

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam era globalisasi saat ini, perubahan-perubahan besar akan terjadi dalam kehidupan umat manusia¹, dimana hal ini di tandai dengan adanya suatu perubahan di berbagai bidang dan menuntut untuk mewujudkan ekonomi daerah secara nyata. Di samping itu pula globalisasi juga akan semakin memperpendek batas ruang dan waktu yang di tandai dengan adanya keterbukaan, reformasi, demokratisasi, kompetisi bebas, serta derasnya arus informasi dan menuntut pula adanya kualitas sumber daya manusia yang handal dan tentunya berkualitas. Namun di balik gemerlapnya era globalisasi yang sekaligus memasuki pasar bebas, di mana informasi dan investasi semakin mudah di dapat, ternyata hal tersebut membawa suatu dampak bagi suatu negara, seperti yang di alami oleh bangsa indonesia yang masih selalu di hadapkan pada berbagai macam persoalan, diantaranya masalah ketenagakerjaan. Permasalahan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan apabila kita amati dapat dibagi atas dua permasalahan yaitu :

Pertama, Pertambahan angkatan kerja dari tahun ke tahun yang terus meningkat dan terbatasnya kesempatan kerja.

Kedua, Rendahnya mutu dan ketrampilan yang di miliki oleh angkatan kerja.²

¹ Revisond Baswir, *Dilema Kapitalisme Perkoncoan*, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta, 1999, hal 82.

² Suratman, *Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia dan Tantangan Memasuki Pasar Kesejagadan*, P2 UMM, April-Juli, 1996, hal. 65.

Kedua persoalan pokok tersebut apabila kita persempit lagi ruang lingkungnya mengacu pada kesempatan kerja yang tersedia tidak dapat terisi oleh karena persyaratan ketrampilan yang tidak terpenuhi. Untuk mengetahui berapa besar jumlah angkatan kerja se Kecamatan Yogyakarta, dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Klasifikasi Jumlah Angkatan Kerja, Menurut faktor Pendidikan se
Kecamatan Yogyakarta

NO	KECAMATAN	JUMLAH ANGKATAN KERJA MENURUT PENDIDIKAN							
		TAMAT							
		SLTP	SLTA	D-1	D-2	D-3	S-1	S-2	S-3
1	Danurejan	6,383	7,163	293	266	357	614	211	163
2	Gondokusuman	6,889	30,785	3,559	2,981	7,181	4,713	2,232	723
3	Gondomanan	1,591	8,861	199	161	143	433	196	8
4	Gedongtengen	3,787	5,455	503	221	343	1,530	163	18
5	Jetis	8,506	9,094	852	940	1,169	1,858	547	457
6	Kraton	3,321	4,340	419	477	535	886	282	74
7	Kotagede	5,514	8,562	136	300	1,528	1,501	211	41
8	Mantrijeron	7,579	12,785	761	274	806	1,105	82	3
9	Mergangsan	9,015	13,230	1,483	1,287	2,164	1,521	277	121
10	Ngampilan	4,402	5,901	853	1,466	1,977	1,213	56	8
11	Pakualaman	2,489	4,719	175	65	262	963	68	6
12	Tegalrejo	8,722	11,206	547	634	824	1,477	343	203
13	Umbulharjo	12,660	15,344	1,082	797	2,286	3,563	562	535
14	Wirobrajan	5,958	12,702	196	277	879	1,406	289	58

Sumber Data : Rekapitulasi Data Profil Kelurahan Tahun 2003.

Dari data tersebut diatas dari 14 Kecamatan di Kota Yogyakarta, bahwa dapat kita lihat dari beberapa kecamatan yang ada jumlah lulusan terbanyak hampir disetiap Kecamatan yang ada di Yogyakarta adalah lulusan SLTP atau SLTA yang sederajat di banding mereka para lulusan sarjana. Hal itu dikarenakan banyak lulusan SLTP atau SLTA yang sederajat tidak bisa melanjutkan pendidikan, bisa dikarenakan tidak adanya biaya ataupun tidak berminatnya lulusan ini untuk belajar kembali di bangku pendidikan formal. Yang mereka inginkan hanya ingin segera bekerja dan mendapatkan gaji yang

cukup untuk penghidupan dan dengan tanpa melihat apakah mereka telah mempunyai keahlian atau *skill* tertentu, sehingga yang terjadi nantinya adalah ketidakmampuan mereka untuk bersaing dengan para angkatan-angkatan kerja yang sudah mempunyai keahlian tertentu.

Masalah ketenagakerjaan memang merupakan permasalahan yang sangat serius bagi setiap negara, baik negara yang sudah maju apalagi bagi negara yang sedang berkembang. Hal ini di akibatkan oleh jumlah penduduk yang sangat besar, tingginya tingkat pertumbuhan penduduk, pertumbuhan ekonomi yang tidak merata, kualitas sumber daya yang rendah dan terbatasnya lapangan pekerjaan, sehingga memunculkan suatu permasalahan yang cukup kompleks yaitu masalah ketenagakerjaan di mana pada akhirnya agar jalannya pembangunan nasional tidak terhambat, masalah pelatihan bagi tenaga kerja dalam menciptakan tenaga kerja yang memiliki produktifitas yang tinggi menjadi suatu isu yang sifatnya mendesak untuk ditangani secara serius.

Tabel 1.2
Jumlah Penduduk Usia Kerja (15 Tahun Keatas) Menurut Angkatan Kerja
se Kecamatan Yogyakarta

NO	Kecamatan	Jumlah Penduduk Usia Kerja (15 Tahun Keatas)	
		Angkatan Kerja	
		A.K Belum Bekerja	A.K Sudah Bekerja
1	Danurejan	1,338	13,769
2	Gondokusuman	3,690	48,366
3	Gondomanan	4,22	9,584
4	Gedongtengen	-	-
5	Jetis	1,881	15,402
6	Kraton	2,565	12,025
7	Kotagede	-	-
8	Mantrijeron	-	-
9	Mergangsan	2,851	19,758
10	Ngampilan	-	-
11	Pakualaman	966	5,151
12	Tegalrejo	1,348	14,093
13	Umbulharjo	3,807	20,516
15	Wirobrajan	367	11,477
Jumlah		19,235	170,146

Keterangan : Angka Untuk General Total belum mencerminkan jumlah penduduk usia Kerja menurut angkatan kerja se Kota Yogyakarta, karena ada beberapa Kecamatan yang datanya belum masuk

Sumber : Data Penganggur dan Angkatan Kerja Dinas Kota DIY Tahun 2004.

Dalam hal ini di perlukan suatu langkah-langkah yang menyeluruh dan terpadu dalam memberikan pelatihan-pelatihan kerja guna menciptakan atau mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki produktifitas kerja yang tinggi. Kita mengetahui bersama bahwa semakin tingginya pertumbuhan angkatan kerja di indonesia dan secara umum seiring dengan semakin banyaknya jumlah pencari kerja. Banyaknya pencari kerja akan mendorong timbulnya persaingan-persaingan dalam perolehan pekerjaan sehingga dalam hal ini sangat di perlukan adanya suatu pemberian bekal kepada para angkatan kerja, sehingga nantinya dapat bersaing dengan angkatan-angkatan

kerja yang lain dan mendorong para pencari kerja untuk memperoleh pembinaan dalam hal ini pemberian latihan-latihan kerja, baik melalui lembaga latihan swasta, pemerintah dan perusahaan serta pada instansi terkait dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada.

Pemberian pembinaan dan pelatihan-pelatihan merupakan salah satu kebijakan yang diambil oleh Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Program ini didasarkan atas pertimbangan :

1. Upaya untuk membentuk tenaga kerja yang terampil, memiliki sikap mental dan disiplin kerja yang baik sehingga diharapkan nantinya mereka (angkatan kerja) mampu bekerja secara produktif.
2. Untuk lebih meningkatkan kualitas bagi angkatan kerja.
3. Semakin kompleksnya masalah Sumber Daya Manusia yang ada di Indonesia dengan berbagai implikasi sosial dan ekonomi seperti masalah pendidikan yang rendah, tidak adanya ketrampilan, menyebabkan harus ditempuh langkah-langkah yang sifatnya mencegah angkatan kerja yang minim akan ketrampilan, sehingga nantinya dapat berusaha meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan dapat bersaing dengan angkatan-angkatan kerja yang ada.
4. Terbukanya kesempatan dan peluang kerja yang cukup luas di negara-negara industri yang relatif kaya dan baru berkembang sehingga memerlukan tenaga kerja yang banyak dan tentunya memiliki keterampilan dan keahlian. Sumber daya yang memiliki keahlian tertentu diharapkan dapat membantu menampung sejumlah angkatan kerja yang memiliki *skill* sesuai dengan pekerjaan yang ada.

Namun pada kenyataannya yang nampak adalah masih banyaknya angkatan-angkatan kerja yang terus bertambah, tanpa mempunyai keahlian (*skill*). Sehingga yang terjadi adalah ketidakmampuan untuk bersaing terhadap angkatan-angkatan kerja yang sudah mempunyai keahlian tentunya, dan masih banyaknya penanganan masalah-masalah pelatihan yang belum tergarap secara profesional, baik dalam proses administratif, penyiapan sumber daya maupun fasilitas sarana dan prasarana. Persoalan pemberian pelatihan-pelatihan terhadap angkatan-angkatan kerja semakin mendapat sorotan publik sejalan dengan semakin bertambahnya angkatan-angkatan kerja, sehingga dalam hal ini sangat dibutuhkan dan dituntut suatu angkatan kerja yang memiliki ketrampilan atau keahlian tertentu.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai instansi pemerintah dalam hal ini mempunyai tugas dalam menangani masalah ketenagakerjaan berusaha memberikan pelatihan-pelatihan dan pembinaan-pembinaan bagi angkatan kerja yang ada sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan produktifitas kerja. Berbicara mengenai permasalahan ketenakerjaan dalam hal ini masalah pelatihan dalam upaya peningkatan produktifitas kerja, seperti kita ketahui bersama seperti pemberian pelatihan-pelatihan bagi para angkatan kerja sangat dibutuhkan dan penting sekali dalam mencetak tenaga kerja yang unggul dan berkualitas, dan di sini perlu di lihat juga apakah para angkatan-angkatan kerja cukup peduli akan pemberian ketrampilan tersebut.

Permasalahan-permasalahan ini tidak hanya menjadi masalah bagi pemerintah pusat melainkan juga bagi pemerintah daerah sendiri, seperti halnya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta, yang dalam hal ini mempunyai tugas menangani berbagai permasalahan-permasalahan pada masalah ketenagakerjaan

dan dituntut untuk berusaha keras menata dan mengelola segala aspek yang berhubungan dengan masalah pemberian pelatihan-pelatihan dan pembinaan-pembinaan bagi angkatan kerja, karena dinas tersebut sebagai instansi yang sah dan lebih mengetahui akar permasalahan dan solusi yang terbaik dalam mengatasi masalah-masalah ketenagakerjaan di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hal tersebut diperkuat dengan adanya Peraturan Daerah (PERDA) No. 20 Tahun 2000 Daerah Istimewa Yogyakarta tentang pembentukan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Keputusan Walikota Yogyakarta Nomor 60 Tahun 2001. Dengan demikian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta mempunyai kewenangan penuh untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan dan tentunya memiliki program-program khusus untuk menangani masalah tersebut.

Untuk mengatasi berbagai permasalahan ketenagakerjaan dalam hal ini pemberian pembinaan-pembinaan dan latihan-latihan tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menyusun dan menerapkan kebijakan yang tercantum dalam rencana strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah kota Yogyakarta Tahun 2004 –2005, sebagai wujud operasionalisasinya kebijakan tersebut kemudian dijabarkan dalam bentuk program dan kegiatan pada Seksi Pelatihan dan Produktifitas Kerja.

Program yang ditetapkan adalah ³ :

1. Kegiatan pelatihan ketrampilan tenaga kerja.
2. Pelatihan ketrampilan keliling (MTU).
3. Monitoring kelompok kerja produktif (KKP) atau monitoring lulusan pelatihan BLK.

³ Agenda Kegiatan Program Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Seksi Pelatihan dan Produktifitas Kerja Tahun 2004-2005

4. Program LKI

Program dan kegiatan tersebut disusun secara realistis dengan mengantisipasi perkembangan, masa depan serta mempertimbangkan kondisi dan situasi di Pemerintah Kota Yogyakarta. Hingga saat ini program dan kegiatan tersebut telah mampu di laksanakan dengan telah terbentuknya kelompok-kelompok kerja dan telah mengikutkan beberapa orang dalam program ketrampilan tersebut, tentunya dalam hal ini perlu di lihat kembali jumlah angkatan kerja secara keseluruhan yang ada di Propinsi DIY yaitu : Kab. Sleman angkatan kerja berjumlah 41.438, Kab Kulonprogo 16.032, Kab Bantul 38.054, Kab Gunung Kidul 17.095, Kota Yogyakarta sendiri 31.664 yang belum bekerja menurut data mengingat jumlah angkatan kerja yang belum bekerja di Kota Yogyakarta sendiri cukup banyak hal ini perlu di lihat kembali apakah masing-masing individu (para angkatan kerja) aktif ataupun respon terhadap program pelatihan, dan dapat di katakan intensif mengingat tidak semua angkatan kerja merespon dan peduli akan pemberian ketrampilan tersebut dan tidak semua peserta latihan mengikuti sampai dengan selesai. Untuk itulah dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui sudah sejauh manakah program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta Khususnya pada seksi Pelatihan dan Produktifitas Kerja telah dilaksanakan.

B. PERUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat diambil suatu rumusan masalah sebagai berikut: “ Bagaimanakah implementasi program dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi implementasi program pada kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh

Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta tahun 2004 - 2005 ”

C. KERANGKA DASAR TEORI

Kerangka dasar teori merupakan suatu uraian yang menjelaskan variable-variabel dan hubungan antar variabel yang di dasarkan pada konsep dan definisi tertentu. Dalam melakukan suatu penelitian ada unsur yang sangat penting, yakni teori, karena sebuah teori mempunyai peranan dalam menjelaskan apa-apa yang ada dalam permasalahan yang akan dicari suatu pemecahan atau solusinya. Penelitian yang disajikan berorientasi pada pengembangan Sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi, sehingga pendapat-pendapat teori yang digunakan sebagai cara pemecahan suatu masalah adalah juga merupakan teori pengembangan sumber daya manusia dan kinerja organisasi yang ada di dalam masyarakat.

Dengan demikian dalam penelitian ini dasar-dasar teori yang akan dikemukakan adalah meliputi :

1. Pengertian Kebijakan

Secara etimologis, istilah *policy* (kebijakan) berasal dari bahasa Yunani, Sanskerta dan Latin. Akar kata dalam bahasa Yunani dan Sanskerta *polis* (negara kota) dan *pur* (kota) dikembangkan dalam bahasa latin menjadi *politia* (negara) dan akhirnya dalam bahasa pertengahan *policie* yang berarti menangani masalah-masalah publik atau administratur pemerintahan.

Menurut Miftah Thoha⁴ dalam arti luas *policy* mempunyai dua aspek pokok :

⁴ Miftah Thoha, *Dimensi-Dimensi Ilmu Administrasi Negara*, PT. Rajawali Press, Jakarta, 1999, hal.57.

- *Policy* merupakan pactical sosial, ia bukan even yang tunggal atau terisolir, dengan demikian sesuatu yang dihasilkan pemerintah berasal dari segala kejadian dalam masyarakat dan dipergunakan pula untuk kepentingan masyarakat.
- *Policy* adalah sesuatu peristiwa, yang di timbulkan oleh, baik untuk mendamaikan “*claim*” dari pihak-pihak yang konflik atau untuk menciptakan “*intensif*” bagi tindakan bersama bagi pihak-pihak yang ikut menetapkan tujuan akan tetapi mendapatkan perlakuan yang tidak rasional dalam usaha tersebut.

Dari dua spek pokok tersebut dapat disimpulkan bahwa *policy* pada satu pihak dapat berbentuk suatu usaha yang kompleks dari suatu masyarakat, di lain pihak *policy* merupakan tehnik atau cara untuk mengatasi konflik dan menimbulkan intensif.

Selain itu Carl J. Frederick⁵ mengatakan *policy* merupakan amat mendasar bagi konsep kebijakan terhadap suatu tujuan sasaran atau keinginan. Adapun *public policy*, menurut David Easton⁶ dapat dirumuskan sebagai alokasi nilai yang otoratif untuk seluruh masyarakat akan tetapi hanya pemerintah yang dapat berbuat secara otoratif untuk seluruh masyarakat, dan semuanya yang di pilih oleh pemerintah untuk dikerjakan atau tidak dikerjakan adalah hasil-hasil alokasi nilai tersebut.

Dari beberapa pengertian kebijakan di atas dengan mengikuti paham kebijakan negara itu harus mengabdikan kepada kepentingan rakyat banyak, maka dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa kebijakan adalah serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilakukan untuk tidak dilakukan oleh pemerintah, yang mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu demi kepentingan seluruh masyarakat.

⁵ C.J. Frederick, *Man and His Government*, New York, MC Graw Hill, 1963, hal. 70.

⁶ David Easton, *The Principal System*, New York kupert, 1953, hal. 129.

2. Kebijakan Publik

Ada beberapa macam definisi dari kebijakan publik (*public policy*) yang dikemukakan oleh para ahli. Misalnya kita dapat melihat pengertian kebijakan publik menurut R.C. Chandler dan J.C. Plano yang mengemukakan bahwa kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber-sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah publik. Sedangkan A. Hoogerwerf yang mengatakan bahwa kebijakan publik adalah unsur penting dari politik, dapat diartikan sebagai usaha pencapaian tujuan-tujuan tertentu menurut urutan waktu tertentu.⁷

Jadi kebijakan publik itu diarahkan pada apa yang senyatanya dilakukan oleh pemerintah dan bukan sekedar apa yang ingin dilakukan. Berdasarkan sejarah tentang studi kebijakan publik, Raksasatya menyimpulkan bahwa kebijakan publik pada dasarnya memiliki 3 elemen, yaitu:⁸

- a. Identifikasi dari tujuan yang ingin dicapai;
- b. Taktik atau strategi dari beberapa langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan;
- c. Penyediaan berbagai input untuk memungkinkan pelaksanaan secara nyata dari taktik maupun strategi tersebut diatas.

Dari tiga elemen dalam kebijakan publik tersebut terlihat dengan jelas bahwa pada dasarnya kebijakan publik adalah sebuah sikap dari pemerintah yang berorientasi pada tindakan.

3. Program

⁷ Inu Kencana Safiee, *Manajemen Pemerintahan*, PT. Pertija, Jakarta, 1998, hal.86.

⁸ Raksasatya, dalam Jones, O. Charles, *Kebijakan Publik*, Rajawali Press, Jakarta, 1963, hal. 60.

Menurut W. J. S. Poerwadarminta program memiliki definisi yaitu suatu rancangan mengenai asas-asas serta dengan usaha-usaha (dalam ketatanegaraan, perekonomian dan sebagainya).⁹ Berbeda dengan Charles O. Jones, dimana ia mengatakan bahwa program adalah cara yang disahkan untuk mencapai tujuan.¹⁰ Selain itu Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto Memiliki pengertian lain dari program yang cenderung menjelaskan mengenai setiap usaha untuk mencapai tujuan.¹¹ Sedangkan John M. Echols dan Hasan Shadily berpendapat bahwa program merupakan rencana atau rancangan mengenai apa-apa yang akan di laksanakan.¹²

Perlu dipahami pula bahwa departemen Pendidikan dan Kebudayaan R.I pun memiliki definisi yang menjelaskan tentang program kurang lebihnya rancangan mengenai asas serta usaha yang akan dijalankan.¹³ Dari beberapa definisi di atas di dapatkan pengertian umum dari program yaitu rencana atau rancangan yang akan dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Bersumber dari keterangan di awal tadi sudah barang tentu makna program di sini yaitu program-program kerja yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam hal ini adalah pada Seksi Pelatihan dan Produktifitas Kerja.

4. Implementasi Program

Implementasi program dan kegiatan pada awalnya adalah kebijakan (*public policy*) yang kemudian di terjemahkan ke dalam program-program nyata yang di tujukan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah di tetapkan dalam kebijakan publik itu.

⁹ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, P.N. Balai Pustaka, Jakarta, 1982, hal 769.

¹⁰ Charles O. Jones, *Kebijakan Publik*, Rajawali Press, Jakarta, 1991, hal. 44.

¹¹ Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Bina Aksara, Jakarta, 1998, hal. 78.

¹² John M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Bahasa Inggris-Indonesia*, PT Gramedia, Jakarta, 2000, Hal. 450.

¹³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan R.I, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, hal. 702.

Makna implementasi menurut Daniel A. Mazmania dan Paul A. Sabatier adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan.¹⁴

Implementasi kebijakan merupakan aktivitas pemerintah untuk merealisasikan tujuan-tujuan publik (*goals of public policies*) menjadi hasil-hasil yang bisa dilihat. Jadi implementasi kebijakan publik merupakan fungsi dari implementasi program dan yang tergantung daripada hasil-hasil (*outcomes*) itu sendiri.

Studi mengenai pelaksanaan kebijakan harus di bedakan dari evaluasi kebijakan, untuk itu Amir Santosa mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :¹⁵

“ Analisis mengenai pelaksanaan kebijakan (*policy impementation*) mencoba mempelajari sebab keberhasilan/kegagalan kebijakan publik melalui pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kebijakan, sedangkan didalam pelaksanaan kebijaksanaan itu tidak hanya bersifat teknis administratif belaka, tetapi melibatkan juga masalah-masalah politik. Dengan demikian studi mengenai implementasi kebijakan, mencoba menjawab pertanyaan mengapa hal ini terjadi, dan tidak hanya berhenti pada pertanyaan apa yang terjadi “

Sedangkan Merilee S. Grindle, melihat bahwa studi impementasi kebijakan publik merupakan usaha untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan kebijakan publik serta variabel-variabel yang mempengaruhinya.

Implementasi kebijakan di tentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Studi ini melihat adanya tiga dimensi analisis dalam organisasi, yaitu tujuan, pelaksanaan, tugas dan kaitan organisasi dengan lingkungan. Ide dasar Grindle adalah bahwa kebijakan di transformasikan menjadi program-program aksi maupun

¹⁴ Daniel A. M dan Paul A.S. dalam Solichin Abdul Wahab. “*Analisis Kebijaksanaan* “. Bumi Aksara. Jakarta. 2001. hal.2.

¹⁵ Amir Santosa ,” *Jurnal Ilmu Politik Suatu Pengantar*“, PT Gramedia, Jakarta, 1989, hal 8.

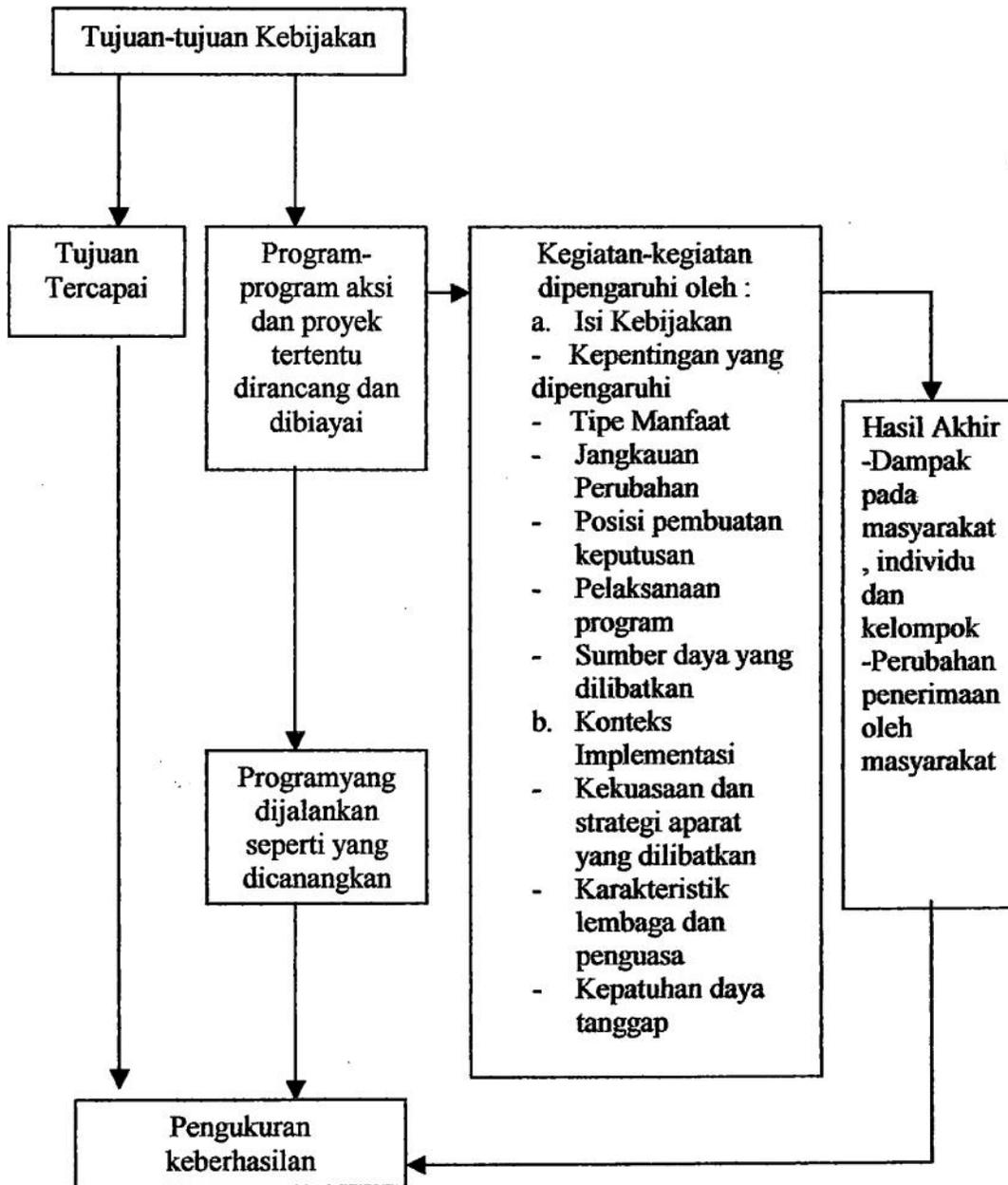
proyek individual dengan biaya yang telah disediakan maka implementasi kebijakan dapat dilakukan.¹⁶

Untuk lebih jelasnya Merilee S. Grindle menggambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:¹⁷

¹⁶ Samudra Wibawa, "*Kebijakan Publik dan Analisa*", Intermedia, Jakarta, 1991, hal 22.

¹⁷ Merilee S. Grindle (ed). "*Politics and Implementation In The Third W*", Princeton University Press. Princeton, New Jersey, 1980, hal 6.

GAMBAR 1.3
Model Implementasi Kebijakan Menurut Grindle



Sumber : Merilee S. Grindle (ed), " *Politics and Implementation In The Third* ", 1980, Hal.6.

Dari bagan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Isi Kebijakan :

1. Kepentingan yang di pengaruhi

Kepentingan yang menyangkut banyak kepentingan yang berbeda akan sulit di implementasikan di banding yang menyangkut sedikit kepentingan.

2. Tipe manfaat

Suatu kebijakan yang memberikan manfaat dan langsung dapat dirasakan oleh sasaran, bukan hanya formal, ritual, dan simbolis. Akan tetapi konkrit akan lebih muda di implementasikan.

3. Derajat perubahan yang diharapkan

Kebijakan cenderung lebih mudah di implementasikan jika dampak yang diharapkan dapat memberi hasil yang pemanfaatannya jelas dibandingkan dengan yang bertujuan terjadi perubahan sikap dan perilaku penerima kebijakan.

4. Letak pengambilan keputusan

Kedudukan pembuat kebijakan akan mempengaruhi implementasi, selanjutnya pembuatan kebijakan yang mempunyai kewenangan dan otoritas yang tinggi akan lebih mudah dan mempunyai wewenang dalam pengkoordinasian organisasi di bawahnya.

5. Pelaksana program

Keputusan siapa yang akan di tugasi untuk mengimplementasikan program yang ada dapat mempengaruhi proses implementasi dan hasilnya. Dalam hal ini tingkat kemampuan, keefektifan, dan dedikasi yang tinggi akan berpengaruh dalam prosesnya.

6. Sumber daya yang dilibatkan

Sumber daya yang digunakan dalam program, bentuk dasar, dan asal sumber daya akan menentukan implementasi dan keberhasilan kebijakan.

Konteks Implementasi :

1. Strategi yang digunakan dalam proses, kekuasaan, dan badan pelaksana ataupun elit politik dan penguasa setempat akan mempengaruhi implementasi kebijakan.
2. Kondisi dan keberadaan badan pelaksana yang di dukung oleh otoritas penguasa akan berpengaruh.
3. Kepatuhan dapat berupa dukungan elit politik, kesediaan instansi pelaksana program, juga kepatuhan masyarakat penerima manfaat atau sasaran program. Sedangkan daya tanggap berupa kepekaan lembaga publik seperti birokrasi terhadap kebutuhan atau permasalahan yang timbul dari implementasi kebijakan.

Menurut George C. Edwards III ada 4 faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi. Faktor-faktor tersebut bekerja sama secara simultan dan berinteraksi satu dengan yang lain, untuk membantu ataupun dapat menjadi penghambat. Keempat faktor yang di maksud tersebut adalah :¹⁸

a. Komunikasi

Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus di lakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditramisikan kepada kelompok sasaran atau target sehingga akan mengurangi

¹⁸ George C. Edward III, *Understanding Public Policy*, Prentice Hall Inc, Englewood, New Jersey, 1980, hal.9-12.

distorsi implementasi. Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak di ketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran.

b. Sumber daya

Sumber daya di sini memegang peranan yang cukup penting, di karenakan apabila dari pelaksana kekurangan sumber daya yang di perlukan untuk melaksanakan kebijaksanaan maka implementasi mungkin berjalan tidak efektif. Sumber daya yang dimaksud di sini adalah staf yang mempunyai skill memadai untuk melaksanakan tugas-tugasnya, informasi mengenai pelaksanaan, kebijakan atau data-data yang akurat dan wewenang serta fasilitas yang diperlukan.

c. Sikap pelaksana dan kecenderungan pelaksana

Apabila pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu, kemungkinan besar mereka melaksanakan sebagaimana yang di inginkan oleh pembuat keputusan. Begitu juga berlaku sebaliknya apabila terjadi hal yang berlawanan. Dengan demikian kecenderungan-kecenderungan pelaksana biasanya menimbulkan pengaruh terhadap kelancaran implementasi, baik yang mendukung maupun yang menghambatnya.

d. Struktur birokrasi

Struktur organisasi yang melaksanakan kebijakan mempunyai pengaruh penting terhadap pelaksanaan kebijakan dapat dimungkinkan dihambat oleh struktur birokrasi yang terlalu panjang dan berbelit-belit, serta sistem prosedural yang tiadk efisien.

Implementasi kebijakan publik banyak ditentukan oleh aparat pelaksana dalam birokrasi dan prosedur implementasi atau karakteristik para pejabat birokrasi. Namun

demikian keberhasilan pelaksanaan kebijakan publik sesungguhnya juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar birokrasi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta sebagai instansi daerah yang berwenang mengelola bidang ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta dalam mewujudkan tujuannya telah menetapkan berbagai kebijakan yang dijabarkan dalam bentuk program dan kegiatan pada Seksi-Seksi yang ada, dalam hal ini pada Seksi Pelatihan dan Produktifitas Kerja. Dalam merumuskan berbagai kebijakannya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta terlebih dahulu melakukan analisis internal dan eksternal. Analisis internal dilakukan untuk mengetahui kemampuan organisasi, sedangkan analisis eksternal diperlukan untuk mengantisipasi perkembangan yang terjadi.

Pelaksanaan program yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta, khususnya pada Seksi Pelatihan dan Produktifitas Kerja Dijabarkan pertahun berdasarkan volume pekerjaan, biaya yang dibutuhkan, lokasi pelaksanaan kegiatan serta tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dengan mempertimbangkan dinamika masyarakat dan perubahan-perubahan yang disebabkan oleh kondisi makro dengan tetap berpedoman pada visi dan misi yang telah ditetapkan.

5.Pemerintah Kota

Menurut buku manajemen perkotaan pemerintahan diartikan sebagai berikut :

- Suatu proses memerintah dari suatu unit politik atau organisasi pemerintah tertentu.¹⁹

Sedangkan menurut buku pelaksanaan otomomi luas dan isu federalisme sebagai suatu alternatif kota diartikan sebagai berikut :

¹⁹ Drs Achmad Nurmandi, M.SC. *Manajemen Perkotaan*, Lingkaran Bangsa, Yogyakarta, 1999.hal 19.

- Daerah yang dibentuk berdasarkan asas desentralisasi, berwenang untuk menentukan dan melaksanakan kewajiban atas prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat.²⁰

Jadi pemerintah kota adalah suatu proses pemerintahan dari unit-unit politik yang ada di daerah perkotaan, baik pemerintah daerah maupun pemerintah pusat. Sedangkan batasan kota dalam perundang-undangan pemerintah di Indonesia secara administratif, terutama menurut UU Nomor 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan di daerah dibedakan antara lain atas kota Administratif, Kotamadya dan Daerah Khusus Ibukota. Sebagai suatu unit politik yang memerintah di daerah perkotaan dan pemerintah-pemerintah di wilayah perkotaan sangat berbeda dengan pemerintah di daerah non perkotaan. Perbedaannya yaitu :

1. Masalah-masalah yang ditangani oleh pemerintah kota dan atau perkotaan melewati batas yuridiksi administratifnya. Sebagai contoh masalah limbah pabrik atau rumah tangga dan masalah sampah tidak dapat dilokalisasi per daerah atau unit pemerintahan tertentu. Namun sebaliknya masalah ini melewati batas daerah atau yuridiksi di daerah tertentu, yang lebih lanjut menghendaki pengelolaan antar pemerintah kota atau pemerintah-pemerintah daerah dan perkotaan tersebut. Oleh karena itu, secara singkat masalah institusi pengelolaan perkotaan yang semakin kompleks dan rumit seiring dengan semakin membesarnya wilayah kota serta melimpah keluar batas wilayah administrasinya, sehingga melibatkan lebih dari satu unit administrasinya.²¹

2. Kompleksitas masalah pemerintah, di daerah perkotaan lebih kompleks dibandingkan dengan yang di hadapi oleh pemerintah di daerah non perkotaan. Yang

²⁰ Prof DR. Ruzali Abdullah, *Pelaksana Otonomi Luas dan Isu Federalisme Sebagai suatu Alternatif*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2002, seri 3, hal 14.

²¹ Op. cit Drs. Achmad Nurmandi, M.Sc. hal. 20.

dimaksud dengan masalah yang kompleks adalah masalah yang saling bergantung, subyektif, buatan dan dinamis. Misalnya, masalah pembebasan tanah milik Negara dikawasan kumuh, yang tidak hanya sekedar memindahkan penduduk kedaerah lain. Contoh kedua adalah masalah lalu lintas. Masalah kemacetan lalu lintas ini disebabkan oleh besarnya jumlah kendaraan dan sempitnya ruas jalan. Pemerintah kota sendiri tidak mungkin melarang penduduknya. Pelayanan ini bersifat langsung dan spesifik-lokal, dan menyangkut hubungan langsung dengan penduduk kota.²²

Hubungan langsung atau kontrak langsung antara aparat pemerintah kota dengan penduduk kota bersifat rutin sehari-hari, yang sangat berbeda dengan pola hubungan antara aparat pemerintah pusat dengan penduduk atau warga masyarakat. Hubungan emosional antara aparat pemerintah kota dengan masyarakat ini, secara khusus disebabkan oleh ciri-ciri khas jenis pelayanan publik didaerah perkotaan sebagai berikut :

23

- a. Masyarakat secara langsung mengajukan keluhan terhadap kuantitas dan kualitas pelayanan seperti kerusakan jalan, kekeruhan air minum, keterlambatan pemadaman kebakaran, dan lain sebagainya.
- b. Adanya prefensi individual dari yang menerima pelayanan. Yang dimaksud dengan preferensi individual adalah adanya keberagaman dalam persepsi anggota masyarakat terhadap pelayanan publik perkotaan.
- c. Adanya preferensi individual dalam menghindari pelaksanaan peraturan-peraturan hukum atau pemerintah. Artinya, setiap anggota

²² Ronald L Krannich, dalam Drs. Achmad Nurmandi, M.Sc, *Manajemen Perkotaan*, Lingkaran Bangsa, Yogyakarta, 1999, hal.21.

²³ Op. cit Drs. Achmad Nurmandi, M. Sc. hal. 22.

masyarakat mempunyai kepentingan untuk selalu menghindari peraturan pemerintah atau peraturan perundang-undangan seperti menghindari pengenaan pajak atas pendapatan atas tanah, menghindari izin mendirikan bangunan, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, aparat pemerintah di daerah perkotaan harus mempunyai pengetahuan yang luas dan mendalam terhadap semua peraturan perundang-undangan dan kelemahannya, terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah perkotaan.

Pertumbuhan pelayanan publik, efisiensi dan kesadaran masyarakat akan pengaruhnya kepada kebijakan publik sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi pemerintah kota memang signifikan. Struktur organisasi yang ada terasa tidak mampu menangkap perubahan sosial ekonomi yang ada disekitarnya. Banyak fungsi baru yang harus ditangani oleh pemerintah kota, terutama dalam pelayanan dasar, seperti pengumpulan sampah, sanitasi, kesehatan dan pendidikan dan mendorong serta mengkoordinasikan perencanaan kota, terutama yang berkaitan dengan manajemen lahan perkotaan, distribusi dan alokasi dari proses pembangunan ekonomi dan pemberian insentif.²⁴ Secara teoritis, dalam menganalisis suatu kota dan daerah perkotaan dari teori tentang “desa kota” yang dikemukakan oleh Terry Mc Gee mempunyai tingkat eksplanasi yang cukup baik. Secara spasial dan ekonomis, daerah-daerah yang dikategorikan sebagai “desa kota” ini dicirikan oleh :²⁵

- Kota besar secara jelas mendominasi perkembangan daerah sekitarnya.

²⁴ Richard Beatley, dalam Drs. Achmad Nurmandi, M.Sc, *Manajemen Perkotaan*, Lingkaran Bangsa, Yogyakarta, 1999, hal. 188.

²⁵ Carl Bartone dkk dalam Drs. Achmad Nurmandi, M.Sc, *Manajemen Perkotaan*, Lingkaran Bangsa, Yogyakarta, 1999, hal. 550.

- Daerah-daerah tersebut dalam radius “communting”.
- Intensitas interaksi yang tinggi antara kegiatan pertanian dan non pertanian yang tampak dalam penggunaan lahan (landuse) seperti industri kerajinan rakyat (cottage industry), kawasan industri (industrial estate), dan pembangunan daerah pinggiran kota (suburban development).
- Meningkatnya mobilitas penduduk.

Dengan demikian kota adalah daerah yang dipimpin oleh seorang walikota dibentuk dengan asas desentralisasi mempunyai kekuasaan untuk memerintah rakyatnya, dengan dibatasi oleh kewenangan-kewenangan tertentu, serta melaksanakan kewajibannya berdasarkan aspirasi masyarakat dan prakarsa sendiri.

6. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan suatu instansi yang didirikan oleh pemerintah Kota Yogyakarta dalam rangka memberi dan menyebarluaskan pengetahuan kepada tenaga kerja mengenai informasi akan kebutuhan kerja dan lowongan kerja, disamping meningkatkan ketrampilan bagi para angkatan kerja agar nantinya dapat menunjang kemajuan industri dan peningkatan produktifitas kerja. Sebagai bagian dari organisasi birokrasi pemerintah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pokok dalam pelaksanaan tugas pemerintah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

D. DEFINISI KONSEPSIONAL

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang terpenting sebagai usaha untuk menjelaskan mengenai pembatasan pengertian antara konsep satu dengan yang lain agar

tidak terjadi kesalahpahaman. Disini penulis akan menjelaskan definisi konsep dari variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini, antara lain :

1. Kebijakan

Suatu peristiwa yang ditimbulkan oleh, baik untuk mendamaikan “claim” dari pihak-pihak yang konflik atau untuk menciptakan “intensif” bagi tindakan bersama serta pihak-pihak yang ikut menetapkan tujuan akan tetapi mendapatkan perlakuan yang tidak rasional dalam usaha tersebut.

2. Kebijakan Publik

Adalah serangkaian kebijakan yang ditetapkan dan dilakukan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu demi kepentingan seluruh masyarakat.

3. Program

Adalah rencana atau rancangan yang akan dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Program Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

Ialah program-program kerja yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, khususnya program kerja yang dilakukan oleh Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja.

4. Implementasi Program

Adalah apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau rumusannya merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan yaitu kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan negara yang mencakup

baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat atau dampak nyata pada masyarakat.

5. Implementasi Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

Adalah pelaksanaan program-program yang berupa kegiatan-kegiatan yang telah dirumuskan dalam rencana strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

6. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Adalah Suatu badan yang didirikan dalam rangka membantu tugas dari Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta dalam menjalankan pembangunan khususnya sebagai lembaga yang mengelola dan memfasilitasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

E. DEFINISI OPERASIONAL

Menurut Sofyan Effendi, definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.²⁶ Indikator-indikator yang merupakan dasar pengukuran variabel-variabel dalam penelitian mengenai implementasi program kantor tenaga kerja dan transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta adalah sebagai berikut :

1. Isi dan Konteks Kebijakan
 - a. Isi Kebijakan Program Kegiatan Pelatihan Ketrampilan Tenaga Kerja 2004 - 2005
 - b. Konteks Kebijakan Program Kegiatan Pelatihan Ketrampilan Tenaga Kerja 2004 - 2005
2. Implementasi Kebijakan Program Kegiatan Pelatihan Ketrampilan Tenaga Kerja 2004 – 2005
3. Faktor yang mempengaruhi Implementasi Kebijakan Program Kegiatan Pelatihan Ketrampilan Tenaga Kerja 2004 – 2005
 - a. Struktur Birokrasi
 - b. Komunikasi
 - c. Sumber Daya
 - d. Sikap Pelaksana

²⁶ Sofyan Effendi dan Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta, 1989, hal.37.

F. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui mengenai isi daripada kebijakan publik yang dilaksanakan
- b. Mengetahui program dan kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Yogyakarta khususnya pada Seksi Pelatihan Dan Produktifitas Kerja
- c. Mengetahui tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kendala yang dihadapi dalam implementasi kebijakan

2. Manfaat Penelitian

- a. Memperkaya referensi kajian mengenai kebijakan publik yang masih baru
- b. Dapat menjadi wacana bagi masyarakat untuk mengetahui sejauh mana kebijakan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja Tahun 2004-2005 dan apakah kebijakan tersebut sudah mencapai sasaran

G. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif (descriptive research). Menurut Mohammad Nazir, penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian dimana meneliti status, kelompok manusia, suatu

obyek, suatu kondisi, suatu pemikiran maupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.²⁷

Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

2. Lokasi Penelitian

Dalam Penelitian ini penyusun akan mengadakan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Penyusun melakukan penelitian di lokasi tersebut karena penyusun ingin melihat sejauh mana apakah program-program pelatihan dan pembinaan tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta sudah berjalan dengan baik, selain itu juga mengingat Dinas tersebut selaku instansi yang menangani masalah-masalah ketenagakerjaan.

3. Unit Analisis

Sejalan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini, maka unit analisisnya adalah para pegawai dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, khususnya pada Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja beserta masyarakat pengguna jasa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta untuk mendukung penelitian ini.

4. Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari wawancara langsung dengan masyarakat pengguna jasa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi responden dan daftar

²⁷ Mohammad Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998, hal. 63.

pertanyaan (interview guide) yang telah dipersiapkan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data atau data arsip-arsip instansi yang bersangkutan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standart untuk memperoleh data yang diperlukan, metode yang digunakan adalah :

a. Wawancara

Pengumpulan data melalui proses tanya jawab secara langsung, dimana dalam hal ini pewancaranya adalah sipeneliti, sedangkan yang menjawab adalah para karyawan atau orang yang mempunyai pengaruh dalam organisasi tersebut.

b. Studi Pustaka

Metode yang digunakan untuk mempelajari dan menghimpun bahan-khususnya kegiatan-kegiatan yang penulis anggap mempunyai kaitan yang erat dengan masalah ini, terutama yang berkenaan dengan kerangka dasar teori. Metode pustaka penulis gunakan juga terhadap buku-buku tulisan yang mempunyai kaitan erat dengan isi penelitian ini, baik yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, maupun artikel-artikel tulisan yang penulis dapatkan.

c. Dokumentasi

Merupakan cara pengumpulan data dengan cara menganalisis data-data tertulis dalam dokumen-dokumen, seperti catatan harian, transkrip, surat kabar, buku, dan media cetak lainnya.

6. Teknik Analisis

Menurut Winarno Surakhmad, penelitian deskriptif yang bersifat kualitatif adalah memutuskan dan menafsirkan data yang ada, misalnya tentang situasi yang dialami, suatu hubungan kegiatan, pandangan sikap yang nampak atau tentang proses yang sedang bekerja, kalainan yang sedang muncul, pertentangan yang meruncing dan sebagainya.²⁸

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa kualitatif, yang dimaksud dengan analisa kualitatif adalah data yang dikumpulkan itu berupa studi kasus dan bersifat monografis, mudah diklarifikasikan dan jumlahnya sedikit. Dengan menggunakan analisa kualitatif maka data yang diperlukan dalam penelitian tidak dianalisis menggunakan angka-angka tetapi data yang diperoleh akan diinterprestasikan sesuai dengan tujuan penelitian.

²⁸ Winarno Surakhmad, *Dasar-Dasar Teknik Research*, Tarsito, Bandung, 1970, hal. 126.