

KERJASAMA PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA SURABAYA (STUDI PADA DINAS SOSIAL KOTA SURABAYA)

Ribot Riyanti

S1 Ilmu Administrasi Negara, Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum
Universitas Negeri Surabaya
ribotriyanti@mhs.unesa.ac.id

Muhammad Farid Ma'ruf, S.Sos.,M.AP.

S1 Ilmu Administrasi Negara, Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum
Universitas Negeri Surabaya
muhammadfarid@unesa.ac.id

Abstrak

Kerjasama dalam bidang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) ini dimaksudkan untuk dapat menyuplai kebutuhan tenaga kerja dan memberantas pengangguran di Kota Surabaya. Selain itu mengingat jumlah SDM yang besar di Kota Surabaya, sangat tepat apabila sinergi ini dilakukan oleh Pemerintah Kota Surabaya dan PT Pelindo Daya Sejahtera. Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan pelaksanaan program Kerjasama Pemerintah Kota Surabaya melalui Dinas Sosial Kota Surabaya dengan PT Pelindo Daya Sejahtera dibidang pengembangan Sumber Daya Manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sedangkan fokus dari penelitian ini menggunakan teori kerjasama menurut Keban (2009) yang memiliki tujuh prinsip yaitu transparansi, akuntabilitas, partisipatif, efisiensi, efektivitas, konsensus dan saling menguntungkan dan menghargai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisa data dilakukan dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa transparansi yang dilakukan dapat diketahui dari proses pemilihan partner yang dilakukan dengan adil dan terbuka berdasarkan perjanjian kerjasama. Akuntabilitas dapat dilihat dari pertanggungjawaban kedua pihak yang bekerjasama. Partisipatif menunjukkan peran dari masing-masing pihak yang terlibat. Efisiensi dapat dilihat dari strategi atau metode yang dilakukan masing-masing pihak selama pelaksanaan kerjasama. Efektivitas dapat dilihat dari perubahan yang terjadi selama kerjasama berlangsung. Konsensus yang dilakukan dapat diketahui melalui nota kesepakatan bersama perjanjian kerjasama. Saling menguntungkan dan menghargai dapat melihat keuntungan dan manfaat yang didapat dari pelaksanaan kerjasama pengembangan kualitas sumber daya manusia mampu memberikan nilai manfaat ekonomi maupun sosial kedalam masyarakat. Saran yang diberikan oleh peneliti adalah pelaksanaan pelatihan dilakukan secara rutin, pelaksanaan kerjasama dilakukan seefektif mungkin untuk penyerapan tenaga kerja, perekrutan tenaga kerja dilakukan secara berkala mengingat program ini adalah program pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Surabaya.

Kata Kunci: Kerjasama, Pengembangan SDM, Penyerapan Tenaga Kerja

Abstract

Collaboration in the field of Human Resources (HR) development is intended to be able to supply labor requirements and eradicate unemployment in the city of Surabaya. In addition, considering the large number of human resources in the city of Surabaya, it is very appropriate if this synergy is carried out by the Surabaya City Government and PT Pelindo Daya Sejahtera. The purpose of this study is to describe the implementation of the Surabaya City Government Cooperation program through the Surabaya City Social Service with PT Pelindo Daya Sejahtera in the field of Human Resource development. The research method used is descriptive research method with a qualitative approach. While the focus of this study uses the theory of cooperation according to Keban (2009) which has seven principles, namely transparency, accountability, participation, efficiency, effectiveness, consensus and mutual benefit and respect. Data collection techniques used were interviews, observation and documentation. Data analysis is done by collecting data, reducing data, presenting data and drawing conclusions. The results of this study indicate that the transparency carried out can be seen from the partner selection process carried out fairly and openly based on the cooperation agreement. Accountability can be seen from the accountability of the two parties working together. Participatory shows the role of each party involved. Efficiency can be seen from

the strategies or methods of each party during the implementation of the collaboration. Effectiveness can be seen from the changes that occur during the collaboration takes place. The consensus can be found through a memorandum of understanding with the cooperation agreement. Mutual benefit and appreciate being able to see the benefits and benefits obtained from the implementation of cooperation in developing the quality of human resources capable of providing economic and social benefits to the community. The advice given by the researchers is that the implementation of training is carried out routinely, the implementation of cooperation is carried out as effectively as possible for employment, recruitment of workers is carried out periodically considering this program is a human resource development program that aims to reduce unemployment in the city of Surabaya.

Keywords: Collaboration, HR Development, Labor Absorption

PENDAHULUAN

Surabaya merupakan kota terbesar kedua yang ada di Indonesia dengan luas wilayah 326,36 km² dan ketinggian wilayah 3-6 meter di atas permukaan laut. Kota Surabaya memiliki 31 kecamatan dengan 5 pengelompokan wilayah yaitu Surabaya selatan, Surabaya timur, Surabaya utara, Surabaya barat, dan Surabaya pusat. Sebagai kota metropolitan, Surabaya menjadi pusat kegiatan ekonomi yang ada di Jawa Timur. Namun, muncul suatu permasalahan yang dampaknya dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan kota yaitu jumlah penduduk yang tinggi. Dapat kita ketahui bahwa jumlah penduduk Kota Surabaya yang tercatat saat ini mencapai 2,9 juta jiwa dan itu masih belum tambahan yang tidak tercatat (*Data BPS Surabaya*). Dari informasi ini dapat kita analisis bahwa jumlah penduduk yang hampir 3 juta tersebut dapat mempengaruhi jaminan lapangan pekerjaan di Surabaya karena kemungkinan pekerja bukan hanya orang dari Surabaya saja, melainkan dari luar kota Surabaya bahkan bisa juga dari luar negeri. Hal ini akan berpotensi meningkatkan angka pengangguran di kota Surabaya.

Grafik 1.1

Tingkat Migrasi di Kota Surabaya Tahun 2011-2015



Sumber: BPS Kota Surabaya, 2015

Berdasarkan grafik tersebut didapatkan gambaran semakin bertambahnya penduduk di Kota Surabaya maka tidak bisa dipungkiri bahwa jumlah penduduk usia kerja (tenaga kerja) dari tahun ke tahun semakin meningkat, namun hal ini belum diiringi dengan perkembangan lapangan pekerjaan sehingga menimbulkan pengangguran. Beberapa faktor yang menyebabkan semakin tingginya tingkat pengangguran di Kota

Surabaya antara lain faktor kependudukan yang terdiri dari jumlah penduduk usia produktif yang cukup tinggi namun tidak dibekali dengan keterampilan dan mental kerja, tingkat pendidikan rendah, tingkat migrasi yang tinggi serta faktor jumlah lapangan kerja yang terbatas, faktor tenaga kerja kontrak (outsourcing), dan faktor pemutusan hubungan kerja.

Dengan adanya permasalahan tersebut hal ini mendorong pemerintah kota Surabaya melalui Dinas Sosial Kota Surabaya melakukan strategi dengan melakukan kerjasama dibidang pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui penyerapan tenaga kerja dengan berbagai perusahaan yang berada di kota Surabaya. Dinas Sosial Kota Surabaya mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang sosial, dalam melaksanakan tugasnya Dinas Sosial Kota Surabaya mempunyai fungsi yakni perumusan kebijakan teknis di bidang sosial, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, penyelenggaraan pembinaan dan pelaksanaan di bidang sosial, pengelolaan ketatausahaan Dinas, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Guna mengembangkan sumber daya manusia (SDM) sekaligus mendidik potensi ketrampilan khususnya di wilayah Kota Surabaya, Pemerintah Kota Surabaya menggandeng PT Pelindo Daya Sejahtera. PT Pelindo Daya Sejahtera memberikan kesempatan kerja kepada warga Surabaya untuk bekerja di kawasan pelabuhan. Kerja sama peningkatan SDM, untuk menyerap tenaga kerja bagi warga Surabaya ini, dilakukan Pelindo III dan Pemerintah Kota Surabaya. Kerjasama yang dilakukan Pemerintah Kota Surabaya dan PT Pelindo Daya Sejahtera ini memberikan dampak perekonomian secara tidak langsung terhadap Kota Surabaya karena melalui kerjasama ini beberapa masyarakat Surabaya mampu terserap menjadi tenaga kerja dikawasan PT Pelindo. Tetapi dalam pelaksanaan kerjasama ini ada beberapa kendala yakni banyak kualifikasi dari peserta yang tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan selain itu kurangnya koordinasi dari kedua pihak sehingga kerjasama hanya dapat dilaksanakan selama satu kali selama kerjasama berlangsung. Mengingat PT Pelindo Daya Sejahtera (PDS) adalah anak perusahaan PT Pelindo III (Persero), maka sudah jelas kehadiran BUMN di dalam perekonomian memegang peranan yang sangat penting

yaitu sebagai agen pembangunan perekonomian Negara. PT PDS melakukan sinergi dengan Pemerintah Kota Surabaya pada Senin (12/06) melalui penandatanganan Nota Kesepakatan Bersama tentang Pengembangan Kualitas SDM dan Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Surabaya antara Ibu Walikota Surabaya, Tri Rismaharini dan Direktur Utama PT PDS, Gugus Wijonarko. (Surabayapojokpitu.com) diakses pada 28 Mei 2018

Dalam pelaksanaan program kerjasama ini peserta pelatihan keterampilan dan perekrutan tenaga kerja yang diutamakan adalah warga Kota Surabaya yang tidak mampu untuk melanjutkan ke Perguruan Tinggi dengan harapan mereka dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki melalui pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh PT Pelindo Daya Sejahtera. Dalam penyaluran tenaga kerja yang telah direkomendasikan oleh Dinas Sosial Kota Surabaya tentunya tenaga kerja yang telah dikembangkan diharapkan agar lebih terampil dan berhasil dalam dunia kerja. Tenaga kerja yang direkomendasikan oleh Dinas Sosial Kota Surabaya ini diharapkan juga memiliki keahlian khusus. Kerjasama yang dilakukan antara Pemerintah Kota Surabaya dan Pelindo Daya Sejahtera Group ini sangat efektif bagi penyerapan Tenaga Kerja di Kota Surabaya.

Melalui Dinas Sosial Pemerintah Kota Surabaya menjalin kerjasama dengan PT Pelindo Daya Sejahtera dalam rangka penyerapan tenaga kerja bagi warga kota Surabaya yang notabene belum memiliki kompetensi yang memadai dalam dunia kerja oleh karena itu dalam pelaksanaan kerjasama ini Dinas Sosial memiliki tugas dalam melaksanakan pelatihan bagi warga kota Surabaya yang berlatarbelakang pendidikan SMA atau SMK dari keluarga yang tidak mampu untuk penyerapan tenaga kerja di PT Pelindo Daya Sejahtera. Dalam hal ini Pemerintah Kota Surabaya memilih kerjasama dengan PT Pelindo Daya Sejahtera karena pada program ini Pemerintah Kota mencari Perusahaan-perusahaan yang bersedia untuk menerima langsung dalam penyerapan tenaga kerja dan saat itu PT Pelindo Daya Sejahtera bersedia untuk melakukan kerjasama dengan Pemerintah Kota dalam penyerapan tenaga kerja selain itu PT Pelindo Daya Sejahtera ini adalah salah satu anak perusahaan PT Pelindo III yang menangani tentang pendidikan dan pelatihan tenaga kerja. PT Pelindo Daya Sejahtera merupakan badan hukum yang berbentuk PT yang bergerak dibidang jasa penyediaan tenaga kerja, uji kompetensi dan pelatihan tenaga kerja. Selain itu PT Pelindo III mengajak kerjasama dengan Pemerintah Kota Surabaya yakni untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja guna memenuhi kebutuhan SDM diberbagai anak perusahaannya, khususnya untuk PT Pelindo Daya Sejahtera.

Berdasarkan kajian yang diteliti penelitian menunjukkan bahwa penting untuk mendeskripsikan kerjasama pengembangan kualitas sumber daya manusia dan penyerapan tenaga kerja di kota Surabaya oleh PT Pelindo Daya Sejahtera dengan menggunakan prinsip kerjasama sehingga dapat diketahui pelaksanaan kerjasama yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga penulis ingin melakukan penelitian mengenai kerjasama yang dilakukan oleh Pemerintah

Kota Surabaya melalui Dinas Sosial Kota Surabaya dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia dan penyerapan tenaga kerja dengan judul penelitian **“Kerjasama Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Surabaya (Studi Pada Dinas Sosial Kota Surabaya)”**. Untuk mendeskripsikan lebih mendalam kerjasama Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Surabaya.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sedangkan fokus penelitian ini adalah prinsip kerjasama menurut Keban (2009) yakni transparansi, akuntabilitas, partisipatif, efektifitas, efisiensi, konsensus, serta saling menguntungkan dan menghargai. Subjek penelitian ini ditentukan dengan teknik *Purposive Sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan model interaktif menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2011:247) yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kerjasama yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Surabaya dan PT Pelindo Daya Sejahtera merupakan salah satu kerjasama yang dilakukan oleh pemerintah dengan BUMN dimana kerjasama ini berfokus pada pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia khususnya pada masyarakat Kota Surabaya melalui penyerapan tenaga kerja yang disalurkan ke PT Pelindo Daya Sejahtera melalui Dinas Sosial Kota Surabaya. Program pengembangan kualitas sumber daya manusia ini dilaksanakan berdasarkan pada Nota Kesepakatan Bersama/perjanjian kerjasama yang dilakukan oleh Kepala Dinas Sosial Kota Surabaya atas pemberian kuasa oleh Walikota Surabaya dengan Direktur Utama PT Pelindo Daya Sejahtera Nomor: 415.4/9275/436.2.3/2017 dan HK.0501/91/PDS-2017 pada tanggal 12 Juni 2017 Tentang Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Surabaya oleh PT Pelindo Daya Sejahtera. Program ini termasuk kedalam ruang lingkup kesepakatan kerjasama pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam pengentasan masalah kemiskinan di Kota Surabaya. Program ini merupakan suatu program yang dilaksanakan oleh Dinas Sosial Kota Surabaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dan penyerapan tenaga kerja bagi masyarakat kota Surabaya yang kurang mampu melalui kegiatan seleksi, pendidikan, pelatihan dan penerimaan tenaga kerja.

Guna mengetahui pelaksanaan program pengembangan kualitas sumber daya manusia yang merupakan program kerjasama yang dilakukan antara Dinas Sosial Kota Surabaya dan PT Pelindo Daya Sejahtera peneliti menggunakan pendekatan kerjasama menurut Keban (2009) yaitu Transparansi, Akuntabilitas, Partisipatif, Efisiensi, Efektivitas, Konsensus dan Saling menguntungkan dan menghargai prinsip-prinsip tersebut

merupakan landasan bagi kerjasama sehingga menjadi hal dasar yang harus dilaksanakan secara konsisten dan digunakan untuk menganalisis pelaksanaan kerjasama. Untuk lebih jelasnya prinsip-prinsip tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Transparansi

Prinsip yang pertama yakni Transparansi merupakan sesuatu hal yang tidak ada maksud tersembunyi didalamnya, disertai dengan informasi yang lengkap yang diperlukan untuk kolaborasi, kerjasama, dan pengambilan keputusan kolektif. Dalam hal ini kata transparansi lebih ditekankan sebagai bentuk tindakan/sikap yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang terhadap pihak atau orang lain yang berkepentingan pada sebuah hal yang mereka kerjakan. Hal ini sejalan dengan prinsip transparansi pada PP No 50 tahun 2007 yakni adanya proses keterbukaan dalam kerja sama daerah karena ketika melakukan suatu kerjasama harus mempertimbangkan kebutuhan kedua belah pihak. Selain itu, prinsip transparansi ini juga sesuai dengan dengan prinsip bersaing yang ada dalam KPBK karena pada prinsip bersaing disebutkan bahwa pemilihan partner kerjasama dilakukan melalui pemilihan yang adil, terbuka dan transparan.

Prinsip transparansi telah dilakukan oleh para pihak yang melakukan kerjasama yakni proses pemilihan partner dengan cara langsung dengan memilih PT Pelindo Daya Sejahtera sebagai pihak kedua yang mana perusahaan tersebut bergerak dibidang penyediaan tenaga kerja dan alih daya dan kebetulan pada saat itu sedang membutuhkan banyak tenaga kerja untuk direkrut di perusahaan tersebut sehingga membuat pemerintah Surabaya melakukan perjanjian kerjasama tersebut karena PT PDS bersedia membuka lowongan kerja untuk masyarakat Surabaya yang melamar melalui Dinas Sosial.

Selain dalam pemilihan partner tranparansi dalam kerjasama ini adalah Dinas Sosial mendapat informasi yang berkaitan dengan formasi lowongan kerja dan kriteria tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan PT PDS melalui website resmi PT PDS yang selanjutnya informasi lowongan tersebut disosialisasikan oleh pihak Dinas Sosial kepada masyarakat Surabaya melalui kelurahan, kecamatan, SMA/SMK sekota surabaya melalui websitenya Pemerintah Kota Surabaya. Sedangkan untuk mekanisme pendaftarannya masyarakat Surabaya dengan persyaratan memiliki KTP Surabaya dan mempunyai surat keterangan tidak mampu dari desa mendaftar ke Dinas Sosial selanjutnya Dinas Sosial melakukan verifikasi terkait kependudukannya dan status ekonomi kemudian setelah lolos seleksi adminitrasi akan diseleksi wawancara dan tes kesehatan oleh Dinas Sosial dan PT PDS setelah itu akan dilakukan pelatihan oleh rekanan yang ditunjuk oleh PT PDS yang kemudian akan direkrut menjadi tenaga kerja diwilayah Pelindo III. Selama kegiatan proses rekrutmen dilaksanakan sumber pendanaan atau biaya yang dikeluarkan merupakan tanggungjawab masing-masing pihak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Seperti halnya dalam kegiatan pelatihan tenaga kerja yang lolos seleksi sumber

pendanaan yang dikeluarkan berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

2. Akuntabilitas

Prinsip kedua adalah akuntabilitas yakni pihak yang bekerjasama harus bertanggungjawab, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan semua aktivitas yang berkaitan dengan kerjasama yang dilakukan. Prinsip akuntabilitas menekankan pada pertanggungjawaban terhadap setiap apa yang diperbuat oleh para pihak yang terkait, bagi Dinas Sosial Kota Surabaya maupun terhadap pihak PDS yang mengikatkan diri. Proses kerjasama tidak mungkin dapat dilakukan tanpa adanya sikap bertanggung jawab dari para pihak. Para pihak melakukan kewajiban-kewajiban sesuai dengan nota kesepakatan perjanjian kerjasama yang telah disepakati sehingga pelaksanaan seleksi dapat dilakukan.

Dalam perjanjian kerjasama dijelaskan bahwa masing-masing pihak memiliki kewajiban yang harus dipertanggungjawabkan seperti dalam hal melakukan proses rekrutmen pada tahapan administrasi yang dilakukan oleh kedua pihak serta menanggung biaya pendidikan dan pelatihan tenaga kerja yang akan disalurkan ke wilayah pelindo dijelaskan bahwa beban biaya ditanggung oleh Dinas Sosial Kota Surabaya selanjutnya kewajiban PT PDS yakni menyampaikan informasi lowongan kerja dan kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan untuk disampaikan kepada Dinas Sosial Kota Surabaya, menerima tenaga kerja yang lulus untuk disalurkan diwilayah Pelindo Group.

Prinsip akuntabilitas juga dapat berupa laporan pertanggungjawaban dari hasil proses rekrutmen yang telah dilaksanakan. Laporan tersebut berupa data peserta yang dinyatakan lolos tahap seleksi dan hasil ini merupakan pemberitahuan hasil rekrutmen seleksi dan pelaksanaan diklat kepada Dinas Sosial Kota Surabaya yang akan di laksanakan untuk nama-nama yang telah lolos tahapan seleksi dan selanjutnya akan disalurkan di wilayah PT Pelindo III

3. Partisipatif

Prinsip yang ketiga adalah Partisipatif yakni keterlibatan mental serta emosi seseorang maupun kelompok untuk pencapaian suatu tujuan dan ikut bertanggungjawab didalamnya. Menurut Keban (2009) pada pelaksanaan kerjasama, prinsip partisipatif harus dilaksanakan dalam bentuk konsultasi, dialog, atau negosiasi untuk menentukan tujuan yang ingin dicapai, cara mencapai tujuan tersebut, serta mengukur kinerjanya termasuk cara membagi kompensasi dan resiko yang ada.

Pada pelaksanaan kerjasama pengembangan kualitas SDM tentunya para pihak memiliki peran untuk menunjang keberhasilan program. Peran Dinas Sosial Kota Surabaya yakni sebagai perantara antara kerjasama yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Surabaya dengan PT Pelindo Daya Sejahtera, melalui Dinas Sosial Kota Surabaya dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada para peserta yang akan disalurkan menjadi tenaga kerja agar mereka memiliki bekal dan kompetensi yang memadai untuk bersaing didunia kerja. Peran PT Pelindo Daya Sejahtera sebagai penerima tenaga kerja yang lolos seleksi yang selanjutnya akan disalurkan diwilayah Pelindo Group selain itu PT Pelindo Daya Sejahtera juga

memberikan rekomendasi kepada Dinas Sosial terkait pihak yang berkompeten untuk melakukan pelatihan kepada peserta.

4. Efisiensi

Prinsip efisiensi harus dipertimbangkan ketika akan melakukan kerjasama. Efisiensi merupakan upaya para pihak melalui kerjasama untuk menekan biaya guna memperoleh suatu hasil tertentu atau menggunakan biaya yang sama tetapi dapat mencapai hasil yang maksimal. Upaya yang dimaksud pada kerjasama pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah bagaimana strategi yang dilakukan untuk meminimalisir biaya yang dikeluarkan dalam pelaksanaan kerjasama serta cara mengukur keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber daya maupun biaya untuk mencapai hasil dari kerjasama yang dijalankan agar lebih optimal.

Strategi atau metode yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kota Surabaya dalam melakukan seleksi calon tenaga kerja yang akan disalurkan ke PT PDS para peserta harus memenuhi kualifikasi dan syarat yang ditentukan oleh PT PDS agar biaya yang digunakan untuk pelatihan para calon tenaga kerja dapat diminimalisir dan mampu menghasilkan calon tenaga kerja yang kompeten melalui kegiatan pelatihan. Selain itu pada gambar 4.8 dan 4.9 merupakan rangkain kegiatan tes kesehatan dan wawancara awal saat pelaksanaan seleksi hal ini juga bertujuan untuk menekan biaya yang dikeluarkan saat pelaksanaan psikotes karena semakin banyak peserta yang mengikuti psikotes maka semakin banyak biaya yang dikeluarkan oleh karena itu kedua pihak sepakat melakukan seleksi administrasi di awal, wawancara awal dan tes kesehatan sebelum dilaksanakan tes lanjutan oleh PT Pelindo Daya Sejahtera.

5. Efektivitas

Efektivitas adalah hal yang harus dipertimbangkan karena dalam melakukan suatu kerjasama program yang dibuat harus dapat diukur keberhasilannya dengan cara membandingkan target atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil nyata yang diperoleh. Prinsip efektivitas merupakan upaya pemerintah untuk mendorong pemanfaatan sumber daya para pihak secara optimal dan bertanggungjawab untuk kesejahteraan masyarakat.

Tujuan yang ingin dicapai dalam program pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan penyerapan tenaga kerja adalah :

- a. Meningkatkan keahlian dan kompetensi masyarakat kota Surabaya melalui pelatihan dan pendidikan yang dilaksanakan
- b. Mensejahterakan masyarakat kota Surabaya dengan adanya proses penyerapan tenaga
- c. Membuka peluang atau lapangan kerja untuk masyarakat Surabaya yang membutuhkan
- d. Mempermudah perekrutan tenaga kerja bagi PT Pelindo Daya Sejahtera saat membutuhkan banyak karyawan di Perusahaannya
- e. Mendukung program pemerintah dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia

6. Konsensus

Prinsip yang keenam adalah Konsensus, konsensus merupakan pengambilan keputusan yang diambil atas dasar persetujuan dan kesepakatan bersama. Pada pelaksanaan kerjasama harus dicari titik temu agar masing-masing pihak yang melakukan kerjasama dapat menyetujui suatu keputusan yang dibuat. Dengan kata lain, apabila terdapat suatu keputusan yang ditetapkan secara sepihak maka tidak dapat diterima dalam pelaksanaan suatu kerjasama.

Pelaksanaan kerjasama ini ada karena terdapat permasalahan yang terjadi pada sektor perekonomian yakni banyaknya masyarakat Surabaya yang berpendidikan SMA yang sulit mendapatkan kesempatan kerja di daerahnya sendiri karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhi salah satunya yakni meningkatnya arus migrasi di kota Surabaya yang membuat masyarakat kota Surabaya yang belum memiliki kompetensi dalam dunia kerja sehingga mereka sulit untuk bersaing dengan masyarakat pendatang yang memiliki keahlian khusus. Dengan permasalahan yang terjadi mengharuskan pihak Pemerintah Kota Surabaya harus menyelesaikan permasalahan tersebut. Hal tersebut kemudian ditindak lanjuti dengan penandatanganan Perjanjian Kerjasama Nomor 415.4/3817/436.2.3/2017 dan HK .050/71/PDS-2017 tanggal 12 Juni 2017 tentang Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Surabaya oleh PT Pelindo Daya Sejahtera sehingga perjanjian kerjasama ini merupakan dasar yang digunakan dalam pelaksanaan kerjasama Pemerintah Kota Surabaya dan PT Pelindo Daya Sejahtera.

Setiap proses dari pelaksanaan kerjasama yang dilakukan oleh para pihak harus sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan agar para pihak saling bertanggungjawab sesuai dengan kewajiban masing-masing. Kerjasama yang dilakukan dengan adanya Kesepakatan Bersama memberikan ketenangan bagi para pihak untuk melakukan pekerjaannya sehingga apabila terjadi hal-hal atau perbuatan yang tidak sesuai dengan yang telah disepakati sebelumnya maka pihak yang tidak setuju dapat melakukan langkah-langkah penyelesaian dengan musyawarah maupun ke jalur hukum. Pada kerjasama pengembangan kualitas sumber daya manusia antara Pemerintah Kota Surabaya dan PT Pelindo Daya Sejahtera telah disepakati perjanjian. Adapun kerjasama yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Surabaya dengan PT Pelindo Daya Sejahtera terdiri dari dasar perjanjian, maksud dan tujuan, objek perjanjian, hak dan kewajiban, pembiayaan, jangka waktu perjanjian, keadaan kahar, pengakhiran perjanjian, penyelesaian perselisihan, korespondensi, dan ketentuan lain-lain.

7. Saling menguntungkan dan menghargai

Prinsip yang terakhir yakni saling menguntungkan dan menghargai, saling menguntungkan yakni dalam sebuah pelaksanaan kegiatan maupun suatu kerjasama yang dilakukan masing-masing pihak mendapatkan apa yang menjadi haknya sesuai dengan kewajiban yang sudah diselesaikannya. Prinsip saling menguntungkan dan menghargai sejalan dengan prinsip saling menguntungkan pada PP No 50 tahun 2007 yakni

pelaksanaan kerja sama harus dapat memberikan keuntungan bagi masing-masing pihak dan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat. Selain itu prinsip ini juga sesuai dengan prinsip kemanfaatan KPBU dimana dalam prinsip kemanfaatan disebutkan bahwa kerjasama dilakukan untuk memberikan manfaat sosial dan ekonomi bagi masyarakat.

Prinsip saling menguntungkan dan menghargai harus dipegang teguh dalam melaksanakan suatu kerjasama. Prinsip ini harus menjadi landasan dalam setiap keputusan atau mekanisme kerjasama yang dibuat. Prinsip yang terakhir ini merupakan hal yang tidak kalah penting dari prinsip-prinsip yang telah dijelaskan sebelumnya. Bahwa setiap pelaksanaan kerjasama harus dapat memberikan keuntungan bagi masing-masing pihak dan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat. Prinsip ini merupakan prinsip yang melandasi sebuah kerjasama yang dilakukan oleh para pihak karena dalam melakukan kerjasama antara dua pihak atau lebih harus diperhitungkan hasil atau manfaat yang didapatkan dari hubungan kerjasama tersebut agar memberikan manfaat sosial dan ekonomi bagi masyarakat.

Pada pelaksanaan kerjasama ini kedua pihak yang melakukan kerjasama tidak pernah merasakan kerugian bahkan banyak manfaat yang didapatkan. Karena dalam sebuah pelaksanaan kerjasama pasti mempunyai tujuan untuk mendapatkan sesuatu yang menguntungkan. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa pelaksanaan kerjasama yang dilakukan oleh para pihak terkait memberikan manfaat sosial maupun ekonomi. Manfaat tersebut diantaranya yaitu mengurangi angka pengangguran di Kota Surabaya karena banyak masyarakat Surabaya yang terserap menjadi tenaga kerja di PT PDS sehingga mereka mendapatkan pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhannya, meningkatkan keahlian dan kompetensi melalui pelatihan yang dilaksanakan sehingga mampu bersaing didunia kerja dengan memiliki skill maupun bekal yang memadai.

Sikap saling menguntungkan ini juga didapat dari hasil penelitian yang langsung diterapkan dilapangan yakni PT PDS dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja di perusahaan dengan cepat sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan serta membantu masyarakat Surabaya dalam meningkatkan perekonomiannya melalui penyerapan tenaga kerja tersebut. Prinsip saling menguntungkan dan menghargai seperti hal ini juga yang menjadikan bahwa pelaksanaan kerjasama yang dilakukan dapat bertahan dan berkembang menuju arah positif.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dan berkaitan dengan pelaksanaan kerjasama Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan penyerapan tenaga kerja oleh PT Pelindo Daya Sejahtera dilakukan atas beberapa prinsip-prinsip kerjasama yang dilakukan dengan pihak yang bekerjasama. Prinsip sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya telah dilakukan oleh pemerintah daerah melalui Dinas Sosial Kota

Surabaya dengan tujuh prinsip yang dikemukakan oleh Keban (2009) yakni transparansi, akuntabilitas, partisipatif, efesiensi, efektivitas, konsensus, saling menguntungkan dan menghargai.

Dilihat dari prinsip yang pertama yakni transparansi dapat disimpulkan proses pemilihan partner yang dilakukan berdasarkan pada perjanjian kerjasama atau MoU yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Surabaya dengan PT Pelindo Daya Sejahtera sehingga program pengembangan kualitas sumber daya manusia dan penyerapan tenaga kerja dapat terlaksana. Selain pemilihan partner prinsip transparansi dalam kerjasama ini berupa informasi yang didapatkan oleh Dinas Sosial terkait formasi lowongan tenaga kerja yang diinformasikan oleh PT PDS sehingga pada saat PT PDS membutuhkan lowongan tenaga kerja dari Dinas Sosial langsung memberikan informasi kepada masyarakat yang telah mendaftar untuk melakukan tahap proses seleksi. Masing-masing pihak menyediakan sumber daya yang dimiliki untuk menunjang kelangsungan pelaksanaan kerjasama pengembangan kualitas sumber daya manusia ini. Proses transparansi kedua pihak sudah berjalan dengan baik sampai mencapai tahap pelaksanaan proses rekrutmen saat PT PDS membuka lowongan tenaga kerja, tetapi pelaksanaan proses rekrutmen hanya berjalan satu kali selama kerjasama berlangsung hal ini disebabkan adanya beberapa kendala dan faktor-faktor dari kedua pihak antara lain pergantian pimpinan, jangka waktu kebutuhan pegawai, kualifikasi pelamar yang tidak memenuhi dan pengalihan tugas pokok fungsi dari Dinas Sosial yang dialihkan ke Dinas Pendidikan sehingga pelaksanaan rekrutmen tidak ada tindak lanjut dari kedua pihak.

Selanjutnya, pada prinsip akuntabilitas disimpulkan bahwa kedua pihak yang bekerjasama memiliki cara dan bentuk pertanggungjawaban masing-masing untuk mengoptimalkan hasil yang diperoleh dari kerjasama ini. Bentuk pertanggungjawaban yang dilakukan oleh kedua pihak yakni saat kegiatan seleksi berlangsung kedua pihak ikut terlibat dalam pelaksanaan seleksi para peserta yang dilaksanakan di Dinas Sosial Kota Surabaya selain itu kewajiban yang harus dilakukan oleh Dinas Sosial Kota Surabaya berupa pelatihan untuk para peserta yang lolos tahap seleksi awal sehingga mereka siap untuk disalurkan di wilayah Pelindo dengan bekal dan kompetensi yang memadai untuk bersaing didunia kerja. Sedangkan bentuk pertanggungjawaban pihak kedua atau PT PDS yakni berupa laporan hasil proses rekrutmen seleksi dan pelaksanaan diklat yang diberikan kepada pihak kesatu atau Dinas Sosial Kota Surabaya laporan itu berupa daftar nama tenaga kerja yang telah disalurkan diwilayah kerja PT Pelindo Daya Sejahtera.

Pada prinsip partisipatif dapat disimpulkan dengan adanya bentuk informasi saat ada lowongan atau kebutuhan pegawai dilingkungan Pelindo Group pihak PDS menyampaikan informasi berkaitan dengan formasi lowongan kerja dan kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan kepada Dinsos selain itu PDS juga memberikan rekomendasi kepada Dinsos terkait pihak yang berkompeten untuk melakukan pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kerja yang akan melakukan seleksi

penerimaan tenaga kerja melalui pelatihan dan pendidikan. Bentuk partisipasi kedua pihak sudah baik sehingga kegiatan proses rekrutmen dapat berjalan dengan baik dan beberapa pelamar dari masyarakat Surabaya melalui Dinas Sosial mampu terserap menjadi karyawan di kawasan Pelindo Group. Kedua pihak tersebut memiliki peran masing-masing untuk mencapai tujuan dari kerjasama ini. Peran yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kota Surabaya yakni perantara antara kerjasama yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Surabaya dengan PT Pelindo Daya Sejahtera, melalui Dinas Sosial Kota Surabaya dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada para peserta yang akan disalurkan menjadi tenaga kerja agar mereka memiliki bekal dan kompetensi yang memadai untuk bersaing di dunia kerja. Sedangkan peran PT Pelindo Daya Sejahtera yakni memberikan rekomendasi kepada Dinsos terkait pihak yang berkompeten untuk melakukan pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kerja yang akan melakukan seleksi penerimaan tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya akan disalurkan di wilayah Pelindo Group.

Kemudian prinsip efisiensi dapat dilihat dengan strategi atau metode yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kota Surabaya dalam melakukan seleksi calon tenaga kerja yang akan disalurkan ke PT PDS para peserta harus memenuhi kualifikasi dan syarat yang ditentukan oleh PT PDS agar biaya yang digunakan untuk pelatihan para calon tenaga kerja dapat diminimalisir dan mampu menghasilkan calon tenaga kerja yang kompeten melalui kegiatan pelatihan. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir biaya tidak terduga saat pelaksanaan kegiatan berlangsung. Selanjutnya prinsip efisiensi dapat dilihat dari sumber daya dalam pelaksanaan kerjasama ini yang dimaksud sumber daya tersebut adalah para calon tenaga kerja yang memiliki keahlian dan kompeten Para peserta yang akan mendaftar di PT PDS melaksanakan program pelatihan yang awalnya belum memiliki pengalaman khusus dengan adanya pelatihan para calon tenaga kerja akan mampu bersaing di dunia kerja sehingga banyak tenaga kerja yang terserap. Melalui program pengembangan sumber daya manusia ini terlihat banyak perubahan dalam sektor perekonomian masyarakat Surabaya karena banyak masyarakat Surabaya yang terserap menjadi tenaga kerja diberbagai perusahaan yang menjalin kerjasama dengan Pemerintah Kota Surabaya. Kerjasama yang dilakukan oleh para pihak cukup efisien karena kerjasama ini bertujuan untuk membantu masyarakat Surabaya yang belum memiliki pekerjaan dengan adanya program ini masyarakat akan terbantu dalam mencari lowongan pekerjaan sesuai dengan bidang dan keahlian yang mereka miliki.

Sedangkan pada prinsip efektivitas dapat dijabarkan yakni tujuan-tujuan atau target yang ingin dicapai dalam pelaksanaan kerjasama pengembangan kualitas sumber daya manusia belum memenuhi target maksimal tetapi melalui kerjasama ini beberapa masyarakat Surabaya ada yang terserap menjadi tenaga kerja di PT PDS sehingga membantu mengurangi angka pengangguran dan pengentasan orang bermasalah sosial agar mereka mampu bekerja dan memenuhi kebutuhan perekonomian

keluarganya. Dengan diadakan kerjasama ini secara tidak langsung dapat berdampak pada perekonomian masyarakat Surabaya dengan adanya penyerapan tenaga kerja, meningkatkan keahlian kompetensi masyarakat Surabaya melalui pelatihan yang dilaksanakan, membuka peluang atau lapangan untuk masyarakat Surabaya dan mendukung program pemerintah dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Selanjutnya pada prinsip konsensus dapat dijabarkan bahwa pelaksanaan kerjasama dilakukan berdasarkan penandatanganan Perjanjian Kerjasama Nomor 415.4/3817/436.2.3/2017 dan HK .050/71/PDS-2017 tanggal 12 Juni 2017 tentang Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Surabaya oleh PT Pelindo Daya Sejahtera sehingga perjanjian kerjasama ini merupakan dasar yang digunakan dalam pelaksanaan kerjasama Pemerintah Kota Surabaya dan PT Pelindo Daya Sejahtera. Menurut hasil yang diteliti pelaksanaan kerjasama kedua pihak sudah sesuai dengan kesepakatan yang ditetapkan. Para pihak melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan unsur-unsur yang memuat antara lain dasar perjanjian, maksud dan tujuan, objek perjanjian, hak dan kewajiban, pembiayaan, jangka waktu perjanjian, keadaan kahar, pengakhiran perjanjian, penyelesaian perselisihan, korespondensi, dan ketentuan lain-lain.

Prinsip yang terakhir yakni saling menguntungkan dan menghargai dapat dijabarkan bahwa dalam pelaksanaan kerjasama dapat memberikan nilai manfaat ekonomi maupun sosial kedalam masyarakat. Sikap menguntungkan dan menghargai ini juga didapat dari hasil penelitian yang langsung diterapkan dilapangan yakni PT PDS dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja di perusahaan dengan cepat sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan serta membantu masyarakat Surabaya dalam meningkatkan perekonomiannya melalui penyerapan tenaga kerja tersebut, dapat mengurangi angka pengangguran di kota Surabaya karena sedikit banyaknya melalui kerjasama ini masyarakat Surabaya dapat terserap menjadi tenaga kerja di PT PDS. Pada pelaksanaan kerjasama ini kedua pihak yang melakukan kerjasama tidak pernah merasakan kerugian bahkan banyak manfaat yang didapat. Karena dalam sebuah pelaksanaan kerjasama pasti mempunyai tujuan untuk mendapatkan sesuatu yang menguntungkan. Prinsip menguntungkan seperti hal ini juga yang menjadikan bahwa pelaksanaan kerjasama yang dilakukan dapat bertahan dan berkembang menuju arah positif.

Saran

Saran yang dapat diberikan terkait pelaksanaan kerjasama pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Surabaya dan PT Pelindo Daya Sejahtera adalah sebagai berikut :

1. Proses pelaksanaan kerjasama haruslah dilakukan dengan efektif dan tepat sasaran sesuai nota kesepakatan bersama yang disepakati oleh para pihak seperti dalam hal evaluasi para pihak agar kendala-kendala yang dialami selama kerjasama berlangsung dapat diselesaikan dengan musyawarah mufakat serta perlu adanya perubahan metode dalam penyampaian

informasi terkait adanya formasi lowongan kepada seluruh masyarakat yang akan mendaftar agar masyarakat mendapat informasi dan mampu menyiapkan diri dalam pelaksanaan seleksi yang akan dilakukan

2. Pelaksanaan pelatihan pada masyarakat Surabaya sebaiknya dilakukan secara rutin misalnya satu bulan sekali agar masyarakat lebih berkompeten dan memiliki ahli pada bidang tertentu sehingga mampu memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.
3. Perekrutan tenaga kerja sebaiknya dilakukan secara berkala mengingat program ini adalah program pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Surabaya dengan langsung mempekerjakan masyarakat, tidak hanya berhenti pada program pembinaan dan pelatihan.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih yang setulus-tusnya kepada pihak-pihak yang berkontribusi dalam penulisan jurnal ini diantaranya :

1. Para dosen S1 Ilmu Administrasi Negara FISH UNESA.
2. M. Farid Ma'ruf S.Sos, M.AP. selaku dosen pembimbing dan penelaah jurnal yang ditulis peneliti
3. Tjitjik Rahaju, S.Sos., M.Si. dan Galih Wahyu Pradana S.AP. M.Si. selaku dosen penguji
4. Dan pihak-pihak lainnya yang memberi dukungan moral maupun material kepada peneliti sehingga penulisan jurnal ini dapat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr.Ir.Ntonius Tarigan,M.Si,Buletin Tata Ruang,Maret-April 2009 (Edisi Meningkatkan Daya Saing Wilayah)
- Elvirandini, Verinnasthasia dan M.Farid Ma'ruf. 2018. *Kerjasama Pemerintah Daerah dengan Perum Perhutani dan Lembaga Masyarakat Desa Hutan Dalam Pengelolaan Hutan (Studi Pada Program Paha Sylpi di Desa Setren Kecamatan Ngasem Kabupaten Bojonegoro)*. Surabaya : Universitas Negeri Surabaya
- Keban, Y.T.2007.Kerjasama antar Pemerintah Daerah dalam Era Otonomi Isu Strategis, Bentuk dan Prinsip,Jakarta: Jurnal Ilmu Pemerintahan Indonesia
- Pamudji.1985.Kerjasama antar Daerah dalam Rangka Pembinaan Wilayah:suatu tinjauan dari segi administrasi negara.Jakarta:Bina Aksara
- Pratikno.2007.kerjasama Antar Daerah: Kompleksitas dan Tawaran. Format Kelembagaan. PLOD UGM: Yogyakarta
- Priyono dan Marnis.2008.Manajemen Sumber Daya Manusia.Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Pemkot Surabaya Salurkan Tenaga Kerja ke PT Pelindo Daya Sejahtera.beritajatim.com diakses pada tanggal 28 Mei 2018 pukul 16.35 WIB
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta