

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA OLEH
DINAS SOSIAL TERHADAP MANTAN PEKERJA SEKS KOMERSIAL
PASCA PENUTUPAN LOKALISASI DI KABUPATEN TEGAL
JAWA TENGAH TAHUN 2017-2018**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Oleh:
KHARI MUHDANI
NIM: 14240027**

**Pembimbing:
H. Andy Dermawan, M.Ag
NIP: 19700908 200003 1 001**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2018**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-1510/Un.02/DD/PP.05.3/08/2018

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA OLEH DINAS SOSIAL
TERHADAP MANTAN PEKERJA SEKS KOMERSIAL PASCA PENUTUPAN
LOKALISASI DI KABUPATEN TEGAL JAWA TENGAH TAHUN 2017-2018**

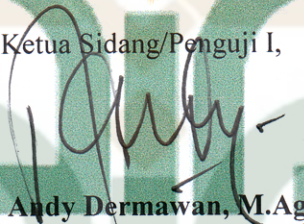
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Khari Muhdani**
NIM/Jurusan : **14240027/MD**
Telah dimunaqasyahkan pada : **Senin, 13 Agustus 2018**
Nilai Munaqasyah : **92,3 (A -)**

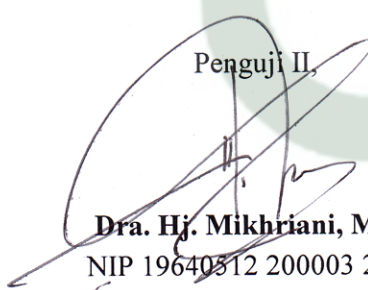
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

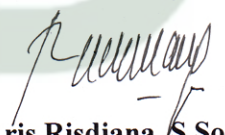
Ketua Sidang/Penguji I,


H. Andy Dermawan, M.Ag.
NIP 19700908 200003 1 001

Penguji II,


Dra. Hj. Mikhriani, M.M.
NIP 19640312 200003 2 001

Penguji III,


Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.
NIP 19820804 201101 1 007

Yogyakarta, 23 Agustus 2018

Dekan,



Dr. H. Nurjannah, M.Si
NIP 19600310 198703 2 001

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara;

Nama : Khari Muhdani

NIM : 14240027

Judul Skripsi : **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Dinas Sosial Terhadap Mantan Pekerja Seks Komersial Pasca Penutupan Lokalisasi di Kabupaten Tegal Jawa Tengah Tahun 2017-2018.**

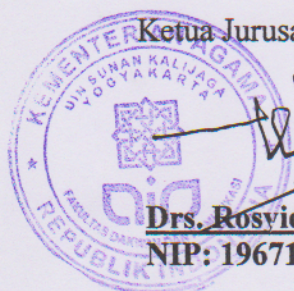
Sudah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

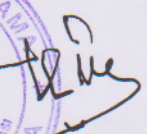
Wassalamualaikum Wr. Wb.

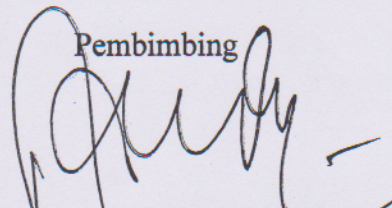
Yogyakarta, 30 Juli 2018

Mengetahui



Ketua Jurusan Manajemen Dakwah


Drs. Rosyid Ridla, M.Si
NIP: 1967104199303 1 00 3

Pembimbing

H. Andy Dermawan, M.Ag
NIP: 19700908 200003 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khari Muhdani
NIM : 14240027
Jurusan : Manajemen dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA OLEH DINAS SOSIAL TERHADAP MANTAN PEKERJA SEKS KOMERSIAL PASCA PENUTUPAN LOKALISASI DI KABUPATEN TEGAL JAWA TENGAH 2017-2018 adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 31 Juli 2018

Yang menyatakan,



Khari Muhdani

NIM. 14240027

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

Almamater Tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ
أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

“Himbaulah orang mengikuti syari’at Tuhanmu dengan penuh hikmat dan pengajaran yang baik. Dan bertukar-pikirlah dengan mereka dengan cara yang lebih baik lagi. Sesungguhnya Tuhanmulah yang lebih tahu siapa yang telah sesat dari jalan-Nya, dan Dia pula yang lebih tahu siapa yang patut diberi petunjuk.”
(QS.An Nahl : 125)¹

¹ Bachtiar Surin, *Alkanz Terjemah dan Tafsir Al-Qur'an*, (Bandung: Angkasa, 2012), hlm. 920.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada nabi agung Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman Jahiliyah hingga zaman modern saat ini. Alhamdulillah peneliti dapat menyelesaikan penelitiannya yang berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Dinas Sosial Terhadap Mantan Pekerja Seks Komersial Pasca Penutupan Lokalisasi di Kabupaten Tegal Jawa Tengah Tahun 2017-2018 sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Satu (S-1) untuk mendapatkan gelar Sarjana Sosial (S. Sos) dibidang Manajemen Dakwah.

Penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari doa, bimbingan, serta dukungan dari pihak-pihak yang terlibat sehingga ungkapan terimakasih disampaikan kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, MA, Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta jajaran Dekanat Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. Muhammad Rosyid Ridla, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
5. Dra. Siti Fatimah, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing peneliti dari masuk semester awal hingga semester akhir.
6. H. Andy Dermawan, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar dan tabah membimbing saya dari awal hingga mampu menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih atas ilmu, pengalaman, serta motivasi yang telah diberikan sejak diruang kelas hingga penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah mendoakan anak-anak didiknya menjadi orang yang bermanfaat nantinya.

Terimakasih atas ilmu agama yang selalu diberikan kepada peneliti sehingga selalu ingat akan pesan-pesan yang dititipkan oleh para Dosen ketika mengajar di ruang kelas.

8. Dra. Nurhayati, MM,. selaku Kepala Dinas Sosial Kabupaten Tegal, Dra. Fatikha, MM,. selaku Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial, serta segenap pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tegal yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam melakukan penelitian. Terimakasih atas ilmu dan nasehat-nasehat yang diberikan agar peneliti selalu ingat dengan keluarga.
9. Mantan pekerja seks komersial di Lokalisasi Maribaya yang tidak bisa peneliti sebutkan identitasnya. Terimakasih atas waktu serta keluh kesah yang disampaikan kepada peneliti. Semoga Allah SWT mengampuni dosa-dosa mereka dimasa lalu.
10. Ibu Tati Sunarti serta Bapak Basori selaku kedua orang tua saya yang telah memberi nama “Khari Muhdani” sebuah nama sebuah cerita hidup. Terimakasih sedalam-dalamnya atas ilmu, nasehat, petunjuk, serta kepercayaan yang diberikan kepada saya.
11. Kakak kandung tercinta Mbak Vita Rizama, S.IP,. yang tak lelah-lelahnya menasehati saya agar tidak pacaran sampai masa studi selesai. Terimakasih atas kepercayaannya dan selalu menjadi penolong keuangan saya dikala krisis moneter melanda. Terimakasih pula kepada adik-adik tercinta Muchoddimas Zahriyan dan Mahadita Syafani yang selalu membuat tawa riang peneliti. Terimakasih juga keluarga baru kami Mas Mustofa Rifki Hidayat sebagai suami mbak Vita yang telah memberi pengalaman hidup.
12. Teman-teman FT-IPMADA (Manajemen Dakwah angkatan 2014) terimakasih atas dukungan serta semangat yang diberikan dalam mengejar mimpi.
13. Sahabat-sahabat di Jogja : Devi Chairiza Hadi sahabat arem-arem dari jaman ospek hingga sekarang. Sahabat Abal-Abal and The Genk : Uwak Aya, Maratus Dodo, Ety, Ehsan Ahmad, Akbar Botak, Risna, Varokah Juniasri dan Cak Mir terimakasih atas perjalanan jauh yang pernah kita lewati bersama.

14. Jakwir Keluarga Mahasiswa Tegal UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (KAMASITA). Angkatan 2014 (Atsna, Ainal, Muza, Arina Kumprung, Fatul Botol Mleot, Syifa, Asri) terimakasih atas kebersamaan menghidupkan keluarga kecil kita di perantauan. Adik-adik KAMASITA angkatan 2015-2017 (Samuel, Rido, Lutviah, Hanip Gunip, Baidho, Juang Tamblo, Husni Pakyu, Pepeng, Pengung, Lala Bocor, Khalisa, Naely, Agil, Iqbal, Bima, Ajiplong, Reza, Dholif, Salman) terimakasih atas segala kebersamaan serta pengalaman hidup yang kalian berikan.
15. Sedulur Hipotesa (Himpunan Mahasiswa Tegal Yogyakarta) dari berbagai kampus (Tubagus UII, Yogi UPN, Safitri UNY, Wiwi UNY, Imam Hanafi UAD). Terimakasih atas kebersamaan teman-teman semua.
16. Kawan-kawan HMI Komisariat Ushuluddin dan Kawan-kawan HMI Komisariat Dakwah yang telah memberikan ilmu organisasi kepada saya.
17. Sedulur KKN 93 Sawahan (Ivona, Lilis, Fazza, Dwi, Wisnu, Juta, Anis, Rahma) terimakasih atas 2 bulan bersama kalian.
18. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dalam penelitian ini, semoga doa kalian diijabah oleh Allah SWT.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, baik peneliti maupun pembaca dikemudian hari. Semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan bagi kita semua. Aamiin.

19.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 31 Juli 2018

Khari Muhdani
NIM. 14240027

ABSTRAK

Khari Muhdani, 14240027, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Dinas Sosial Terhadap Mantan Pekerja Seks Komersial Pasca Penutupan Lokalisasi di Kabupaten Tegal Jawa Tengah Tahun 2017-2018, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan cara yang digunakan suatu organisasi untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Dinas Sosial sebagai lembaga pemerintah daerah sudah selayaknya melakukan pengembangan terhadap mantan pekerja seks komersial pasca mereka kehilangan lapangan pekerjaannya akibat penutupan lokalisasi di Kabupaten Tegal. Apabila pengembangan tidak dilakukan maka yang terjadi adalah akan munculnya berbagai macam masalah, dari permasalahan sosial hingga penyebaran penyakit menular seksual.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Uji kredibilitas yang digunakan yaitu triangulasi metode.

Hasil penelitian ini yaitu strategi yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kabupaten Tegal untuk mengembangkan mantan pekerja seks komersial dengan cara mengidentifikasi kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia mantan pekerja seks komersial. Konsep Strategi yang diterapkan yaitu strategi *distinctive competence*. Setelah diperoleh strategi yang tepat selanjutnya yaitu mengembangkan sumber daya manusia mantan pekerja seks komersial melalui pelatihan berupa pelatihan menjahit, memasak, merias pengantin, dan pelatihan kerajinan tangan. Selain memberikan pengembangan dengan pelatihan, Dinas Sosial juga memberikan bimbingan rohani bekerjasama dengan bengkel *qolbu* milik Aa Gym sebagai upaya untuk membersihkan hati mantan pekerja seks komersial.

Kata Kunci : Strategi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Mantan Pekerja Seks Komersial, Dinas Sosial Kabupaten Tegal

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Kegunaan Penelitian	9
F. Kajian Pustaka	9
G. Kerangka Teori	12
H. Metode Penelitian	17

I. Sistematika Pembahasan.....	22
BAB II GAMBARAN UMUM DINAS SOSIAL KABUPATEN TEGAL.....	23
A. Profil dan Letak Geografis Dinas Sosial Kabupaten Tegal.....	23
B. Sejarah Singkat Dinas Sosial Kabupaten Tegal	25
C. Visi dan Misi Dinas Sosial Kabupaten Tegal.....	27
D. Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Tegal	27
E. Tugas dan Wewenang Dinas Sosial Kabupaten Tegal	31
F. Tugas dan Fungsi Bidang Pelayanan Dinas Sosial Kabupaten Tegal	33
G. Program Dinas Sosial Kabupaten Tegal Tahun 2018.....	37
H. Sarana dan Prasarana Dinas Sosial Kabupaten tegal.....	42
BAB III PEMBAHASAN	46
A. Strategi Dinas Sosial.....	49
1. Penerapan Konsep Strategi	52
2. Tahapan Strategi	54
a. Perumusan atau Perencanaan Strategi	54
b. Penerapan Strategi	60
c. Penilaian Strategi	64
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia Mantan Pekerja Seks	
Komersial.....	65
1. Pengembangan Informal.....	65

2. Pengembangan Formal	68
------------------------------	----

C. Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Mantan Pekerja

Seks Komersial Melalui Pemberdayaan.....	70
---	-----------

1. Mengembangkan pemahaman secara menyeluruh terhadap program <i>empowerment</i>	72
2. Membuat daftar kegiatan/kesempatan yang dapat mendukung pemberdayaan	73
3. Menyeleksi berbagai macam kegiatan yang mempunyai kesempatan yang lebih signifikan untuk sukses dan mempunyai risiko yang minimal ...	75
4. Memberi pengertian kepada karyawan agar memahami <i>job expectations</i> dan metrik	76
5. Menetapkan prosedur <i>follow-up</i> untuk sharing kemajuan kepada setiap pekerja secara individual dan kelompok.....	79
6. Menilai kemajuan yang diperoleh	80

BAB IV PENUTUP	83
-----------------------------	-----------

A. Kesimpulan	83
---------------------	----

B. Saran	84
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA	85
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Triangulasi yang digunakan	21
Gambar 2.1 Garis Komando dan Garis Koordinasi	30



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial	28
Tabel 3.1 Data Lokalisasi Kabupaten Tegal Bulan Februari 2017	58
Tabel 3.2 Data Lokalisasi Kabupaten Tegal Akhir Bulan Maret 2017	58
Tabel 3.3 Data Pekerja Seks Komersial Per-Wilayah.....	59



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Dinas Sosial Terhadap Mantan Pekerja Seks Komersial Pasca Penutupan Lokalisasi di Kabupaten Tegal Jawa Tengah Tahun 2017-2018**. Agar lebih memudahkan pada pengertian yang dikehendaki, serta adanya gambaran yang jelas tentang judul penelitian ini, maka perlu ditegaskan beberapa istilah yang berkaitan dengan judul penelitian:

1. Strategi

Kata strategi diartikan sebagai keputusan dan tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan pada setiap level organisasi. Kata strategik memiliki asosiasi dengan istilah tingkat tinggi, berdampak besar, dan bersifat jangka panjang, ditambah lagi dengan suatu semangat untuk tidak mau di dikte oleh keadaan.¹

Berdasarkan pengertian tersebut dapat di ambil pemahaman bahwa strategi merupakan upaya atau cara yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk tetap mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi permasalahan di setiap langkah dalam kurun waktu yang panjang agar tidak terpengaruh oleh keadaan yang membuat organisasinya goyah.

¹ AB Susanto, *Manajemen Strategik Komprehensif Untuk Mahasiswa dan Praktisi*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2014), hlm.2.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.²

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan guna mempersiapkan kemampuan sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan-permasalahan di masa yang akan datang, yang tidak akan terduga sebelumnya, sehingga nantinya ketika menghadapi permasalahan tersebut kesiapan dalam menyelesaikan permasalahan akan lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia tersebut, selain berguna bagi sumber daya manusia itu sendiri namun juga akan berguna bagi organisasi tempat sumber daya manusia tersebut berada. Organisasi yang mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas tentunya akan lebih mudah dalam upayanya mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya yang mampu memajukan organisasi atau institusi tempat dimana ia berada melalui karya yang mampu ia ciptakan sebagai bentuk kebanggaan terhadap organisasinya. Organisasi merupakan lapangan atau lahan yang bisa dikatakan sebagai sumber dari

² M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm.5.

kehidupan para anggotanya sehingga diperlukan adanya pengembangan sebagai pemenuhan atas kebutuhan sumber daya manusia.

3. Dinas Sosial

Dinas sosial merupakan lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas sebagai penggalan, pengembangan, dan pendayagunaan potensi sumber kesejahteraan sosial, pelayanan sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial, dan yang mengalami resiko sosial.³

Bisa dikatakan bahwa dinas sosial merupakan lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas sebagai *problem solver* sosial yang terjadi di masyarakat.

4. Lokalisasi di Kabupaten Tegal

Lokalisasi di Kabupaten Tegal merupakan tempat para Pekerja Seks Komersial menjajakan jasanya kepada para pelanggannya yang membutuhkan jasanya. Lokalisasi di Kabupaten Tegal terletak di beberapa daerah, yaitu Lokalisasi Wandan di Kecamatan Kramat, Lokalisasi Peleman di Kecamatan Suradadi, Lokalisasi Gang Sempit, Lokalisasi Turunan Maribaya dan Lokalisasi Karanggondang di Kecamatan Balapulang. Tempat-tempat lokalisasi tersebut telah beroperasi hampir puluhan tahun lamanya, dengan jumlah pekerja seks komersial dalam data yang termuat di harian detik mencapai 423 orang.⁴

³ www.dinsos.tegalkab.go.id/task-page.html, Senin, 8 Januari 2018, Pukul 12.14.

⁴ <http://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-3506577/tiga-lokalisasi-di-tegal-ditutup-ratusan-psk-dipulangkan>, Rabu, 11 Desember 2017, Pukul 09.15.

B. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu terciptanya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada aspek lain, peningkatan pendidikan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya.⁵

Semakin ketatnya persaingan antar organisasi dengan adanya kemajuan teknologi informasi yang semakin canggih, kita tidak hanya harus terpaku dengan sumber daya alam yang diberikan oleh Tuhan saja, sumber daya alam yang melimpah tidak akan menjamin kesejahteraan anggota organisasi tanpa adanya sumber daya manusia yang kompetitif yang mampu mengelola sumber daya alam tersebut menjadikan manfaat bagi organisasi. Pengembangan dilakukan dengan tujuan agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga hasilnya pun akan mampu bersaing dengan organisasi lain.

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah manajemen sumber daya manusia (*human resource*). Terminologi sumber daya manusia (SDM) merujuk kepada

⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm.200.

orang-orang yang bekerja dalam organisasi. SDM yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai yang bekerja di sektor publik dan pegawai yang bekerja di sektor swasta. SDM pegawai merupakan sumber daya suatu organisasi yang sangat penting dan strategis, karena tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Perubahan paradigma dari persaingan berdasarkan materi menjadi persaingan berdasarkan pengetahuan, menuntut organisasi publik maupun privat untuk memiliki sumber daya manusia pegawai yang berkualitas tinggi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.⁶

Perhatian penting serta kesadaran oleh pimpinan akan pentingnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi akan berdampak baik bagi organisasi yang dipimpinnya. Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan demi kemajuan suatu organisasi yang akan terus mengalami permasalahan serta tantangan yang tidak terduga dalam kurun waktu tertentu sehingga sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tidak kaget atau gagap dalam menghadapi masalah yang menimpa organisasi di kemudian hari.

Program-program pengembangan sumber daya manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para karyawan itu sendiri. Perusahaan akan memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas, stabilitas, dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Bagi karyawan itu sendiri, dapat meningkatkan keterampilan

⁶ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm.221.

atau pengetahuan akan pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan dasar bagi seseorang untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi di perusahaan (promosi) atau dipindah tugaskan ke pekerjaan lain (mutasi). Oleh karena itu, pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang diharapkan oleh setiap orang dalam perusahaan.⁷

Kabupaten Tegal merupakan sebuah kabupaten di Provinsi Jawa Tengah yang terletak di jalur pantura penghubung kota-kota lain di Pulau Jawa sebagai jalur perdagangan. Letaknya yang strategis membuat kota kecil ini memiliki potensi bisnis yang baik yang memungkinkan untuk dikembangkan. Salah satu bisnis yang tak kalah *trend* nya di kabupaten ini yaitu bisnis prostitusi. Bisnis ini telah menjamur selama beberapa tahun lamanya di Kabupaten Tegal. Kabupaten Tegal sendiri memiliki beberapa titik tempat lokalisasi yang bisa dikatakan cukup besar keberadaannya. Lokalisasi tersebut antara lain, Lokalisasi Wandan, Lokalisasi Gang Sempit, Lokalisasi Turunan Maribaya di Kecamatan Kramat, Lokalisasi Peleman di Kecamatan Suradadi, dan Lokalisasi Karanggondang di Kecamatan Balapulang. Beberapa tempat tersebut merupakan sumber penghidupan bagi para pekerja seks komersial dan pelaku bisnis lainnya yang berkaitan dengan prostitusi. Bagi mereka bekerja menjadi pekerja seks komersial merupakan hal yang lumrah, karena mereka juga bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Namun, bagi masyarakat umum keberadaan tempat

⁷ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm.201.

lokalisasi tersebut sangatlah meresahkan masyarakat karena dianggap sebagai parasit di masyarakat yang keberadaannya hanya merugikan saja.

Berdasarkan data dari Dinas Sosial Kabupaten Tegal yang mengacu pada UU RI No.7 tahun 1984 tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita serta UU RI No. 21 Tahun 2007 tentang pemberantasan tindak pidana perdagangan orang, Pemerintah Kabupaten Tegal secara tegas menindak segala bentuk diskriminasi terhadap wanita serta perdagangan orang.⁸ Sehingga pada hari Jum'at, 17 Mei 2017 Pemerintah Kabupaten Tegal secara resmi menutup seluruh tempat lokalisasi yang ada di Kabupaten Tegal. Ditutupnya seluruh lokalisasi tersebut artinya menghilangkan lapangan pekerjaan bagi para pekerja seks komersial yang bekerja disana. Dikutip dari harian detik.com menyatakan bahwa 423 PSK dipulangkan ke daerahnya masing-masing akibat di tutupnya semua tempat lokalisasi tersebut.⁹

Dinas Sosial sebagai lembaga penjamin kesejahteraan sosial bagi masyarakat hendaknya bersinergi dengan pemerintah setempat untuk mencari solusi yang akan diberikan kepada para pekerja seks komersial tersebut pasca mereka kehilangan lapangan pekerjaan. Bagaimanapun juga mantan pekerja seks komersial merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Kabupaten Tegal, sehingga merekapun perlu dikembangkan kemampuannya untuk menghadapi kegiatan barunya setelah berhenti menjadi pekerja seks

⁸ Data dari Dinas Sosial Kabupaten Tegal.

⁹ <https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-3506577/tiga-lokalisasi-di-tegal-ditutup-ratusan-psk-dipulangkan>, Rabu, 11 Desember 2017, Pukul 09.15.

komersial. Pengembangan sumber daya manusia bagi mantan pekerja seks komersial sangatlah diperlukan, karena dimungkinkan apabila mereka tidak mempunyai keahlian dibidang khusus mereka akan kembali kepada pekerjaan lamanya sebagai pekerja seks komersial. Apabila mereka kembali ke pekerjaan lamanya yang dikhawatirkan adalah mampu mempengaruhi masa depan sumber daya manusia Kabupaten Tegal kearah yang negatif. Hal tersebutlah yang melatarbelakangi peneliti untuk meneliti bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Dinas sosial terhadap mereka para mantan pekerja seks komersial pasca penutupan tempat lokalisasi di Kabupaten Tegal Jawa Tengah.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari latar belakang yang telah diuraikan yaitu bagaimanakah strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Dinas Sosial Terhadap Mantan Pekerja Seks Komersial Pasca Penutupan Tempat Lokalisasi di Kabupaten Tegal Jawa Tengah?

D. Tujuan Penelitian

Mendeskripsikan serta menganalisis pentingnya strategi yang dilakukan oleh Dinas Sosial dalam upayanya mengembangkan kemampuan sumber daya manusia mantan pekerja seks komersial di Kabupaten Tegal Jawa Tengah.

E. Kegunaan Penelitian

Secara teoritis kegunaan dari penelitian ini mampu menambah khasanah keilmuan umum pada umumnya serta keilmuan dakwah pada khususnya yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia. Kepustakaan, hasil penelitian ini mampu menambah informasi ilmiah yang dapat dijadikan referensi dalam strategi pengembangan sumber daya manusia di suatu organisasi ataupun perusahaan.

Secara praktis, bagi lembaga itu sendiri hasil penelitian ini mampu digunakan sebagai masukan serta saran bagi Dinas Sosial Kabupaten Tegal Jawa Tengah untuk dapat mengembangkan sumber daya mantan pekerja seks komersial di Kabupaten Tegal.

F. Kajian Pustaka

Holili dalam penelitiannya yang berjudul, *Strategi Pengembangan SDM bagi Warga Ledok Gowok RW VI Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta*, menggunakan teori marrus yang menyatakan bahwa strategi merupakan suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Sedangkan untuk Pengembangan menggunakan teori *Canadian Internasional Agency* bahwa pengembangan menekankan sebagai alat (mens) mempunyai tujuan akhir dalam jangka pendek dapat diartikan sebagai pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi segala kebutuhan segera tenaga, ahli teknik, kepemimpinan, tenaga administrasi dan tenaga ini ditujukan pada kelompok

sasaran untuk mempermudah mereka terlibat dalam sistem ekonomi di negeri ini. Hasil dari penelitiannya yaitu, pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui proses pelatihan dan pendidikan agar mampu bersaing dalam perkembangan zaman. Pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan dalam penelitiannya yaitu melalui pelatihan menjahit, memasak, dan pelatihan keterampilan dari plastik bekas. Proses pendidikannya yaitu dengan melakukan pendidikan keagamaan seperti pendidikan merawat jenazah dan pendidikan takmir dengan tujuan untuk meningkatkan wawasan keagamaan masyarakatnya.¹⁰

Skripsi karya Tedi Suherman yang berjudul, *Strategi Pengembangan Kompetensi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta*, teori yang digunakan yaitu menurut Chandler yang dikutip oleh Husein Umar menerangkan bahwa strategi yaitu alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tidak lanjut serta prioritas alokasi sumber daya. Sedangkan untuk pengembangan sumber daya manusia menggunakan teori Hasibuan yang dikutip oleh Kadarisman bahwa pengembangan sumber daya manusia dibagi menjadi dua jenis yaitu pengembangan secara formal dan secara informal. Hasil dari penelitiannya yaitu Strategi Pengembangan Kompetensi dan Kualitas Sumber Daya Manusia aparatur di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta mengacu pada strategi badan Diklat DIY Tahun 2012-2017 yang

¹⁰ Holili, *Strategi Pengembangan SDM bagi Warga Ledok Gowok RW VI Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta, Skripsi*, (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2015).

dijadikan pedoman pelaksanaan kegiatan selama kurun waktu lima tahun kedepan, melalui visi menjadi lembaga diklat yang unggul, inovatif dan terpercaya dengan misi meningkatkan kualitas diklat, meningkatkan kualitas pelayanan diklat, meningkatkan jejaring kediklatan, meningkatkan kualitas sdm Badan Diklat DIY.¹¹

Skripsi karya Mirza Nafi'an Ar Rosadi yang berjudul *Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi, Sleman, Yogyakarta*, teori yang digunakan yaitu menurut M. Hanafi bahwa strategi didefinisikan sebagai penetapan tujuan jangka panjang dari organisasi dan pemilihan alternatif tindakan serta alokasi sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan pemberdayaan menggunakan teori menurut Clutterbuck, yaitu suatu pemberian semangat dan mengizinkan individu untuk mengambil tanggung jawab dalam rangka memperbaiki cara yang mereka lakukan dalam pekerjaannya dan memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil dari penelitiannya terkait strategi pemberdayaan yaitu melalui merespon kebutuhan peserta didik (santri) sehingga relevan dengan pandangan hidup bangsa serta ajaran agama masyarakat, mengembangkan sistem pendidikan,

¹¹ Tedi Suherman, *Strategi Pengembangan Kompetensi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta*, Skripsi, (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2016).

dan memberikan pedoman moral sesuai dengan keyakinan dan tantangan zaman.¹²

Setelah dilakukan tinjauan pustaka dari beberapa penelitian dapat disimpulkan belum ditemukannya penelitian sebelumnya tentang Strategi Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Dinas Sosial terhadap mantan pekerja seks komersial di Kabupaten Tegal Jawa Tengah, sehingga peneliti memutuskan untuk mengangkat masalah terkait Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Dinas Sosial Terhadap Mantan Pekerja Seks Komersial Pasca Penutupan Lokalisasi di Kabupaten Tegal Jawa Tengah pada penelitian ini.

G. Kerangka Teori

1. Pengertian Strategi

Strategi merupakan proses penentuan rencana pemimpin puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai.

2. Konsep Strategi

Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan, dalam perkembangannya, konsep mengenai strategi terus berkembang, hal ini dapat ditunjukkan oleh adanya konsep mengenai strategi selama 30 tahun terakhir. Definisi strategi pertama kali dikemukakan oleh Chandler, dalam buku karya Sedarmayanti yang berjudul Manajemen Strategi

¹² Mirza Nafi'an Ar Rosadi, *Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi Sleman Yogyakarta, Skripsi*, (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2015).

adalah tujuan jangka panjang dari suatu organisasi serta pendayagunaan dan alokasi semua sumber daya yang penting untuk mencapai tujuan tersebut. Pemahaman yang baik mengenai konsep strategi dan konsep lain yang berkaitan, sangat menentukan suksesnya strategi yang disusun. Konsep tersebut salah satunya adalah *distinctive competence*, yaitu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi agar dapat melakukan kegiatan lebih baik dari pesaingnya. Identifikasi *distinctive competence* dalam organisasi meliputi keahlian tenaga kerja dan sumber daya.¹³

3. Tahapan Strategi

a. Perumusan Strategi

Perumusan strategi mencakup pengembangan visi, misi, identifikasi peluang dan ancaman eksternal suatu organisasi, kesadaran akan kekuatan dan kelemahan internal, penetapan tujuan jangka panjang, pencarian strategi alternatif, dan pemilihan strategi tertentu untuk mencapai tujuan.

b. Penerapan Strategi

Penerapan strategi membuat organisasi menetapkan tujuan tahunan, membuat kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga strategi yang dirumuskan dapat dijalankan.

¹³ Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung: Refika Aditama, 2014), hlm.4.

c. Penilaian Strategi

Penilaian strategi adalah tahap terakhir dalam manajemen strategi. Manajer pasti tahu kapan ketika strategi tertentu tidak berjalan baik. Penilaian atau evaluasi strategi merupakan cara utama untuk memperoleh informasi semacam ini.¹⁴

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Gouzali dalam buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia karya M. Kadarisman, Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan kegiatan yang harus dilakukan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.¹⁵

Bentuk-bentuk pengembangan menurut Hasibuan dalam buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia karya Kadarisman yaitu:

a. Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal yaitu karyawan/pegawai atas keinginannya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan

¹⁴ *Ibid.*, hal.13.

¹⁵ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm.5.

mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi organisasi karena prestasi kerja anggotanya semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

b. Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal yaitu karyawan/pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan organisasi karena tuntutan organisasi saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.¹⁶

5. Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pemberdayaan SDM :

- a. Mengembangkan pemahaman secara menyeluruh terhadap program *empowerment*, yang diperoleh dari berbagai sumber maupun dari para ahli yang berkompeten dalam bidang *empowerment*. Untuk mendukung efektivitas program yang dilakukan oleh manajemen, harus mengetahui peralatan lain yang digunakan untuk mendukung

¹⁶ *Ibid.*, hlm.15.

kegiatan tersebut antara lain: penentuan jangka panjang, penggunaan *software*, dan penentuan anggaran.

- b. Membuat daftar kegiatan/kesempatan yang dapat mendukung pemberdayaan. Dari berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi yang dianggap mendukung proses pemberdayaan dan dibutuhkan peningkatan karyawan. Kegiatan itu disosialisasikan kepada seluruh anggota organisasi untuk menghindari penolakan karyawan.
- c. Menyeleksi berbagai macam kegiatan yang mempunyai kesempatan yang lebih signifikan untuk sukses dan mempunyai risiko yang minimal. Kegiatan ini mempunyai bobot pengaruh yang signifikan dan mempunyai nilai pengaruh yang dalam penciptaan nilai tambah operasional kegiatan usaha.
- d. Memberi pengertian kepada karyawan agar memahami *job expectations* dan metrik. Setiap karyawan hendaknya mengetahui tentang harapan apa yang akan didapat jika ia melaksanakan kerja dan tanggung jawab yang diberikan untuk meningkatkan *performance*-nya.
- e. Menetapkan prosedur *follow-up* untuk sharing kemajuan kepada setiap pekerja secara individual dan kelompok. Setelah dilakukan *training*, maka dibutuhkan *follow up* untuk mengaplikasikan pengetahuan yang telah diperoleh. *Sharing idea* terhadap keberhasilan orang lain karena diharapkan mampu memacu karyawan untuk lebih kreatif dan

terdorong untuk melakukan hal yang sama dengan keberhasilan orang lain.

- f. Menilai kemajuan yang diperoleh. Evaluasi merupakan proses yang penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah diperoleh dan mengevaluasi faktor-faktor yang menjadi penghambat.¹⁷

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian yang dilakukan pada kondisi obyek yang alami, peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, data yang dihasilkan bersifat deskriptif, dan analisis data dilakukan secara induktif dan penelitian ini lebih menekankan makna daripada generalisasi.¹⁸

Penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Dinas Sosial Terhadap Mantan Pekerja Seks Komersial Pasca Penutupan Lokalisasi di Kabupaten Tegal Jawa Tengah.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Dinas Sosial Kabupaten Tegal yang meliputi, Kepala Dinas Sosial serta Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial. Subjek lain dalam penelitian ini yaitu tiga orang

¹⁷ *Ibid.*, hlm.16.

¹⁸ Sedarmayanti & Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), hlm.33.

mantan pekerja seks komersial yang nantinya akan dijadikan sebagai sumber data atau sumber informasi dalam penelitian ini.

b. Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini yaitu Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Dinas Sosial Terhadap Mantan Pekerja Seks Komersial Pasca Penutupan Lokalisasi di Kabupaten Tegal Jawa Tengah.

c. Sumber Data

Sumber data penelitian, yaitu asal perolehan data penelitian, perlu dijelaskan, primer maupun sekunder. Penjelasan dan identifikasi terhadap responden (sumber data primer), dan instansi atau lembaga (sumber data sekunder), sangat penting karena merupakan cerminan kualitas data yang akan didapatkan.¹⁹ Sumber data primer dari penelitian ini diperoleh dari Kepala Dinas Sosial, Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial, dan tiga orang mantan pekerja seks komersial melalui wawancara. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan observasi terhadap objek dan subjek yang diteliti.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk membantu pengumpulan data dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

¹⁹ Made Wiratha, *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi, dan Tesis*, (Yogyakarta: Andi, 2006), hlm.35.

a. Metode Observasi

Observasi ialah metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung.²⁰ Metode observasi ini dilakukan dengan mengamati bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Dinas Sosial Terhadap Pekerja Seks Komersial Pasca Penutupan Lokalisasi di Kabupaten Tegal Jawa Tengah. Alat yang digunakan dalam metode observasi ini yaitu kamera HP dan buku catatan.

b. Metode Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu.²¹ Metode wawancara ini ditujukan kepada Kepala Dinas Sosial, Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial serta tiga orang mantan pekerja seks komersial. Alat yang digunakan pada metode wawancara adalah *interview guide*, *tape recorder*, *note book*, dan kamera HP.

²⁰ Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm.93-94.

²¹ Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm.180.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen resmi seperti: Monografi, catatan-catatan serta buku-buku peraturan yang ada. Dokumen sebagai metode pengumpulan data adalah setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa atau menyajikan akunting.²² Peneliti memahami dokumen-dokumen yang telah tersedia oleh Dinas Sosial terkait dengan pengembangan sumber daya manusia mantan pekerja seks komersial di Kabupaten Tegal Jawa Tengah. Alat yang digunakan pada metode dokumentasi ini adalah kamera, dan buku catatan.

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan yaitu penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif. Menyajikan data-data yang didapat dari metode observasi, wawancara, dokumentasi kemudian data tersebut diolah secara manual membentuk deskripsi.²³ Data yang berisi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan startegi pengembangan sumber daya manusia oleh Dinas Sosial terhadap para mantan pekerja seks komersial di Kabupaten Tegal Jawa Tengah.

²² Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm.66.

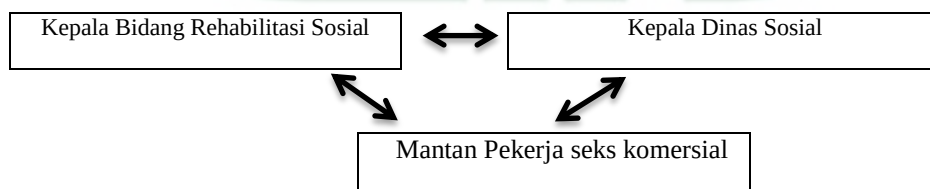
²³ Haris Herdiyansyah, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), hlm.48.

5. Teknik Keabsahan Data

Penelitian kualitatif uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data penelitian dapat dilakukan melalui perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan dalam penelitian, triangulasi data, diskusi teman sejawat, analisis kasus negatif dan atau member check.²⁴

Penelitian ini menggunakan jenis triangulasi metode, triangulasi ini dilakukan untuk melakukan pengecekan terhadap penggunaan metode interview sama dengan metode observasi, atau apakah hasil observasi sesuai dengan informasi yang diberikan ketika di interview. Begitu pula teknik ini dilakukan untuk menguji sumber data, apakah sumber data ketika di-interview dan diobservasi akan memberikan informasi yang sama atau berbeda.²⁵ Data yang telah diperoleh dari wawancara, obeservasi, maupun dokumentasi disajikan dalam bentuk deskritif guna membandingkan antara data yang diperoleh dari observasi, wawancara, maupun observasi, sehingga diperoleh kesamaan atau perbedaan kebenarannya.

Gambaran dari triangulasi metode yang digunakan yaitu sebagai berikut:



Gambar 1.a Triangulasi metode yang digunakan

²⁴ Anis Fuad, *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: 2014), hlm.18.

²⁵ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm.265.

I. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar pembahasan dalam skripsi ini terbagi menjadi tiga bagian, yaitu pendahuluan, isi dan penutup. setiap bagian terdiri dari beberapa bab, yang masing-masing memuat sub-sub yang meliputi:

Bab I adalah pendahuluan yang akan memberikan gambaran secara menyeluruh tentang penelitian yang dilakukan. Bab ini terdiri dari penegasan judul, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, sistematika pembahasan.

Bab II memaparkan gambaran umum Dinas Sosial Kabupaten Tegal dalam hal ini akan membahas letak geografis, visi, misi, tujuan, struktur organisasi, serta program kerja lembaga.

Bab III adalah hasil penelitian, dalam bab ini akan dipaparkan temuan data hasil penelitian dari lapangan yang diuraikan dan dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk selanjutnya ditarik kesimpulan.

Bab IV adalah Penutup, dalam bab ini berisi kesimpulan serta saran terhadap penelitian yang telah dilakukan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya bahwa strategi merupakan upaya yang dilakukan untuk menentukan tujuan jangka panjang suatu organisasi. Strategi yang diterapkan oleh Dinas Sosial Kabupaten Tegal yaitu dengan konsep strategi kompetensi yang berbeda (*distinctive competence*) dengan menganalisis apa yang mampu dilakukan oleh mantan pekerja seks komersial, yang keseluruhannya berjenis kelamin perempuan. Kemudian merumuskan strategi dengan mengembangkan visi dan misi, dari Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah untuk kemudian dilakukan strategi tersebut sebagai upaya mengembangkan sumber daya manusia mantan pekerja seks komersial.

Pengembangan sumber daya manusia mantan pekerja seks komersial yang dilakukan oleh Dinas Sosial yaitu berupa pelatihan menjahit atau tata busana, memasak atau tata boga, tata rias pengantin, dan kerajinan tangan. Pengembangan lainnya yang diberikan yaitu berupa bimbingan rohani yang bekerjasama dengan bengkel *qolbu* milik AA Gym. Langkah yang dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia mantan pekerja seks komersial yaitu dengan memberi pilihan kepada mereka untuk memilih jenis pelatihan yang diinginkan kemudian disosialisasikan dan diadakan pelatihan oleh Dinas Sosial yang bekerjasama dengan Kementerian Sosial Republik Indonesia.

B. Saran

1. Program pengembangan yang dilakukan seharusnya tidak hanya sebatas sampai mantan pekerja seks komersial berhenti pada pekerjaan lamanya, namun juga apa yang benar-benar diajarkan ketika proses pengembangan dapat diimplementasikan kedalam profesi mereka yang baru. Keberhasilan suatu program pengembangan dapat dilihat dari *outcome* yang diperoleh pasca program pengembangan tersebut berakhir.
2. Penyampaian jenis pelatihan disosialisasikan secara rutin agar sumber daya manusia yang akan mengikuti program pengembangan benar-benar paham akan apa yang mereka lakukan, sehingga ketika memilih jenis pelatihan yang ditawarkan oleh Dinas Sosial Kabupaten Tegal tidak asal memilih berdasarkan ikut-ikutan.
3. Evaluasi yang dilakukan seharusnya lebih menekankan pada bagaimana agar setelah mengikuti pengembangan mereka sumber daya manusia mantan pekerja seks komersial puas dengan hasil pengembangan sehingga tidak ingin kembali lagi menjadi pekerja seks komersial. Bimbingan lanjut juga perlu dilakukan terus menerus jangan sampai berhenti pada ketika program pemerintah tersebut berhenti, dan tidak ada lagi adanya bimbingan lanjut.