

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM  
MENGATASI PENGANGGURAN DIKOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
Nurdiana  
151010006**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2019**

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM  
MENGATASI PENGANGGURAN DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar sarjana**



**Oleh :  
Nurdiana  
151010006**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi

Batam, 29 Juli 2019

Yang membuat pernyataan,

Materai Rp 6.000,00

Nurdiana  
151010006

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM  
MENGATASI PENGANGGURAN DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
Guna memperoleh gelar sarjana**

**Oleh:  
Nurdiana  
151010006**

**Telah disetujui pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 09 Agustus 2019**

**Azhar Abbas, S.Sos., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Pengangguran merupakan seseorang yang sudah memasuki usia kerja dan memiliki kemauan untuk bekerja, akan tetapi belum memiliki pekerjaan. Kota Batam juga merupakan salah satu kota tujuan para generasi muda untuk bermigrasi, karena Kota Batam ini memiliki daya tarik yang di kenal sebagai kota Industri, sehingga mengundang lebih dari dua puluh lima pendatang disetiap harinya. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam mengatasi pengangguran di Kota Batam. teknik analisa data yang dipakai adalah teknik deskriptif kualitatif sesuai dengan data dan fakta dilapangan. Data yang dikumpulkan tersebut berupa kata-kata, hasil wawancara, gambar, catatan di lapangan, foto, dokumen pribadi. Penelitian ini di analisis dengan metode analisis *Strenght, Weakness, Opportunity, Threat (SWOT)* dengan memperhatikan faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis SWOT strategi yang dapat digunakan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah: (A) Strategi *Strenght-Opportunity (SO)* yaitu meningkatkan UPD pegawai dalam mengatasi pengangguran serta meningkatkan sinergi antara Dinas Tenaga Kerja dengan Kementrian ketenagakerjaan. (B) Strategi *Strenght – Threat (ST)* yaitu meningkatkan pelaksanaan pelatihan-pelatihan. (C) Strategi *Weakness-Opportunity (WO)* yaitu meningkatkan sarana dan prasarana serta meningkatkan kerja sama instansi atau stakeholder. (D) Strategi *Weakness-Threat (WT)* adalah meningkatkan penguatan dari sisi kelembagaan sumber daya manusia serta meningkatkan kemudahan dalam perizinan para insvestor

**Kata kunci :** Strategi, Pengangguran, SWOT

## **ABSTRACT**

*Unemployment is someone who has entered the working age and has the will to work, but does not have a job. Batam City is also one of the destinations of the younger generation to migrate, because Batam City has an attraction known as the City of Industry, thus inviting more than twenty-five newcomers every day. The purpose of this study is to describe the strategy of the Batam City Manpower Office in overcoming unemployment in Batam City. The data analysis technique used is a descriptive qualitative technique in accordance with data and facts in the field. The data collected in the form of words, interviews, pictures, notes in the field, photos, personal documents. This research was analyzed by using the Strength, Weakness, Opportunity, and Threat (SWOT) analysis methods by taking into account internal and external factors. Based on the results of research using SWOT analysis strategies that can be used by the Batam City Manpower Office are: (A) Strength-Opportunity (SO) Strategy, namely increasing the UPD of employees in overcoming unemployment and increasing synergy between the Department of Labor and the Ministry of Manpower. (B) Strength-Threat (ST) Strategy, namely improving the implementation of trainings. (C) Weakness-Opportunity (WO) Strategy, namely improving facilities and infrastructure as well as increasing the cooperation of agencies or stakeholders. (D) Weakness-Threat (WT) Strategy is to increase institutional strengthening in terms of human resources and increase the ease of licensing for investors.*

**Keywords: strategy, unemployment, SWOT**

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan ke Hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan kasih karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Administrasi Negara Universitas Putera Batam

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Bapak Bobby Mandala Putera, S.IP., M.Si. selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara.
4. Bapak Azhar Abbas, S.Sos., M.Si. selaku pembimbing yang sabar dan bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan, motivasi serta dukungan kepada penulis hingga selesainya skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Timbul Dompok, S.E., M.Si selaku pembimbing akademik selama saya menjadi mahasiswa di Universitas Putera Batam

6. Bapak/Ibu penguji yang telah bersedia menjadi penguji dan memberikan saran dan kritik yang bermanfaat bagi penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Administrasi Negara yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan mengajarkan ketekunan selama menyelesaikan studi di Universitas Putera Batam.
8. Bapak/Ibu seluruh Dosen Pengajar Universitas Putera Batam yang telah membuka wawasan penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan, pengalaman dan motivasinya.
9. Kepada bapak Syafriadi, S.Sos selaku Kabid Pembinaan Penempatan Dan Perluasan Kesempatan Kerja dan bapak Afrizon, SH selaku Kasi Informasi Pasar Kerja dan Penempatan dalam Negeri, serta seluruh Staf Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang turut membantu penulis dalam penelitian ini.
10. Kedua orang tua yang penulis banggakan ayahanda Mokhsotin dan ibunda Surati yang menjadi motivasi penulis selama menyelesaikan studi serta kedua saudaraku Bambang Kurniawan dan Ruhaina yang sangat penulis cintai yang selalu memberikan motivasi, dukungan, serta selalu mendoakan agar tidak mudah putus asa dan terus semangat dalam meraih cita-cita dan tidak lupa juga untuk keluarga besar yang selalu mendukung dan memberikan doa bagi penulis.
11. Kepada Muhammad Irwanto yang telah menjadi sahabat, teman, sekaligus kakak yang selalu memberikan nasehat, motivasi, perhatian dan menjadi pendengar setia selama penyelesaian tulisan ini.



12. Teman-teman di Universitas Putera Batam Program Studi Administrasi Negara angkatan 2015, khususnya teruntuk Aprillia, Khoirunisya, Hafizhotun Ni'mah, Arisna, Yenni Okyanti, Rapina Malemta Sembiring, dan Yessika Simanullang yang selalu menghibur, memberikan semangat yang luar biasa dan membantu ketika penulis mengalami kesulitan selama penyusunan skripsi.
13. Seluruh staf perpustakaan Universitas Putera Batam yang telah membantu menyediakan segala referensi buku selama penyusunan skripsi.
14. Serta seluruh pihak yang memberikan masukan, kritik dan saran serta bantuan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis hanya bisa berdoa semoga Tuhan melindungi setiap perjalanan yang kita tempuh kedepannya dan bisa bertemu kembali di lain waktu dengan keadaan sehat dan sukses. Amin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan pada penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kelancaran penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, terkhusus bagi pembaca semoga skripsi ini dapat menambah wawasan dan menjadi referensi untuk penyusunan skripsi berikutnya. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Batam, 29 Juli 2019

Nurdiana

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Strategi.....	10
2.2 Pengangguran .....	13
2.3 Analisis SWOT.....	16
2.4 Penelitian Terdahulu.....	20
2.5 Kerangka Pemikiran .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>26</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	26
3.2 Fokus Penelitian .....	26
3.3 Sumber Data .....	27

3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.5 Metode Analisis Data .....	29
3.6 Keabsahan Data .....	31
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	34
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	34
4.1.2 Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam .....	46
4.1.3 Faktor Penghambat dan Pendukung Dinas Tenaga Kerja Kota Batam ...	57
4.2 Pembahasan .....	60
4.2.1 Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam .....	60
4.2.2 Faktor Penghambat dan Pendukung Dinas Tenaga Kerja Kota Batam ..	66
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Pemikiran .....	25
3.1 Komponen Gambar dalam Analisis Data .....	31
4.1 Struktur Organisasi .....	38
4.2 Sumber Daya Manusia berdasarkan Pendidikan .....	44
4.3 Sumber Daya Manusia berdasarkan Umur .....	44
4.4 Sumber Daya Manusia berdasarkan Penempatan.....	45
4.5 Persentase Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam .....	51

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
1.1 Kondisi Angkatan Kerja Kota Batam Tahun 2011-2018 .....	6
2.1 Matrik Analisis SWOT Guna Perumusan Strategi .....	19
3.1 Daftar Narasumber Wawancara .....	29
3.2 Jadwal Penelitian .....	33
4.1 Tabel Faktor Internal dan Eksternal dalam Analisis SWOT .....	62
4.2 Matrik SWOT Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.....	63

## **DAFTAR SINGKATAN**

- 1. DISNAKER** : Dinas Tenaga Kerja
- 2. PEMKO** : Pemerintah Kota
- 3. KEMENKO** : Kementerian Koordinator Bidang
- 4. STRATEGI SO** : Strategi Strength Opportunity
- 5. STRATEGI WO** : Strategi Weakness Opportunity
- 6. STRATEGI ST** : Strategi Strength Threat
- 7. STRATEGI WT** : Strategi Weakness Threat
- 8. SWOT** : Strength Weakness Opportunity Threat

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Indonesia adalah Negara kepulauan terbesar di dunia dan merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk yang cukup banyak, dengan demikian hal tersebut tidak bisa di pungkiri lagi bahwa Negara Indonesia juga memiliki banyak permasalahan yang dihadapinya, mulai dari tingginya tingkat kejahatan, angka pertumbuhan penduduk, meningkatnya angka kemiskinan serta tingginya angka pengangguran. Secara tidak langsung pengangguran yang tinggi akan berdampak terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah sosial. Dengan adanya jumlah angkatan kerja yang cukup besar dan arus migrasi yang terus mengalir, permasalahan tenaga kerja menjadi sangat besar dan kompleks. Disisi lain dalam suatu pembangunan khususnya di Negara Indonesia, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting sebagai pelaku dalam pencapaian tujuan pembangunan. Sejalan dengan hal tersebut, pembangunan tenaga kerja sebagai salah satu unsur pembangunan sumber daya manusia yang diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) undang – undang dasar 1945 yang menyebutkan bahwa “Tiap – tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” Sesuai isi pasal tersebut dapat dilihat bahwa semua warga Negara

Indonesia berhak memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga diharapkan mempunyai penghasilan yang tetap dan cukup untuk hidup layak. Menurut Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maka pemerintah memiliki kewajiban dalam mengatasi pengangguran Dapat dilihat dalam pasal 1, menyebutkan bahwa :

1. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan, secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang bersinambungan.
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 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.

Selanjutnya pada pasal 39 disebutkan bahwa “pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun diluar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik dipusat maupun di daerah di setiap sektor diarah untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja.



Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Zamani, 2011:19). Dengan adanya keinginan dalam keberhasilan pembangunan di butuhkan angkatan kerja yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Penciptaan lapangan kerja 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, sehingga terjadinya ketimpangan antara jumlah angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan dengan kesediaannya kesempatan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan jumlah pengangguran.

Pengangguran di Indonesia pada saat ini, bukan hanya terjadi di wilayah pusat saja melainkan di wilayah daerah–daerah yang mengalami masalah dalam pengelolaan dan penanganan angka pengangguran. Kota Batam merupakan salah satu sasaran mobilitas penduduk dari pulau–pulau sekitar Kepulauan Riau maupun dari luar Provinsi.

Peningkatan kependudukan mengingat Kota Batam merupakan salah satu kota yang berkembang pesat di Indonesia. Mengatasi masalah pengangguran, Kota Batam juga turut memberi kontribusi terhadap kemajuan ekonomi Nasional. Posisinya yang sangat dekat dengan negara industri seperti Singapura dan Malaysia membuat kawasan ini sangat berpotensi untuk menampung luapan ekonomi dari negara yang

sudah tergolong maju tersebut. Nilai ekonomis kawasan ini sudah tak terbantahkan sejak dikembangkan secara terencana oleh pemerintah melalui Badan Pengusahaan Kawasan. Badan Pengusahaan Kawasan merupakan lembaga yang dibentuk berdasarkan Kepres No. 41 tahun 1973 untuk mengembangkan Batam agar dapat bersaing dengan negara lain se-Asia. Inilah salah satu yang menjadi alasan masyarakat untuk bermigrasi ke Kota Batam. (Kepri, 2016)

Sementara itu Jumlah pengangguran di Kota Batam makin bertambah akibat dualisme kewenangan antara Pemko Batam dengan Badan Pengusahaan (BP) Batam. Dampaknya investor asing mulai hengkang dari Pulau Batam. Hal ini diungkap Staf Ahli Menteri Dalam Negeri bidang Kemasyarakatan dan Hubungan Antarlembaga Nuryanto, yang juga mantan Penjabat Gubernur Kepri. “Sudah disana (Batam), mereka merasa enggak kompetitif, muncul banyak masalah. Sehingga muncullah keinginan untuk keluar. Ada sekitar 30 industri yang siap-siap keluar,” papar Nuryanto kepada wartawan di Kantor Kemenko Perekonomian, Jakarta, seperti dilansir inilah.com. (Kepri, 2016)

Selama tiga tahun belakangan ini Disnaker Kota Batam mencatat lebih banyak jumlah pencari kerja dibandingkan jumlah lowongan pekerjaan di Kota Batam. Hal ini terlihat dari data Disnaker tahun 2015-2017 data pencari kerja mencapai 89.500 orang pencari kerja. Sedangkan lowongan pekerjaan mulai dari tahun 2015-2017 hanya untuk 54.524 orang di Batam. (Tribun Batam, 2018)

Dinas Tenaga Kerja memiliki tugas dalam membantu mewujudkan , maka disusun strategi untuk pencapaian sebagaimana dijelaskan sebagai berikut. (disnaker.batam.go.id,2018) :

1. Melakukan pelatihan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan pelatihan tenaga kerja pada sektor informal untuk menciptakan lapangan kerja baru
2. Menyebarluaskan informasi pasar kerja meningkatkan keterampilan penerapan teknologi tepat guna serta pembinaan terhadap lembaga penempatan tenaga kerja
3. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial melalui bimbingan teknis sarana hubungan industrial dan persyaratan kerja serta penyelesaian dan syarat – syarat kerja serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Meningkatkan fungsi pengawasan ketenagakerjaan melalui pembinaan pemeriksaan dan penegakan hukum ketenagakerjaan serta peningkatan fungsi lembaga ketenagakerjaan
5. Menyiapkan sistem informasi daerah untuk memenuhi kebutuhan informasi ketenagakerjaan
6. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur agar mampu melaksanakan tugas pelayanan dibidang ketenagakerjaan
7. Meningkatkan sarana dan prasarana serta kesejahteraan aparatur.

Pengangguran muncul ketika orang secara fisik mampu dan memiliki kemauan kerja dengan tingkat bayaran yang ada akan tetapi mereka tidak bisa menemukan

pencahariannya sebagai tenaga kerja. Berbagai teori dan penelitian berbeda pada faktor penentu penting pengangguran dalam suatu ekonomi. Di Kenya kebijakan dan strategi telah diberlakukan oleh pemerintah untuk mengurangi pengangguran. Namun masalah ini tetap menjadi ancaman bagi pertumbuhan ekonomi. (Macharia & Otieno, 2017) Sedangkan pengangguran adalah seseorang yang tergolong angkatan kerja yang tidak bekerja baik dalam arti mendapatkan upah atau bekerja mandiri kemudian mencari pekerjaan dalam arti mempunyai kegiatan aktif dan ingin mendapat pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Masalah pengangguran yang menyebabkan tingkat pendapatan nasional dan tingkat kemakmuran masyarakat tidak mencapai potensi maksimal yaitu masalah pokok makro ekonomi yang paling utama.

Berikut ini merupakan data kondisi angkatan kerja Kota Batam sejak tahun 2012 – 2018, terpapar ditabel berikut:

**Tabel 1.1 Kondisi Angkatan Kerja Kota Batam 2011-2018**

Uraian Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja	Pengangguran
2011	480,207	459,350	20,857
2012	518,839	492,650	26,189
2013	525,570	493,539	32,031
2014	537,914	502,179	35,735
2015	558,038	524,046	33,992
2016	Na	Na	Na
2017	605,518	558,154	47,364
2018	604,831	550,813	54,018

(Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Batam Tahun,2018)

Data 1.1 diatas menunjukkan bahwa angka pengangguran di Kota Batam meningkat dari setiap tahun ke tahunnya. Dapat dilihat jumlah pengangguran di kota

Batam pada tahun 2011 sebanyak 20.857 jiwa, 2012 sebanyak 26.189 jiwa, kemudian angka pengangguran tersebut meningkat pada tahun 2013 sebanyak 32.031 jiwa. Begitu juga pada tahun 2014 terjadi kembali peningkatan sebanyak 35.735 jiwa. Kemudian angka pengangguran tersebut turun pada tahun 2015 sebanyak 33.992 jiwa. Ditahun 2016 Badan Pusat Statistik Kota Batam tidak melakukan pendataan. Kemudian pada tahun 2017 dilakukan kembali pendataan yang menyatakan jumlah pengangguran di Kota Batam mengalami kenaikan yang drastis sebanyak 47.364 jiwa, dan data terakhir pada tahun 2018 kembali naik menjadi 54.018 jiwa. Dilihat dari uraian data di atas bahwa pengangguran di kota Batam meningkat setiap tahunnya. Perihal tersebut tentunya menjadi tugas pemerintah kota Batam, terkhusus Dinas Tenaga Kerja guna mengatasi permasalahan pengangguran di Kota Batam.

Hasil penelitian dalam Fadhil Ikhwan Haulian (2017) ditemui hal yang sama yaitu bahwa pencari kerja masih kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang diminati oleh pencari kerja tersebut hal-hal yang menjadi faktor kesulitan tersebut adalah tidak sesuai dengan keinginan dari perusahaan sehingga pencari kerja belum bisa lulus seleksi, sebagian besar dari perusahaan yang mendaftarkan lowongan di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda menyertakan telah berpengalaman dalam suatu bidang, sedangkan beberapa pendaftar sebagai pencari kerja belum mempunyai pengalaman kerja. Fakta yang ada di masyarakat saat ini dari data Badan Pusat Statistik ( BPS ) tahun 2013 jumlah penduduk kota Samarinda yang berada pada kelompok angkatan kerja sebesar 349.352 ribu jiwa dan dari jumlah penduduk yang

termasuk dalam kelompok angkatan kerja tersebut ada 8,57% yang termasuk pengangguran terbuka, yang dimaksud pengangguran terbuka yaitu masyarakat yang sungguh-sungguh tidak mempunyai pekerjaan.

Melihat penjelasan yang telah dipaparkan tersebut maka peneliti terdorong untuk mengangkat atau meneliti hal demikian dan peneliti mengambil judul “**Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran di Kota Batam**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berlandaskan penjelasan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang diangkat dan segera diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi pengangguran di Kota Batam?
2. Apa saja faktor penghambat strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi pengangguran di Kota Batam

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. untuk menganalisis strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi pengangguran di kota Batam
2. untuk menganalisis apa saja yang menjadi faktor penghambat strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi pengangguran di kota Batam

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang didapat atas penelitian yang akan dilakukan tersebut ialah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Membuat pembaharuan terhadap Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.
  - b. Bisa dijadikan seperti bahan masukan dalam bidang strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.
  - c. Sebagai referensi bagi mahasiswa seperti panduan akan penelitian selanjutnya semakin komprehensif.
1. Bagi Dinas Tenaga Kerja
    - a. Mengharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan tinjauan perihal mengatasi pengangguran di Kota Batam.
    - b. Penelitian ini diinginkan bisa menyampaikan kontribusi positif bersifat saran dan pertimbangan seperti bahan alasan estimasi mengenai pelaksana kebijakan – kebijakan sehubungan dengan Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam Mengatasi Pengangguran.
    - c. Diharapkan hasil dari penelitian dapat meningkatkan informasi dan gambaran tentang strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam mengatasi pengangguran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Strategi**

Kata “strategi” berasal dari bahasa Yunani, yaitu “strategos” (stratos = militer dan ag = memimpin), yang berarti “generalship” atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Definisi tersebut juga dikemukakan oleh seorang ahli yang bernama Clausewitz. Ia mengatakan bahwa strategi merupakan seni pertempuran untuk memenangkan perang.

Sementara itu, Michael Porter dalam artikelnya yang berjudul *Competitive Strategy dalam Harvard Business Review* menyatakan bahwa strategi adalah sekumpulan tindakan atau aktivitas yang berbeda untuk mengantarkan nilai yang unik. Adapun Thompson dan Strickland menegaskan strategi terdiri atas aktivitas – aktivitas yang penuh daya saing serta pendekatan – pendekatan bisnis untuk mencapai kinerja yang memuaskan (sesuai target). (Rachmat, 2014:2).

Menurut Griffin mendefinisikan strategi sebagai rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. (*strategy is a comprehensive plan for accomplishing an organization's goals*). Tidak hanya sekedar mencapai, akan tetapi strategi juga dimaksud untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi dilingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya (Wijaya, 2012:105)

Menurut Scherhorn, J.R, strategi merupakan rencana aksi yang bersifat komprehensif melalui serangkaian arahan yang bersifat kritis dan terdapat panduan



alokasi sumber daya untuk mencapai target jangka panjang organisasi. Wijaya, (2012:105-106)

Secara umum strategi dapat diartikan sebagai cara atau alat untuk mencapai tujuan secara lebih baik dan cepat. Sedangkan pengertian strategi itu sendiri juga berubah dan membangun sejak satu masa ke masa yang lain, ialah Sjafrizal, (2016:105-106) :

1. Selaku alat guna tercapainya tujuan lembaga maupun organisasi dalam kaitan dengan tujuan jangka panjang program tindak lanjut serta prioritas alokasi sumber daya.
2. Seperti alat guna menciptakan keunggulan bersaing.
3. Selaku salah satu alat yang paling penting guna pencapaian keunggulan persaingan.
4. Adalah suatu perbuatan berbentuk selalu meningkatkan serta dilaksanakan berlandaskan perspektif sehubungan dengan segala sesuatu yang diinginkan konsumen di masa mendatang.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam pembuatan rencana strategis yaitu :

1. Identifikasi misi dan sasaran organisasi
2. Mengukur kinerja sekarang terhadap pencapaian misi dan sasaran organisasi
3. Membuat rencana strategis untuk mewujudkan sasaran organisasi
4. Mengimplementasikan rencana strategis
5. Mengevaluasi hasil dan menjabarkan ulang proses perencanaan strategis.

Strategi jika di lihat secara umum mampu di kelompokkan ke dalam tiga kelompok, yakni:

1. Manajemen (baik perusahaan ataupun untuk para pengelola pembangunan) bisa dilaksanakan oleh pimpinan lembaga bersangkutan dengan orientasi pengembangan secara makro (menyeluruh)
2. Investasi ialah strategi berorientasi pada pengembangan kegiatan investasi yang dilakukan dalam rangka pengembangan kegiatan usaha.
3. Bisnis maupun Pengembangan berorientasi bersama pelaksanaan dalam melakukan fungsi – fungsi yang kegiatannya termasuk kedalam manajemen usaha ataupun pemerintah.

Selanjutnya, strategi menurut Wijaya, (2012:107-108) dapat dibedakan beberapa jenis – jenis sebagai berikut :

1. *Corporate Level Strategy* (strategi level korporasi) merupakan strategi yang diformulasikan oleh *top management* untuk menentukan arah dan mengendalikan operasi diperusahaan yang memiliki beberapa lini (*multi line corporations*). *Corporate level strategy* biasanya dimiliki oleh holding company (perusahaan induk) yang memiliki anak perusahaan. Menurut Schermerhorn, J.R, strategi korporat merupakan serangkaian arahan yang bersifat jangka panjang dari perusahaan induk yang bersifat multibisnis.
2. *Business unit strategy* (strategi unit bisnis) atau juga disebut *line-of-business strategy* adalah strategi untuk mencapai tujuan dari lini bisnis.

3. *Functional-level strategy* (strategi level fungsional) merupakan strategi yang diformulasikan secara spesifik pada area fungsional tertentu untuk menunjang business unit strategy.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi merupakan sebuah cara untuk digunakan pada sebuah institusi maupun organisasi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati diawal secara efektif dan efisien baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

## **2.2 Pengangguran**

Menurut SAKERNAS (Survey Keadaan Angkatan Kerja Nasional), pengangguran didefinisikan sebagai berikut :

- a. Mereka yang sedang mencari pekerjaan dan saat itu tidak bekerja.
- b. Mereka yang mempersiapkan usaha yaitu suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam rangka mempersiapkan suatu usaha/pekerjaan yang baru.
- c. Mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan disebut dengan penganggur putus asa dan
- d. Mereka yang sudah mempunyai pekerjaan tapi belum mulai bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, pengangguran dapat diartikan sebagai dimana seseorang berada pada posisi sedang tidak bekerja atau seseorang yang belum mendapatkan pekerjaan.

Menurut Sukirno (Irvanto : 2017) pengangguran dikelompokkan dalam beberapa jenis, yaitu : berdasarkan jam kerja, berdasarkan faktor–faktor penyebabnya dan berdasarkan ciri–cirinya :

1. Berdasarkan jam kerja
  - a. Pengangguran terselubung merupakan tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena suatu alasan tertentu.
  - b. Pengangguran terbuka merupakan pencari kerja yang sedang mencari pekerjaan
  - c. Setengah pengangguran merupakan para pekerja yang bekerja dibawah jam kerja normal.
  - d. Pengangguran terpaksa (*involuntary*) seseorang yang bersedia kerja untuk sesuatu pekerjaan tertentu dengan upah tertentu tetapi sebenarnya pekerjaannya tidak ada.
  - e. Pengangguran sukarela (*voluntary*) pengangguran yang disebabkan para pekerja tidak mau menerima sesuatu pekerjaan dengan upah yang berlaku atau pekerja rela melepas pekerjaannya dengan alasan mungkin memperoleh penghasilan dari harta kekayaan mereka seperti menyewakan rumah kendaraan dan menikmati warisan.
  - f. Pengangguran bruto gabungan pengangguran terbuka dengan setengah pengangguran
2. Berdasarkan faktor – faktor penyebabnya
  - a. Pengangguran frisional merupakan pengangguran yang terjadi karena terdapat sebanyak dua atau tiga persen dari jumlah tenaga kerja maka perekonomian itu dipandang sudah mencapai kesempatan kerja penuh.

Pengangguran sebanyak dua atau tiga persen tersebut dinamakan dengan pengangguran friksional.

- b. Pengangguran siklikal pengangguran yang terjadi karena adanya kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja yang disebabkan dari kondisi geografis informasi dan dari proses perekrutan yang panjang.
  - c. Pengangguran struktural pengangguran yang terjadi karena adanya perubahan struktur perekonomian yang umumnya Negara berusaha dalam mengembangkan perekonomian dalam pola agraris ke industry
  - d. Pengangguran teknologi merupakan yang terjadi karena penggunaan mesin dan kemajuan teknologi. Hal ini ditimbulkan dari adanya pengertian manusia terhadap mesin – mesin dan bahan kimia.
3. Berdasarkan ciri – cirinya.
- a. Pengangguran terbuka adalah yang terjadi karena lowongan pekerjaan yang lebih rendah dan penambahan tenaga kerja.
  - b. Pengangguran tersembunyi adalah pengangguran yang terjadi karena kelebihan tenaga kerja yang digunakan.
  - c. Pengangguran musiman adalah pengangguran yang terjadi karena faktor kondisi iklim yang biasanya disektor pertanian dan perikanan karena pada musim hujan penyadap karet dan nelayan tidak melakukan pekerjaan dan terpaksa menganggur.

d. Pengangguran menganggur adalah pengangguran yang hanya bekerja satu sampai dua hari seminggu atau satu sampai empat jam sehari.

Berdasarkan pernyataan – pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengangguran merupakan dimana seseorang yang telah memasuki usia kerja namun tidak memiliki pekerjaan, tetapi ia sedang mencari pekerjaan atau seseorang yang tidak mencari pekerjaan karena merasa dirinya tidak layak meraih pekerjaan.

### **2.3 Analisis SWOT**

Analisis SWOT adalah suatu metode indentifikasi beragam faktor dan unsur penentu pembangunan sebuah lembaga secara bersistem. Tujuan dari metode analisis SWOT yakni guna melakukan evaluasi keadaan lingkungan kegiatan terkait yang selanjutnya bisa juga dimanfaatkan guna merumuskan strategi pembangunan suatu lembaga yang lebih tepat sesuai dengan kondisi dan potensi lembaga bersangkutan. pada penerapannya lembaga yang dimaksud disini dapat berwujud perusahaan ataupun dinas serta instansi pemerintah. Analisis SWOT tersebut didasarkan pada kondisi umum lembaga terkait baik yang berbentuk *internal* ataupun *eksternal* untuk pencapaian tujuan serta visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemangku kepentingan. Kekuatan terbaik analisis SWOT ialah karena teknik ini bisa melaksanakan evaluasi secara lebih kontras serta teratur tentang situasi lembaga maupun daerah bersangkutan. Penelitian ini menggunakan analisis SWOT yang dimaksud singkatan dari kata – kata yaitu, *strength* (kekuatan), *weakness* (kelemahan), *opportunities* (peluang) dan *threat* (ancaman). Adapun penjelasan dari empat unsur tersebut yaitu:

1. Faktor kekuatan (*Strenght*)

Kekuatan pada dasarnya merupakan kelebihan yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau institusi kekuatan yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau institusi tersebut antara lain potensi dan kualitas yang dimiliki oleh organisasi agar menjadi pilihan.

2. Faktor kelemahan (*Weaknesess*)

Kelemahan atau keterbatasan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau institusi tertentu dibandingkan dengan organisasi atau institusi lainnya. Dalam unsur kelemahan ini pada dasarnya berlawanan dari unsur kekuatan sebagaimana telah dijelaskan diatas. Analisis tentang kelemahan ini akan menjadi konkret dan meyakinkan bilamana dapat didukung oleh data serta informasi yang berbentuk kuantitatif dan terukur.

3. Faktor peluang (*Opportunities*)

Sebagai kesempatan dan kemungkinan yang tersedia dan dapat dimanfaatkan untuk memotivasi proses pembangunan daerah maupun lembaga terkait. Peluang merupakan unsur yang berasal dari (*external*) baik dari segi ekonomi sosial kebijakan maupun aturan pemerintah dan karena adanya perubahan teknologi baru.

4. Faktor Ancaman (*Threat*)

Ancaman atau bahaya ialah sebuah kondisi dimana permasalahan yang datang dari luar dan dapat menyebabkan kesulitan kendala atau rintangan yang cukup serius bagi suatu daerah atau institusi tertentu. Ancaman tersebut bisa timbul

sebagai akibat kemajuan serta perubahan keadaan sosial ekonomi perubahan kebijakan maupun aturan ataupun karena terjadinya perubahan pandangan serta kemajuan teknologi atau situasi ketertiban serta keamanan yang membahayakan proses pembangunan.

Sjafrizal, (2016:258-259) Walaupun teknik analisis SWOT ini cukup populer namun demikian tidak dapat disangkal bahwa teknik ini juga mempunyai beberapa kelemahan dan keterbatasan tertentu sehingga penerapannya dalam penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah perlu dilakukan secara hati – hati. Penjelasan terkait Kelemahan maupun keterbatasannya dapat diuraikan seperti berikut ini:

1. Tingkat Subjektivitas Cukup Tinggi

Dalam analisis SWOT kelemahan utama yang dimiliki yaitu cukup tingginya tingkat subjektivitas perencana dalam melakukan analisis. Hal utama ini sangat dirasakan untuk menentukan unsur – unsur analisis SWOT seperti kekuatan kelemahan peluang dan ancaman. Karena itu dalam meningkatkan objektivitas dari analisis SWOT ini sebaiknya analisis tersebut didorong juga dengan adanya data – data kuantitatif terutama untuk menentukan unsur kekuatan kelemahan peluang serta ancaman.

2. Belum terkait langsung dengan anggaran

Begitu juga telah diuraikan dari sejak awal hingga dengan bagian akhir dari bab ini ternyata teknik analisis SWOT baru dapat menghasilkan analisis kondisi objektif institusi secara tajam (*Self-evaluation*) dan perumusan strategi



pembangunan sesuai dengan keadaan objektif lembaga dan daerah terkait. Akan tetapi kelemahannya merupakan bahwa teknik analisis SWOT ini belum bisa dilaksanakan secara bersangkutan dan sistematis dengan perumusan anggaran yang diperlukan dalam mewujudkan strategi serta kebijakan pembangunan daerah yang telah dirumuskan. Teknik analisis yang juga menggunakan analisis SWOT tetapi terkait langsung dengan aspek penganggaran adalah teknik *Balance Score-card* sebagaimana diuraikan oleh Mulyadi

**Tabel 2.1 Matrik Analisis SWOT Guna Perumusan Strategi**

Internal Eksternal	Strengths (S) Daftar semua kekuatan yang dimiliki	Weakness (W) Daftar semua kelemahan yang dimiliki
Opportunities (O) Daftar semua peluang yang dapat diidentifikasi.	Strategi (SO) Gunakan semua kekuatan yang dimiliki untuk memanfaatkan peluang yang ada	Strategi WO Atasi semua kelemahan dengan memanfaatkan semua peluang yang ada
Threats (T) Daftar semua ancaman yang dapat diidentifikasi.	Strategi ST Gunakan semua kekuatan untuk menghindar dari semua ancaman	Strategi WT Tekan semua kelemahan dan cegah semua ancaman

(sumber: Fahmi, 2015:265)

Fahmi, (2015:265) strategi yang dapat diperoleh dari teknik analisis SWOT seperti berikut ini:

- 1) Strategi SO

Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran organisasi yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar mungkin.

#### 2) Strategi ST

Strategi ini dibuat berdasarkan bagaimana organisasi menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk mengatasi ancaman

#### 3) Strategi WO

Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada.

#### 4) Strategi WT

Strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang dimiliki organisasi serta menghindari ancaman yang ada.

### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Pada penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu, yakni sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilaksanakan oleh Jeffri Chandra Irvanto dkk, dengan judul Peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda yang dimasukkan pada jurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 5, Nomor 3, Tahun 2017 (1243-1256). ISSN 2477-2631(Online) ISSN 2477 – 2631 (Cetak). Penelitian ini ialah penelitian dengan analisis deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil

penelitian ini adalah DISNAKER telah berusaha untuk mengurangi tingkat pengangguran di Kota Samarinda melalui ketiga program tersebut, meskipun dalam pelaksanaannya mengalami beberapa kendala. Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) melakukan penempatan tenaga kerja dengan pelayanan mendata para calon tenaga kerja yang ingin mencari kerja lewat informasi pasar kerja. Dalam melakukan pendataan calon tenaga kerja, tidak ada kriteria khusus seperti tingkat pendidikan calon tenaga kerja yang harus sesuai. Karena calon tenaga kerja ini mendaftar sesuai formulir yang ada seperti Ak I, Ak II, Ak III, Ak IV dan Ak V. DISNAKER menjadi penengah antara tenaga kerja dan perusahaan agar tenaga kerja bisa mendapatkan pekerjaan, perusahaan juga bisa mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan yang kebutuhan perusahaan .(Irvanto, 2017)

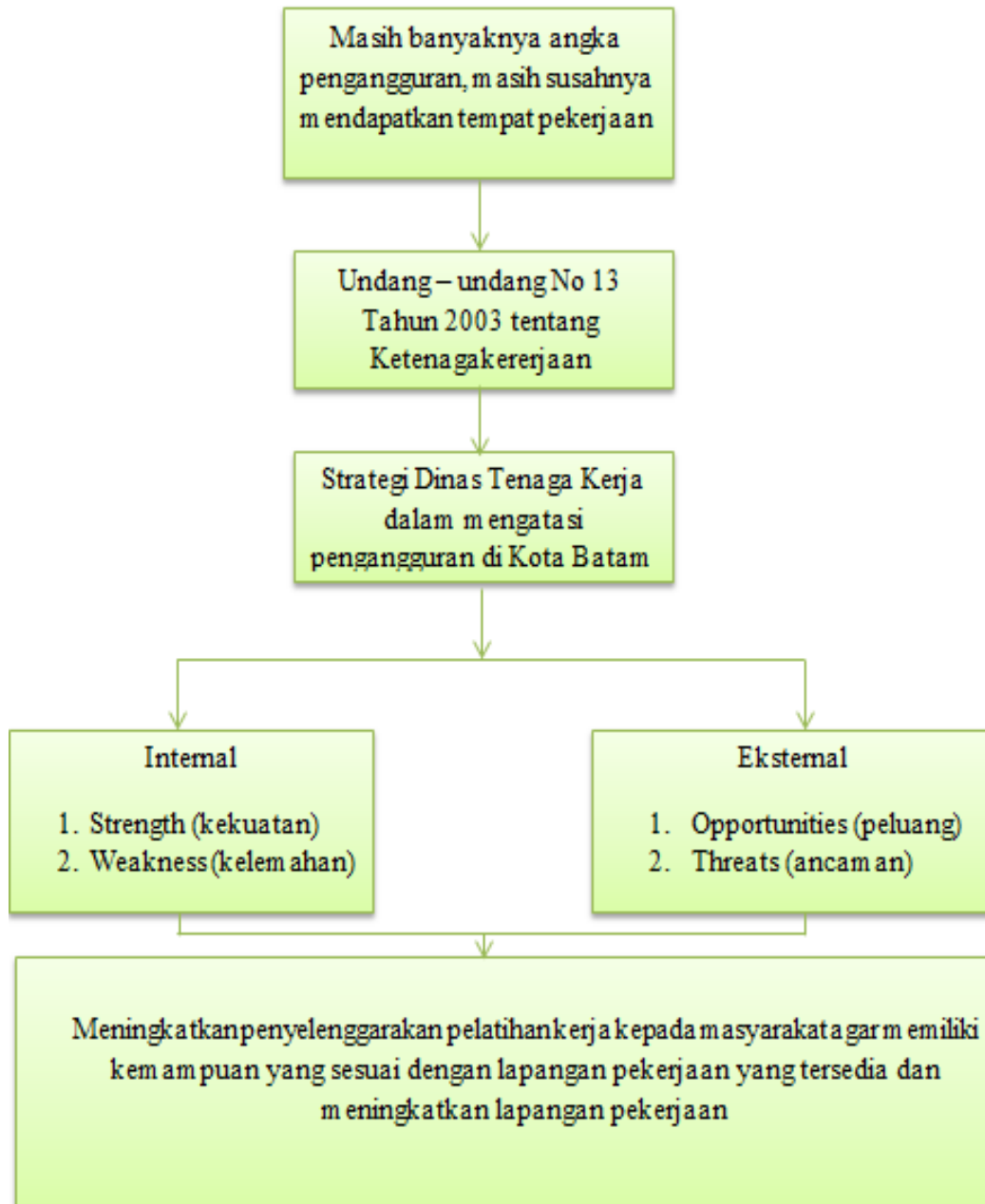
2. Penelitian ini dilaksanakan oleh Fadhil Ikhwan Haulian, yang berjudul Evaluasi Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Penyaluran Tenaga Kerja di Kota Samarinda yang dimasukkan pada jurnal Administrasi Negara Volume 5 Nomor 1 Tahun 2017(5378-5392). ISSN 0000-0000. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan dalam pelayanan untuk menyalurkan tenaga kerja sudah mengantongi sertifikat OSI 9001 tentang manajemen Mutu penyaluran tenaga dari tahun 2013-2015 mengalami peningkatan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan serta masih ada program yang belum terlaksana karena kurangnya dana (Haulian, 2017)

3. Penelitian yang dilakukan oleh Kresensius Wio yang berjudul Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, yang dimuat pada eJournal Administrasi Negara, 2016, 4(2) : 3923-3937 ISSN 0000-0000. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pencari kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur melakukan beberapa tahapan dan azas yang berlaku wajib lapor lowongan, sebagai pelaksana teknis di Kabupaten/Kota. (Wio, 2016)
4. Penelitian ini dilakukan oleh Nurul Huda berjudul Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) dalam Menanggulangi Pengangguran di Sangatta Kabupaten Kutai Timur, yang dimuat pada eJournal Ilmu Pemerintahan, 2016, 4(4) : 1661-1670 ISSN 2477-2458. Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) kabupaten Kutai Timur telah mampu melaksanakan beberapa program unggulan yang terbukti dapat memberdayakan masyarakat kutai timur khususnya dipedalaman sehingga masyarakat yang termasuk dalam kategori pengangguran musiman bisa mendapatkan pekerjaan melalui program – program kerja yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. (Huda, 2016)

5. Penelitian ini dilakukan oleh Bayu Prasetyo Mariono dkk, yang berjudul Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Menanggulangi Angka Pengangguran di Kabupaten Minahasa yang dimasukkan kedalam jurnal jurusan Ilmu pemerintahan Volume 2 Nomor 2 Tahun 2017. ISSN 2337-5736. Penelitian ini ialah dengan menggunakan metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini berdasarkan penelitian yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa bahwa mereka memiliki peran untuk menanggulangi angka pengangguran yaitu : dengan menciptakan tenaga kerja yang professional sesuai kebutuhan pasar dan terampil, serta menciptakan lapangan pekerjaan, dan menjadi fasilitator untuk memberikan informasi pekerjaan bagi para pencari kerja. ( Mariono, et al., 2017)
6. Menurut penelitian yang telah dilakukan Moses K Macharia serta Aggrey Otieno yang berjudul Pengaruh Inflasi terhadap Pengangguran di Kenya yang di muat pada jurnal *International Journal of Science and Research (IJSR)*, Volume 6, nomor 6 tahun 2017, DOI: 10.21275/ART20174660, ISSN : 2319-7064, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak inflasi terhadap pengangguran dan hasil dari penelitian ini adalah Studi ini mengungkapkan bahwa tingkat inflasi dengan p-value < dari 0,05 memiliki hubungan terbalik dengan tingkat pengangguran dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Studi ini merekomendasikan bahwa pemerintah harus membuat kebijakan yang membantu memastikan tingkat inflasi minimum di negara tersebut untuk mencapai tingkat pengangguran

serendah mungkin. Studi ini akan menjadi dasar untuk studi lebih lanjut untuk menetapkan tingkat optimal inflasi dan pengangguran di Kenya. (Macharia & Otieno, 2017)

## 2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran  
(Sumber: Hasil Penelitian 2019)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Peneliti menggunakan jenis penelitian yang merupakan penelitian kualitatif dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian ini merupakan salah satu cara yang dipakai guna mendapatkan fakta serta terbilang sebagai penelitian ilmiah yang dilahirkan atas landasan teori-teori yang tumbuh dari penelitian dan terlindungi atas landasan empirik.

Penelitian kualitatif menurut Sugiyono, (2014:9) yaitu proses penelitian yang berlandaskan pada postpositivisme dilakukan untuk meneliti pada situasi yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument tolak ukur teknik pengumpulan data dapat dilakukan secara triangulasi analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna pada generalisasi.

Dalam penelitian ini peneliti berupaya menggambarkan strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam terhadap pengangguran serta mengidentifikasi faktor – faktor yang menjadi penghambat serta pendukung dalam mengatasi pengangguran di Kota Batam. Untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan tersebut maka relevan apabila peneliti memanfaatkan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

#### **3.2 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian menurut Spradley (Sugiyono, 2012:209) merupakan domain tunggal atau beberapa domain yang terkait dari situasi sosial. Pada penelitian kualitatif pemastian fokus dalam proposal lebih dilandaskan pada tingkat



pembaharuan informasi yang akan diperoleh dari situasi sosial (lapangan). Pada penelitian skripsi ini peneliti berfokus terhadap strategi Dinas Tenaga Kerja kota Batam dalam mengatasi pengangguran. Penggunaan dalam penelitian ini peneliti memanfaatkan konsep strategi yaitu analisis SWOT yang di kembangkan dalam teori Sjafrizal yang mana dalam memanfaatkan analisis SWOT ini terdapat beberapa faktor yakni; *Strenght* (kekuatan), *Weakness* (kelemahan), *Opportunities* (peluang) dan *Threats* (ancaman).

### **3.3 Sumber Data**

Dalam penelitian kualitatif tidak mengonsumsi sebutan populasi, tetapi oleh Spradley (Sugiyono, 2014:215) , dinamakan “*social situation*” atau situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen yaitu: tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Sumber – sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, bervariasi petunjuk serta gambaran yang didapatkan tepat dari sumbernya, yakni para pihak yang dijadikan petunjuk penelitian. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dan Masyarakat Kota Batam.
2. Data sekunder, bervariasi teori serta penjelasan akan didapatkan secara tidak langsung oleh sumbernya, yakni bervariasi buku serta website yang berisi teori atau bervariasi dokumen tulisan perihal strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam mengatasi pengangguran di Kota Batam, dan data lain yang signifikan terhadap keperluan serta sasaran peneliti.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Observasi**

Peneliti melakukan observasi dengan turun langsung ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian adapun lokasi yang peneliti lakukan pada penelitian ini yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

#### **2. Wawancara**

Sugiyono, (2012:137) Wawancara dimanfaatkan sebagai teknik pengambilan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendetail dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Peneliti melakukan wawancara pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dan masyarakat yang menganggur di Kota Batam.

**Tabel 3.1 Daftar Informan Wawancara**

No	Nama	Kedudukan
1	Syafriadi, S.Sos	Kabid Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
2	Afrizon, SH	Kasi Informasi Pasar Kerja dan Penempatan dalam Negeri
3	Hamidah	Staff Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
4	Simon	Masyarakat Pencari Kerja
5	Raja	Masyarakat Pencari Kerja
6	Efri	Masyarakat Pencari Kerja
7	Dewi	Masyarakat Pencari Kerja
8	Fitri Nuraini	Masyarakat Pencari Kerja
9	Aprilia	Masyarakat Pencari Kerja
10	Yessica Simanullang	Masyarakat Pencari Kerja

(Sumber: Hasil Observasi Peneliti 2019)

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pemungutan data beserta memanfaatkan dokumen dengan sumber data. Dokumen tersebut bersifat sumber data peneliti berupa format catatan gambar atau foto dengan maksud supaya hasil penelitian ini dapat dibilang sangat tepat.

### 3.5 Metode Analisis Data

Sugiyono, (2012:246-253) Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung

secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu :

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

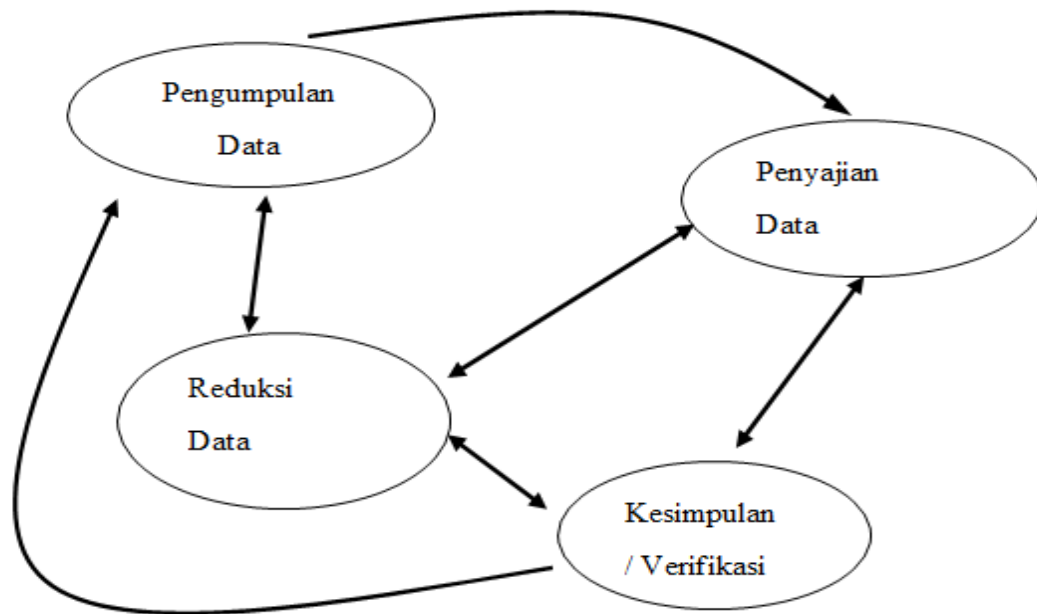
Mereduksi data berarti merangkum, menentukan peristiwa yang pokok, menfokuskan kepada peristiwa yang penting, ditentuka topik beserta bentuknya. Dengan demikian data yang sudah dirangkum akan memberikan gambaran yang sangat tepat, dan memudahkan peneliti untuk melangsungkan pengambilan data seterusnya, serta mencari kembali saat diperlukan.

2. *Data Display* (penyajian data)

Dalam penelitian kualitatif, *Data Display* dapat dilaksanakan pada wujud uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Ada kalanya dimanfaatkan untuk menyajikan data pada penelitian kualitatif merupakan dengan teks yang berkarakter naratif.

3. *Conclusion Drawing/verification*

Kesimpulan pada penelitian kualitatif ialah penemuan terbaru yang belum pernah ada sebelumnya. Temuan bisa berupa deskripsi maupun gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih belum jelas atau buram sehingga setelah diteliti menjadi jelas, bisa berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. Tiga hal tersebut bisa dilihat dari bagan alur pemikiran berikut ini:



**Gambar 3.1 komponen dalam analisis data (*interactive model*)**  
 (Sumber: Sugiyono, 2014:247)

### 3.6 Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility* (validasi internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reabilitas) dan *confirmability* (obyektivitas) (Sugiyono, 2014:270).

1. Uji *Kredibilitas*, kepercayaan terhadap data hasil penelitian antara lain dilaksanakan melalui:
  - a. Perpanjangan pengamatan, bermakna kembalinya peneliti ke lokasi penelitian, melaksanakan pengamatan, wawancara bersama sumber data yang sudah ditemukan ataupun yang baru ditemui.
  - b. Peningkatan ketekunan, bermakna melaksanakan pengamatan secara sangat teliti serta berkesinambungan.

- c. Triangulasi bisa didefinisikan seperti pengecekan data dari bervariasi sumber dengan beragam upaya serta beragam waktu.
  - d. Mengadakan membercheck ialah metode pengecekan data yang telah didapat peneliti terhadap pemberi data.
2. Pengujian *transferability*, untuk dapat memahami hasil penelitian perlu memberikan penjelasan yang rinci, jelas, sistematis dan bisa dipercaya. Dengan demikian maka pembaca bisa lebih jelas atas hasil penelitian tersebut, sehingga bisa memutuskan dapat atau tidaknya untuk menerapkan hasil penelitian tersebut ditempat lain.
  3. Pengujian *dependability*, dilaksanakan dengan melakukan audit terhadap seluruh metode penelitian. Caranya dilaksanakan oleh auditor yang independen, atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti saat melaksanakan penelitian.
  4. Pengujian *confirmability*, berarti menguji hasil penelitian dihubungkan dengan metode yang dilaksanakan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari metode penelitian yang dilaksanakan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*.

### **3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **1. Lokasi**

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang bertempat di jalan Kartini I No.29-30 , Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau 29421. Dan di masyarakat pencari kerja yang berada di Kota Batam.

## 2. Jadwal Penelitian

**Tabel 3.2 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan															
		April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Studi Pustaka																
2.	Penyusunan Proposal																
3.	Pengumpulan Data																
4.	Penelitian Lapangan																
5.	Pengolahan Data																
6.	Analisis dan Kesimpulan																
7.	Penulisan Laporan Akhir																
8.	Penyerahan Laporan																