2017).

Badan Pusat Statistik Kota Batu, jumlah angkatan kegiatan pada Agustus 2022 sebesar 120. 771 orang, turun 2. 556 orang dibandingkan Agustus 2021. Searah dengan penyusutan jumlah angkatan kegiatan, Tingkatan Kesertaan Angkatan

Kegiatan(TPAK) pada Agustus 2022 sebesar 71, 51 persen, turun sebesar 2, 23 persen nilai dibandingkan Agustus 2021(Statistik, 2023). (Statistik, 2023).

Penyebab turunnya penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa hal, misalnya masalah ketenagakerjaan, penetapan upah minimum (Bhagaskara et al., 2020). Disisi lain rendahnya penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan, umumnya didasarkan pada kualitas tenaga kerja, yang dapat dilihat dari tingkat pendidikan (Buchari, 2016), intervening (Bayu Windayana & Darsana, 2020), dan pengalaman kerja (Wihastuti & Rahmatullah, 2018). Dampak yang diberikan dari turunnya penyerapan tenaga kerja berpengaruh terhadap berbagai aspek kehidupan terutama aspek kesejahteraan masyarakat yang terganggu (Sulistiawati, 2012).

Kajian tentang persoalan tenaga kerja di atas lebih banyak dilihat dari perspektif ekonomi (Bhagaskara et al., 2020), (Buchari, 2016), intervening (Bayu Windayana & Darsana, 2020), (Wihastuti & Rahmatullah, 2018), (Aisiy, 2022). dan (Sulistiawati, 2012). Padahal masalah ketenagakerjaan butuh intervensi negara dalam kebijakan pasar kerja. Salah satu tujuan berarti dalam pembangunan ekonomi merupakan penyediaan alun- alun kegiatan yang lumayan buat mengejar perkembangan angkatan kegiatan, yang pertumbuhannya lebih kilat dari perkembangan peluang kegiatan. Permasalahan peluang kegiatan ialah permasalahan berarti dalam besar ekonomi sebab daya kegiatan ialah salah satu aspek penciptaan tidak hanya modal serta teknologi (Firmansyah, 2015).

Situasi ini didasarkan pada situasi daya kegiatan yang ditaksir mempunyai kedudukan yang amat berarti dalam tingkatan pembangunan ekonomi. Bersama-sama dengan prasarana serta governance, daya kegiatan jadi salah satu aspek kunci dalam mendesak serta memesatkan energi saing sesuatu perekonomian. Energi saing daya kegiatan jadi aspek kunci yang bisa mendesak serta memesatkan naik- turunnya

energi saing sesuatu perekonomian. Daya menggenggam kedudukan berarti selaku mesin penting perkembangan ekonomi. Kenaikan energi saing daya kegiatan ialah penumpukan dari cara jauh pembangunan SDM yang tertata serta analitis (Adam, 2017). Oleh karena itu penelitian ini hendak melihat bagaimana kebijakan pemerintah dalam menangani persoalan ketenagakerjaan.

Dalam rangka mengurangi masalah ketenagakerjaan, pemerintah nasional melalui Peraturan Menteri Daya Kegiatan serta Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 mengenai Prinsip Penajaan Sistem Penataran pembibitan Kegiatan Nasional di Wilayah membagikan penataran pembibitan berplatform kompetensi kegiatan merupakan penataran pembibitan kegiatan yang menitikberatkan pada kemampuan keahlian kegiatan yang melingkupi wawasan, keahlian, serta tindakan cocok dengan standar yang diresmikan serta persyaratan di tempat kegiatan kerja (Kemnakertrans RI, 2013).

Dilevel pemerintah daerah, di Kota Batu melalui Peraturan Wali Kota Batu Nomor 28 Tahun 2022 tentang Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, aspek Penataran Pembinaan serta Penempatan Daya Kegiatan sesungguhnya sudah merancang, menelaah, membina, mengatur, serta menilai program serta aktivitas aspek penataran pembinaan, daya produksi daya kegiatan, ekspansi peluang kegiatan, dan penempatan Daya Kegiatan Kerja (Batu, 2022).

Dalam mendukung program peningkatan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja yang dilakukan oleh Disnaker Kota Batu, menurut Laporan Kinerja DPMPTSP dan Naker tahun 2020 adapun beberapa kegiatan yang mendukung program tersebut yaitu perluasan tenaga kerja pada sektor UMSI(usaha mandiri sektor informal), penyelenggaraan bursa tenaga kerja, pembinaan serta pelatihan keterampilan untuk

para pencari kerja, pembinaan dan peningkatan mutu lembaga pelatihan kerja swasta (DPMPTSP & NAKER, n.d.).

Namun demikian menurut data Badan Pusat Statistik Kota Batu, pada Agustus 2022 terjadi penurunan jumlah angkatan kerja sebanyak 2.556 orang dibanding Agustus 2021 yang berjumlah 120.771 orang. Seiring dengan penurunan jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga turun sebesar 2,23 persen poin (Statistik, 2023). Implikasi dari penurunan TPAK adalah meningkatnya pengangguran yang ada di Kota Batu, tercatat pada Agustus 2021 sejumlah 8.101 orang dan pada Agustus 2022 mengalami kenaikan sebanyak 10.175 orang (Statistik, 2023).

Tingginya jumlah angkatan partisipasi kerja di Kota Batu dan rendahnya penyerapan tenaga kerja menjadi masalah yang harus diselesaikan oleh Pemerintah Kota Batu dan jajarannya. Sebagai unsur pelaksana otonomi daerah khususnya dalam melaksanakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Batu perlu dilakukan evaluasi program peningkatan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja yang telah dilakukan.

Tujuan dilakukannya evaluasi program peningkatan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja adalah untuk mengetahui sejauh mana program ini telah berhasil atau gagal dilakukan. Penilaian Kebijakan Publik ialah aktivitas mengukur sesuatu kebijaksanaan sukses ataupun kandas berdasarkan indikator-penanda yang sudah diresmikan. Indikator-penanda penilaian kebijaksanaan menunjuk pada 2 pandangan ialah pandangan cara serta hasil (Dwiyanto, 2009). Manfaat dari dilakukannya evaluasi adalah dapat mengidentifikasi, meningkatkan, menentukan kelemahan yang ada dari program peningkatan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas,

penulis melihat adanya urgensi penelitian untuk mengetahui bagaimana program peningkatan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Batu.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Ada pula rumusan masalah dalam riset ini yakni bagaimana evaluasi program peningkatan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja dalam menyerap kegiatan angkatan kerja di Kota Batu?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Ada pula tujuan dari riset ini yaitu guna mengetahui apakah program peningkatan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Batu sudah dapat menyerap tingginya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Sedangkan manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini terdiri atas manfaat akademis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis yaitu penelitian ini di harapkan mampu menggambarkan secara terioritis riset terkait evaluasi program peningkatan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Batu.
2. Manfaat Praktis yaitu hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai rekomendasi kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Batu maupun pihak-pihak yang terkait dalam penanganan masalah di Kota Batu.

1.4 DEFINISI KONSEPTUAL

1.4.1 Evaluasi Kebijakan

Dalam tulisan (Permatasari, 2020) disebutkan bahwa secara konseptual, evaluasi kebijakan dapat diidentifikasi sebagai sesuatu akhir dari tahapan- tahapan kebijaksanaan. Pada langkah ini bisa diamati gimana berjalannya kebijaksanaan,

kekurangan, keunggulan, serta buah dari kebijakan yang dijalani apakah bertabiat positif ataupun minus. Penilaian pula jadi dorong ukur kepada kebijakan- kebijakan berikutnya yang hendak didapat penguasa ataupun eksekutif. Dikutip dalam buku berjudul *Kebijakan Publik (Teori, Analisis, Implementasi Dan Evaluasi Kebijakan)* : *Dr. Drs. Chazali H. Situmorang, Apt, Msc* disebutkan bahwa penilaian kebijakan dicoba untuk menciptakan pemicu dari kekalahan kebijaksanaan serta apakah kebijaksanaan itu selesai pada akibat yang dicitacitakan. Alhasil, tidak bingung bila penilaian dibilang aktivitas fungsional yang tidak cuma dicoba diakhir, namun pula pada tiap jenjang kebijaksanaan. Aktivitas penilaian terdiri dari *spesification, measurement*, analisa serta saran (Situmorang, 2016).

Penilaian mempunyai langkah- langkah, semacam yang dibilang Edward A. Suchman. Selanjutnya ini langkah- langkah penilaian kebijaksanaan: melaksanakan pengenalan kepada tujuan program, analisa kasus, cerita, serta standarisasi aktivitas, melaksanakan pengukuran pada tiap langkah pergantian, memutuskan pemicu yang menghasilkan pergantian, serta indikator- indikator determinan kedatangan akibat. Dari keenam langkah itu, baginya melaksanakan pengenalan kepada permasalahan merupakan langkah sangat genting.

1.4.2 Program Peningkatan Kesempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Strategi kenaikan peluang yang butuh dicoba antara lain lewat ekspansi serta invensi peluang kegiatan yang mencakup kebijaksanaan biasa, regional, spesial serta sektoral, bagus lewat penguatan kelembagaan upaya kecil atau pengembangan upaya dalam rasio yang lebih besar lewat kenaikan pemodalan (Novera Martilova, Hasdi Aimon, 2013). Sehingga dapat mendorong pertumbuhan sektor-sektor yang memiliki potensi besar dalam menciptakan lapangan kerja.

Produktivitas tenaga kerja mencakup semua jenis pekerjaan, baik dari sektor industri maupun jasa. Menurut Hasibuan dalam (Novera Martilova, Hasdi Aimon, 2013) adalah analogi antara output(hasil) dengan input(masukan). Bila daya produksi naik ini cuma dimungkinkan oleh terdapatnya kenaikan kemampuan(durasi, materi, daya) serta sistem kegiatan, metode penciptaan serta terdapatnya peningkatan keahlian dari daya kerjanya.

1.5 DEFINISI OPERASIONAL

Adapun definisi operasional dari program peningkatan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja di Kota Batu dilihat dari berhasil atau gagal yang dinilai dari indikator-indikator dikembangkan. William Dunn mengembangkan indikator atau kriteria evaluasi mencakup sebagai berikut, dari Subarsono, 2011:26 (Damanik & Marom, 2016).

Evaluasi program peningkatan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut:

- a. Efektifitas diukur dengan mengidentifikasi apakah hasil yang diinginkan telah tercapai. Hasil yang diinginkan dapat meliputi pencapaian target peningkatan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja. Evaluasi akan melihat sejauh mana program tersebut berhasil mencapai hasil yang diinginkan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan tersebut.
- b. Efisiensi penilaian terhadap program tersebut akan diukur berdasarkan penggunaan optimal sumber daya, penggunaan tenaga kerja yang efektif, upaya yang diperlukan dan produktivitas program. Evaluasi ini akan memberikan gambaran tentang sejauh mana program tersebut dapat mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya secara efisien

- c. Kecapaian diukur dengan seberapa jauh hasil yang sudah berhasil untuk memecahkan masalah yang ada. Evaluasi akan mempertimbangkan apakah hasil yang telah dicapai mampu mengatasi permasalahan yang menjadi fokus program, seperti pengurangan angka pengangguran, peningkatan tenaga kerja yang bagus, atau meningkatkan potensi lokal yang ada. Evaluasi juga akan mempertimbangkan apakah hasil tersebut dapat berkelanjutan dalam jangka panjang dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian program tersebut.
- d. Pemerataan diukur dengan melihat sejauh mana biaya dan manfaat dari program tersebut didistribusikan secara merata kepada kelompok masyarakat yang berbeda. Evaluasi akan memperhatikan apakah program tersebut mampu mengurangi kesenjangan sosial-ekonomi antara kelompok yang lebih mampu dan kelompok yang kurang mampu. Hal ini melibatkan analisis terhadap alokasi sumber daya, akses terhadap program, dan distribusi manfaat yang dihasilkan oleh program tersebut. Evaluasi juga akan menilai apakah program berhasil memberikan kesempatan yang adil dan setara kepada seluruh lapisan masyarakat untuk mengakses sumber daya ekonomi dan mendapatkan manfaat yang sama dalam mencapai kesejahteraan masyarakat.
- e. Ketepatan diukur dengan melihat sejauh mana hasil yang telah dicapai benar-benar bermanfaat. Evaluasi akan menilai apakah program tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat terkait ketenagakerjaan. Hal ini melibatkan analisis terhadap dampak program. Evaluasi juga akan mempertimbangkan dampak jangka panjang dari program tersebut, termasuk keberlanjutan manfaat yang dihasilkan. Tujuan utamanya adalah memastikan

bahwa hasil yang telah dicapai secara nyata memberikan manfaat yang signifikan bagi masyarakat dalam mencari pekerjaan

1.6 METODE PENELITIAN

1.6.1 Jenis Penelitian

Riset ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif untuk menggambarkan program peningkatan kesempatan dan produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Batu. Data dalam penelitian kualitatif dapat berbentuk: catatan, rekaman ucapan dengan cara perkataan, lukisan, nilai, serta bermacam wujud informasi lain yang dapat ditransfusikan sebagai bacaan (Harahap, 2019).

1.6.2 Subyek Penelitian

Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Batu yang dipilih secara sengaja atau (*purpose sampling*) karena dianggap sebagai *leading sector* dalam masalah ketenagakerjaan di Kota Batu. Adapun informan dalam penelitian ini antara lain:

- a) Kepala Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Batu, Erwan Puja Fiatno. Peneliti menganggap informan merupakan penanggung jawab atau pimpinan Dinas yang memahami tingkat peningkatan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja di Kota Batu.
- b) Kabid Tenaga Kerja Disnaker Kota Batu, Yuliana F.R Pandin. Peneliti menganggap informan memiliki posisi strategis dalam pelaksanaan kebijakan bidang tenaga kerja di Kota Batu.
- c) Masyarakat atau pencari kerja yang peneliti lihat sebagai pihak yang mendapatkan dampak dari program peningkatan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja di Kota Batu.

i. Sumber Data

Dalam riset ini, peneliti akan menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data penelitian kualitatif.

- a) Data Primer merupakan informasi penelitian yang dikumpulkan secara langsung untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini, data primer yang didapatkan merupakan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan.
- b) Data Sekunder merupakan informasi yang telah dikumpulkan dari sumber yang telah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini, data sekunder berasal dari studi pustaka dari referensi-referensi buku, jurnal, laporan, dan sumber pustaka lain yang mendukung penelitian.

ii. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengambilan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan studi pustaka.

- a) Wawancara adalah salah satu metode pengumpulan informasi yang dicoba lewat aktivitas komunikasi perkataan dalam wujud tertata, semi tertata, serta tidak tertata (Harahap, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan wawancara semi terstruktur dimana meskipun wawancara sudah memiliki sejumlah daftar pertanyaan, masih dapat memungkinkan munculnya pertanyaan baru saat wawancara berlangsung.
- b) Untuk memahami interaksi sosial, observasi berperan serta untuk ikut merasakan apa yang dirasakan orang tersebut (Harahap, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti ini akan melakukan observasi secara langsung di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Batu.

- c) Studi Pustaka atau dokumen dimana menurut Harahap (2019), metode pengumpulan informasi bisa dicoba lewat elips cocok dengan fokus kasus yang digarap serta evidensi yang nantinya akan diajukan. Dalam penelitian ini, peneliti akan fokus pada dokumen-dokumen pendukung untuk mengetahui program peningkatan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja di Kota Batu.

iii. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Batu yang beralamat di Balai Kota Among Tani Gedung B Lantai 2, Jl. Panglima Sudirman No. 507, Pesanggrahan, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65314, Indonesia.

iv. Teknik Analisis Data

Setelah peneliti mendapatkan data lapangan, peneliti melanjutkan analisis data berdasarkan teknik analisis data Miles dan Huberman.

- a) Reduksi Data dilakukan setelah data primer dan sekunder terkumpul dilakukan dengan memilah informasi, membuat tema-tema, mengkatagorikan, mementingkan informasi cocok bidangnya, membuang, menata informasi dalam sesuatu metode serta membuat rangkuman-rangkuman dalam dasar analisa, sehabis itu terkini pengecekan informasi balik serta mengelompokkannya cocok dengan permasalahan yang diawasi (Harahap, 2019).
- b) Penyajian Data atau display dilakukan dengan menyuguhkan informasi dalam wujud deskripsi, dimana peneliti melukiskan hasil penemuan informasi dalam wujud penjelasan perkataan denah, ikatan dampingi jenis yang telah berentetan serta analitis (Harahap, 2019).

- c) Penarikan Kesimpulan dilakukan ketika kesimpulan telah ditemui cocok dengan bukti- bukti informasi yang didapat di lapangan dengan cara cermat serta *factual* (Harahap, 2019).

