

**PERANAN DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN  
MENENGAH, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
DALAM MEMBANTU PARA PENCARI KERJA  
DI KOTA YOGYAKARTA  
(Study kasus pada Bidang Pengembangan Tenaga Kerja  
dan Transmigrasi)**

**TESIS S-2**

**Program Studi Magister Manajemen**



**Disusun oleh**

**NAMA : RR. DAMAYANTI ITA KARTIKA**

**NIM : 172103898**

**PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

**2019**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**TESIS**

**PERANAN DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN  
MENENGAH, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
DALAM MEMBANTU PARA PENCARI KERJA DI KOTA  
YOGYAKARTA**

**(Study kasus pada Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan  
Transmigrasi)**

**Diajukan Oleh :**

**RR. DAMAYANTI ITA KARTIKA**

**Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Pada tanggal :  
26 September 2019**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**(Drs. Jazuli Akhmad, MM.)**

**(Bayu Sutikno, SEMSM, Ph.D.)**

**dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh Gelar Magister**

**Yogyakarta, 26 September 2019**

**Mengetahui,  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA  
DIREKTUR**

**Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji hanya bagi Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen (S-2) pada Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha.

Dalam penyusunan tesis ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin, namun penulis menyadari bahwa karena masih terbatasnya pengetahuan, data dan informasi, dalam penyusunan tesis ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis akan menerima kritik dan saran untuk penyempurnaan tesis ini.

Dalam penyusunan tesis ini penulis banyak mendapat bantuan yang sangat berharga dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Direktur serta seluruh staf pengajar Magister Manajemen STIE WW.
2. Bapak. Bayu Sutikno, SE, MSM, Ph.D selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Jazuli Akhmad, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan saran yang bermanfaat dalam penyusunan tesis ini.
3. Kepala, Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

4. Kepala Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi beserta staf, Pengantar Kerja di Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.
5. Suami, Anak-anak, Saudara serta teman2 yang telah memberikan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga tesis ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran baik bagi almamater maupun Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dan semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Amiin.

Yogyakarta, September 2019

(RR. Damayanti Ita Kartika, SE)

## DAFTAR ISI

### Contents

LEMBAR PENGESAHAN .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR LAMPIRAN .....	vii
ABSTAKSI .....	viii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN.....	1
<b>A. Latar Belakang</b> .....	1
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	6
<b>C. Pertanyaan Penelitian</b> .....	6
<b>D. Tujuan Penelitian</b> .....	7
<b>E. Manfaat Penelitian</b> .....	7
<b>BAB II</b> .....	8
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	8
A. Kajian Teori.....	8
<b>BAB III</b> .....	22
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	22
<b>A. Desain Penelitian</b> .....	22
<b>B. Obyek Penelitian dan Subyek Penelitian</b> .....	22
<b>C. Waktu dan Lokasi Penelitian</b> .....	22
<b>D. Jenis dan Sumber Data</b> .....	23
<b>E. Teknik Pengumpulan Data</b> .....	23
a. Observasi.....	24
b. Wawancara.....	24
c. Dokumentasi.....	25
<b>F. Instrumen Penelitian</b> .....	26
c) Pedoman Observasi.....	29
<b>G. Teknik Keabsahan Data</b> .....	29
<b>H. Teknik Analisis Data</b> .....	30

BAB IV .....	32
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	32
<b>A. Gambaran Umum Unit Kerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.....</b>	<b>32</b>
1. Sejarah Singkat.....	32
<u>2. Profil Unit Kerja Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi..</u>	<u>36</u>
a) Struktur.....	36
b) Tugas Pokok Seksi Bimbingan dan Penempatan Tenaga Kerja.....	37
c) Tujuan Bimbingan dan Penempatan Tenaga Kerja.....	38
d) Sasaran Seksi Bimbingan dan Penempatan Tenaga Kerja.....	38
<b>B. Hasil Penelitian .....</b>	<b>39</b>
BAB V .....	61
KESIMPULAN DAN SARAN .....	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran .....	62
Daftar Pustaka.....	64

STIE Widya Wiwanda  
Jangan Plagiat

## DAFTAR TABEL

Tabel.1.1 Data pencari kerja menurut tingkat pendidikan

Tabel.3.2. Pedoman Wawancara

Tabel.3.3.Pertanyaan yang digunakan sebagai pedoman wawancara

Tabel.4.1. Daftar Narasumber

Tabel.4.2.Peserta pasca pelatihan

Tabel.4.3..Penempatan Pencari Kerja menurut jenis antar kerja tingkat pendidikan pencari kerja penerima tenaga kerja dan jenis kelamin

Tabel.4.4. Penempatann Pencari Kerja menurut jenis antar kerja tingkat pendidikan pencari kerja penerima tenaga kerja dan jenis kelamin

STIE Widya Wivaha  
Jangan Plagiat

## DAFTAR LAMPIRAN

Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja

Jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan

Jumlah Lowongan Yang Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan

Penempatan Pencari Kerja menurut jenis antar kerja tingkat pendidikan pencari kerja penerima tenaga kerja dan jenis kelamin.

Penempatann Pencari Kerja menurut jenis antar kerja tingkat pendidikan pencari kerja penerima tenaga kerja dan jenis kelamin

Grafik Penempatan Pencari Kerja menurut jenis antar kerja tingkat pendidikan pencari kerja penerima tenaga kerja dan jenis kelamin.

Grafik Penempatann Pencari Kerja menurut jenis antar kerja tingkat pendidikan pencari kerja penerima tenaga kerja dan jenis kelamin

Foto skema proses pelayanan antar kerja dan syarat pembuatan

Foto lobby Koperasi UKM dan wawancara dengan KASI pengembangan dan produktivitas T.K

Foto Alur Penerbitan Kartu Pencari Kerja dan spanduk bekal diri anda

Foto suasana pelayanan kartu kuning dan wawancara dengan KASI pengembangan dan produktivitas T.K

Foto wawancara dengan Pengantar Kerja Ahli Madya dan wawancara dengan KASI Bimbingan dan Penempatan T.K



**PERANAN DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN  
MENENGAH, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
DALAM MEMBANTU PARA PENCARI KERJA  
DI KOTA YOGYAKARTA**

**(Study kasus pada Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan  
Transmigrasi)**

**ABSTAKSI**

Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam membantu para pencari kerja di Kota Yogyakarta.

Metode Penelitian adalah Deskriptif Kualitatif. Obyek penelitian adalah Pejabat/Pengantar Kerja di Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dalam membantu pencari kerja adalah dengan pelayanan kartu kuning (AK-1), penginformasian lowongan pekerjaan, pelatihan atau pemagangan dan penempatan tenaga kerja. Pelatihan dan pemagangan lebih diarahkan untuk pencari kerja yang putus sekolah atau pencari kerja yang mengikuti seleksi pekerjaan tetapi tidak lulus untuk dilatih dan dibina agar terampil dan berkompeten dan mampu bersaing di dunia kerja.

Kata kunci : Peranan, Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Pencari Kerja.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Saat ini ketenagakerjaan menjadi penting untuk diketahui, baik bagi tenaga kerja maupun bagi perusahaan sebagai pemberi kerja. Didalam pertimbangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, dan sesudah masa kerja. Untuk itu Penjelasan Pasal 4 huruf a UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah. Namun pada kenyataannya di Indonesia hal tersebut masih menjadi permasalahan yang disebabkan oleh banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak terserap oleh lapangan kerja yang tersedia, salah satunya di wilayah DIY khususnya Kota Yogyakarta.(Muhammad zulfadhli 2016)

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya di Kota Yogyakarta hingga saat ini tergolong besar dan kompleks khususnya yang menyangkut pengangguran dan setengah pengangguran yang jumlahnya cukup banyak dari

tahun ke tahun (Disnakertrans, 2006). Dalam Harian Tribun Jogja tanggal 19 Pebruari 2019, Jumlah angka pengangguran di DIY pada 2018 mengalami peningkatan dibandingkan dengan 2017.

Jika pada tahun 2017 jumlah pengangguran tercatat sebanyak 63.719 orang, maka pada tahun 2018 meningkat menjadi 73.350 orang. Untuk Kota Yogyakarta sejumlah 14.897 orang. Kenaikan cukup signifikan itu, dipengaruhi faktor ketersediaan lapangan pekerjaan juga menurun.

Setiap tahunnya para pencari kerja yang terdata di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Penyebab utama masalah ini adalah keterbatasan kesempatan kerja yang tersedia dan rendahnya kualitas angkatan kerja yang ada. Salah satu upaya mendasar dan strategi untuk mengatasi masalah ini adalah dengan menyusun dan mengimplementasikan rencana tenaga kerja di berbagai bidang dan tingkatan (Disnakertrans, 2006).

Disamping itu faktor-faktor yang menimbulkan pengangguran adalah menganggur karena ingin mencari kerja lain yang lebih baik, pengusaha menggunakan peralatan produksi modern yang mengurangi penggunaan tenaga kerja dan ketidaksesuaian diantara keterampilan pekerja yang sebenarnya dengan keterampilan yang diperlukan dalam dunia industri (Sukirno, 2012).

Fungsi serta tugas Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) terutama bagi Pencari Kerja dan Penyedia Lowongan kerja. Pasti kita semua sudah sering mendengar tentang Dinas Tenaga Kerja atau yang sering disebut Disnaker dalam hal ini Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Tapi mungkin yang

banyak belum kita ketahui adalah tugas, fungsi dan manfaatnya bagi dunia kerja Indonesia.

Data jumlah lowongan / angkatan kerja yang setiap tahunnya :

Tabel.1.1 Data pencari kerja menurut tingkat pendidikan

PENDIDIKAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
TT SD	5	4
SD	6	10
SLTP	33	35
SLTA	72	87
SMK	188	217
AKADEMI	21	64
S1	86	184
S2	1	3
JUMLAH	412	604
JUMLAH TOTALLAKI + PEREMPUAN	1016	

Sumber Dinas koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

Salah satu fungsi Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah di Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, melaksanakan Fungsi :

- a. Pelaksanaan kebijakan dan penyiapan bahan koordinasi penyusunan program kerja di bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- b. Perencanaan program kegiatan, penyusunan petunjuk teknis dan naskah dinas di bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- c. Pengkoordinasian, pengembangan dan fasilitasi program di bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- d. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian program di bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan
- e. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan program di bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Lebih spesifiknya adalah pelayanan yang sifatnya memfasilitasi antara sumber daya manusia yang tersedia (pencari kerja), dengan permintaan sumber daya manusia (lowongan pekerjaan) dengan kualifikasi tertentu terkait lowongan kerja yang tersedia.

Peluang menyelesaikan masalah ini hanya bisa dilahirkan dengan pelaksanaan system pembangunan yang secara sadar, nyata dan efektif memang diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja serta meningkatkan dan pemeratakan pendapatan seluruh masyarakat". Pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya (Sadono Sukirno, 2012).

Salah satu faktor penting yang menentukan kemakmuran suatu masyarakat adalah tingkat pendapatannya. Pendapatan masyarakat mencapai maksimum apabila tingkat penggunaan tenaga kerja penuh dapat diwujudkan. Pengangguran mengurangi pendapatan masyarakat, dan ini mengurangi tingkat kemakmuran yang mereka capai (Sukirno, 2012). Jumlah pengangguran biasanya seiring dengan pertambahan jumlah penduduk serta tidak didukung oleh tersedianya lapangan kerja baru atau keengganan untuk menciptakan lapangan kerja (minimal) untuk dirinya sendiri atau memang tidak memungkinkan untuk mendapatkan lapangan kerja atau tidak memungkinkan untuk menciptakan lapangan kerja. Sebenarnya, kalau seseorang menciptakan lapangan kerja, menciptakan lapangan kerja (minimal) untuk diri sendiri akan berdampak positif untuk orang lain juga, misalnya dari sebagian hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk membantu orang lain walau sedikit saja.

Krisis ekonomi yang dialami di Indonesia sangat berdampak pada masyarakat dan juga memberikan dampak khususnya di bidang Ketenagakerjaan, diantaranya adalah bertambahnya pengangguran akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) yang dilakukan oleh Perusahaan karena mengalami kerugian atau tidak mampu bertahan dalam keadaan krisis ekonomi saat ini dan juga peningkatan taraf kehidupan ekonomi oleh masyarakat yang tidak mudah bagi masyarakat kecil untuk meningkatkan taraf hidupnya. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sekarang ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan ditandai dengan jumlah penganggur semakin banyak, untuk mengatasi dan mengurangi jumlah pengangguran dan mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia guna meningkatkan produktivitas dan mengurangi kemiskinan.

Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertanggung jawab atas hal penyerapan pengangguran di Kota Yogyakarta. Tugas dan fungsi yang telah dijalankan adalah upaya untuk menanggulangi bertambahnya jumlah pengangguran antara lain :

Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, melaksanakan fungsi:

- a. pelaksanaan kebijakan dan penyiapan bahan koordinasi penyusunan program kerja di bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- b. perencanaan program kegiatan, penyusunan petunjuk teknis dan naskah dinas di bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- c. pengkoordinasian, pengembangan dan fasilitasi program di bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- d. pembinaan, pengawasan dan pengendalian program di bidang

Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan

- e. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan program di bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Adapun fenomena yang terjadi yaitu hambatan yang dihadapi oleh Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam mengatasi pertambahan jumlah pengangguran yang ada yaitu kurangnya kemampuan (menurut Robbin : 37 kemampuan artinya kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan), ketrampilan (menurut Gordon 1994 ketrampilan yaitu kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat), serta pendidikan sumber daya manusia, kurangnya lapangan kerja sehingga mengakibatkan terbatasnya kesempatan kerja.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah :

Kurangnya peranan Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam membantu para pencari kerja di Kota Yogyakarta.

#### **C. Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimana peranan Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam membantu para pencari kerja di Kota Yogyakarta ?
2. Apa yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat dalam membantu para pencari kerja di Kota Yogyakarta?

3. Apakah faktor ketrampilan dan Pendidikan dapat mendukung penempatan Tenaga Kerja di Kota Yogyakarta?

#### **D. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui peranan Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi, UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam membantu para pencari kerja di Kota Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam membantu para pencari kerja di Kota Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui apakah faktor ketrampilan dan Pendidikan dapat mendukung penempatan Tenaga Kerja di Kota Yogyakarta.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis untuk memberi masukan terhadap penempatan tenaga Kerja pada Dinas Koperasi, UKM Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kota Yogyakarta.
2. Secara Praktis Diharapkan agar dapat memberikan sumbangan pemikiran atau informasi, Sebagai bahan referensi pemerintah yang relevan mengenai penempatan tenaga kerja oleh Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja Kota Yogyakarta.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Teori

Peranan menurut terminology adalah seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh yang berkedudukan di masyarakat. Dalam bahasa Inggris peranan disebut “role” yang definisinya adalah “person’s task or duty in undertaking.” Artinya “tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha atau pekerjaan.”

1. Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Sedangkan peranan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang dalam suatu peristiwa.

2. Peranan (role) merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan. Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu sekaligus

1Hasan Mukmin, Peranan Fakultas Dakwah Sebagai Lembaga Dakwah Kampus (LDK) dalam Pemberdayaan Masyarakat Islam di Wilayah Lampung, (Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, IAIN Raden Intan Lampung, 2014), h. 622Departemen Pendidikan

Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), Ed. Ke-3, Cet. Ke-4, h. 85423 berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya.

Menurut Ralph Linton dalam Soerjono Soekanto dan Budi Sulistyowati melalui buku Sosiologi Suatu Pengantar dijelaskan bahwa, peranan yang melekat pada diri seseorang harus dibedakan dengan posisi dalam pergaulan kemasyarakatan. Posisi seseorang dalam masyarakat (yaitu social-position) merupakan unsur statis yang menunjukkan tempat individu pada organisasi masyarakat. Peranan lebih banyak menunjuk pada fungsi, penyesuaian diri, dan sebagai suatu proses. Jadi, seseorang menduduki suatu posisi dalam masyarakat serta menjalankan suatu peranan.

Teori Peran (Role Theory) adalah teori yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seseorang aktor harus bermain sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia diharapkan untuk berperilaku secara tertentu. Selain itu, peranan atau role menurut Bruce J. Cohen, juga memiliki beberapa bagian, yaitu: 1. Peranan nyata (Anacted Role) adalah suatu cara yang betul-betul dijalankan seseorang dalam menjalankan suatu peranan. 2. Peranan yang dianjurkan (Prescribed Role) adalah cara yang diharapkan masyarakat dari kita dalam menjalankan peranan tertentu. 3. Konflik peranan (Role Conflick) adalah suatu kondisi yang dialami seseorang yang menduduki suatu status atau lebih yang menuntut harapan dan tujuan peranan yang saling bertentangan satu

sama lain. 4. Kesenjangan Peranan (Role Distance) adalah Pelaksanaan Peranan secara emosional. 5. Kegagalan Peran (Role Failure) adalah kegagalan seseorang dalam menjalankan peranan tertentu. 6. Model peranan (Role Model) adalah seseorang yang tingkah lakunya kita contoh, tiru, diikuti. 7. Rangkaian atau lingkup peranan (Role Set) adalah hubungan seseorang dengan individu lainnya pada saat dia sedang menjalankan perannya. 268. Ketegangan peranan (Role Strain) adalah kondisi yang timbul bila seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi harapan atau tujuan peranan yang dijalankan dikarenakan adanya ketidakserasian yang bertentangan satu sama lain. Pendapat lain dikemukakan oleh Livinson yang dikutip oleh Soerjono Soekanto bahwa : a. Peranan meliputi norma –norma yang diungkapkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat, b. Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi, c. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting sebagai struktur sosial masyarakat. 82. Bahasa Peranan Sebuah tipologi peran dapat menuntun seseorang pekerja masyarakat untuk berpikir tentang pekerjaannya sendiri ia hanya mengerjakan satu hal pada suatu waktu. Seseorang berpikir atas dirinya sendiri, contohnya, sebagai seorang yang „berkedudukan“, seorang „organiser“, atau seorang „pendidik“, dan seperti bergerak dari satu peran spesifik ke peran lainnya. Bagaimanapun, realitas kerja masyarakat, dalam satu aktivitas, seorang pekerja masyarakat sering berpenampilan dengan tiga wajah peran pada satu waktu.

Peranan menurut Poerwadarminta (1995:751) adalah “tindakan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu peristiwa” Berdasarkan

pendapat di atas peranan adalah tindakan yang dilakukan orang atau sekelompok orang dalam suatu peristiwa, peranan merupakan perangkat tingkah laku yang diharapkan, dimiliki oleh orang atau seseorang yang berkedudukan dimasyarakat. Kedudukan dan peranan adalah untuk kepentingan pengetahuan, keduanya tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Peranan menurut Grass, Mason dan MC Eachern (1995: 100) yang dikutip dalam buku pokok-pokok pikiran dalam sosiologi karangan David Bery mendefinisikan “peranan sebagai perangkat harapan-harapan yang dikenakan pada individu atau kelompok yang menempati kedudukan sosial tertentu.

Menurut Soerjono Soekanto (2002: 243), peranan mencakup tiga hal, yaitu:

a. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan;

b. Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi;

c. Peranan yang dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Berdasarkan penjelasan di atas diketahui bahwa setiap individu atau kelompok yang dalam hal ini adalah Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, menjalankan peranan sesuai dengan norma-norma yang dihubungkan

dengan posisi Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi, UKM Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kota Yogyakarta dalam masyarakat, yang artinya menjalankan peranan berdasarkan peraturan-peraturan yang membimbing Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kota Yogyakarta dalam proses pembangunan masyarakatnya, dalam hal ini penulis merujuk norma hukum berupa undang-undang, peraturan pemerintah dan peraturan daerah, dan norma social yang apabila peranan ini dijalankan oleh Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta maka akan tercipta suatu hubungan yang memunculkan nilai pelayanan antara Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi, UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dengan masyarakatnya yang disebut dengan lingkaran sosial (social circle), yang diikuti dengan apa yang dapat dilakukan Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kota Yogyakarta dalam masyarakat, dan juga perilaku Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kota Yogyakarta yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Peran Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2005:885) peran adalah perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat dan harus dilaksanakan. Sehingga dapat diartikan bahwa peran menyangkut suatu perilaku seseorang yang diharapkan dapat

membuat suatu perubahan seta harapan yang mengarah pada kemajuan, meskipun tidak harus sesuai dengan apa yang menjadi tujuan akhir serta dapat menjadi tolak ukur dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab sehingga akan membuat seseorang dapat memaksimalkan kinerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut T.Hani Handoko (2000:10), (dalam buku Dr.Faustino Cardoso Gomes, M.Si MSDM (2003:06)) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian konpensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Artinya ilmu manajemen sumber manusia tersebut merupakan suatu rangkaian proses dari perencanaan sampai dengan pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan yang ingin ditetapkan oleh invidu, organisasi maupun masyarakat.

Begitu pentingnya peranan sehingga dapat menentukan status kedudukan seseorang dalam pergaulan masyarakat. Posisi seseorang dalam masyarakat merupakan unsur statis yang menunjukkan tempat individu pada organisasi masyarakat. Hal inilah yang hendaknya kita pikirkan kembali, karena kecenderungan untuk lebih mementingkan kedudukan daripada peranan. Hal ini juga yang menunjukkan gejala yang lebih mementingkan nilai materialism daripada spiritualisme. Nilai materialisme dalam kebanyakan hal diukur dengan adanya atribut-atribut atau ciri-ciri tertentu yang bersifat lahiriah dan di dalam

kebanyakan hal bersifat konsumtif. Tinggi rendahnya prestise seseorang diukur dari atribut-atribut lahiriah tersebut.

Tenaga kerja.Sumber daya manusia (SDM) atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau man power. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (work-ing age population)(Sumarsono,2009).Tenaga kerja memiliki beberapa definisi, menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pada UU No.25 tahun 1997 mendefinisikan tenaga kerja adalah penduduk usia 15 tahun atau lebih, sedangkan pada undang-undang terbaru tentangketenagakerjaan yaitu UU No. 13 tahun 2013 tidak memberikan batasan umur dalam definisi tenaga kerja, namun pada undang-undang tersebut melarang

mempekerjakan anak –anak. Anak-anak menurut UU No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan adalah orang laki-laki atau wanita yang berumur kurang dari 15 tahun. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga (Simanjuntak,1985).

Tenaga kerja atau manpower terdiri dari angkata kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau labor force adalah bagian tenaga kerja yang ingin dan yang benar-benar menghasilkan barang dan jasa.

Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain –lain atau penerima pendapatan.

Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu –waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering dinamakan potensial labor force (Simanjuntak,1985).Besarnya penyediaan atau supply tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Di antara mereka sebagian sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa. Mereka dinamakan golongan yang bekerja atau employed persons. Sebagian lain tergolong yang siap bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan, mereka dinamakan pencari kerja atau penganggur.

Jumlah yang bekerja dan pencari kerja dinamakan angkatan kerja atau labor force (Simanjuntak,1985). Angkatan kerja adalah penduduk berumur 10



tahun keatas yang mampu terlibat dalam proses produksi. Yang digolongkan bekerja yaitu mereka yang sudah aktif dalam kegiatannya menghasilkan barang atau jasa atau mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan selama paling tidak 1 jam dalam seminggu yang lalu dan tidak boleh terputus.

Sedangkan pencari kerja adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan (Subri,2003).Yang dimaksud bukan angkatan kerja adalah kelompok penduduk selama seminggu yang lalu mempunyai kegiatan yakni, pertama, sekolah yaitu mereka yang kegiatan utamanya sekolah. Kedua, mengurus rumah tangga yaitu mereka yang kegiatan utamanya mengurus rumah tangga atau membantu tanpa mendapatkan upah. Ketiga, penerima pendapatan yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan tetapi memperoleh penghasilan misalnya pensiunan, bunga simpanan dan sebagainya. Keempat, yaitu mereka yang sudah tidak dapat melakukan kegiatan seperti yang termasuk dalam kategori sebelumnya seperti sudah lanjut usia, cacat jasmani atau lainnya (Simanjuntak, 1985).

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat ditampung untuk bekerja pada suatu perusahaan. Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang ada. Adapun lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan usaha, instansi, dimana seseorang bekerja atau pernah bekerja(BPS,2016).Menurut Sumarsono (2009), kesempatan kerja yang dapat diciptakan oleh suatu perekonomian tergantung pada pertumbuhan dan daya serap

masing-masing sektor. Faktor-faktor yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja antara lain:1)Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan faktor produksi yang lain.2)Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan.3)Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi.4)Elastisitas persediaan faktor produksi perlengkapan lainnya.

Permintaan Tenaga Kerja. Menurut Simanjuntak (1985) teori permintaan tenaga kerja adalah teori yang menjelaskan seberapa banyak suatu perusahaan akan mempekerjakan tenaga kerja dengan berbagai tingkat upah pada suatu periode tertentu. Permintaan tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang akan membeli barang atau jasa karena barang tersebut memberikan kegunaan kepada pembeli. Namun bagi pengusaha, mempekerjakan seseorang bertujuan untuk membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, penambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari penambahan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang diproduksinya. Dengan demikian, permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan (derived demand).

Dalam teori neoklasik, menjelaskan bahwa didalam ekonomi pasar diasumsikan bahwa seorang pengusaha tidak dapat mempengaruhi harga (price taker). Untuk memaksimalkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur berapa jumlah karyawan yang dipekerjakan. Fungsi permintaan suatu perusahaan akan tenaga kerja didasarkan pada : (1) tambahan hasil marjinal yaitu tambahan hasil (output) yang diproduksi pengusaha dengan menambah seorang pekerja. Tambahan hasil tersebut dinamakan tambahan hasil marjinal atau marjinal

physical produk (MPPL) dari tenaga kerja, (2) permintaan marjinal yaitu jumlah uang yang akan diperoleh pengusaha dengan tambahan hasil marjinal tersebut. Jumlah uang ini dinamakan penerimaan marjinal atau marjinal revenue (MR). Permintaan marjinal disini merupakan besarnya tambahan hasil marjinal dikalikan dengan harga per unit, sehingga  $MR = VMPPPL = MPPL.P$ , dan (3) biaya marjinal yaitu jumlah biaya yang dikeluarkan pengusaha dengan mempekerjakan tambahan seorang karyawan, dengan kata lain upah karyawan tersebut. Apabila tambahan penerimaan marjinal lebih tinggi dari biaya marjinal, maka mempekerjakan orang tersebut akan menambah keuntungan pengusaha, sehingga pengusaha akan terus menambah jumlah karyawan selama MR lebih besar dari tingkat upah ( $w$ ) (Simanjuntak, 1985).

Menurut Sumarsono (2009) permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

Perubahan tingkat upah dapat mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi suatu perusahaan, jika diasumsikan bahwa tingkat upah naik, maka dapat terjadi hal berikut: a) Naiknya tingkat upah dapat meningkatkan biaya produksi perusahaan yang selanjutnya dapat meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Kenaikan harga barang tersebut dapat direspon oleh konsumen dengan mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli barang tersebut kembali. Akibatnya banyak produksi yang tidak terjual, produsen terpaksa harus menurunkan jumlah produksinya. Turunnya jumlah produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi (scale effect). b) Jika

upah naik (dengan asumsi harga hari barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan terhadap tenaga kerja dengan kebutuhan terhadap barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan substitusi tenaga kerja (substitution effect).

Faktor lain-lain.a)Naik turunnya permintaan pasar terhadap hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila permintaan hasil produksi meningkat maka produsen dapat menambah kapasitas produksinya dengan menambah penggunaan tenaga kerjanya.b)Apabila harga barang-barang modal turun, maka biaya produksiturun dan tentunya mengakibatkan harga jual per unit barangturun.Pada keadaan ini produsen meningkatkan produksi barangnya karena permintaan bertambah banyak. Peningkatan permintaan tenaga kerja juga bertambah banyak seiring dengan peningkatan kegiatan perusahaan. Keadaa ini menyebabkan bergesernya kurva permintaan tenaga kerja kearah kanan dikarenakan pengaruh skala produksi (scale effect). Efek selanjutnya yang terjadi bila harga barang-barang modal turun adalah efek substitusi. Keadaan ini terjadi karena produsen cenderung untuk menambah jumlah barang modal (mesin) sehingga terjadi capital intensif dalam proses produksi. Jadi secara relative penggunaan tenaga kerjanya berkurang.d.Pasar Tenaga Kerja.Pasar kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. pelaku-pelaku ini terdiri dari pengusaha yang membutuhkan

tenaga, pencari kerja, dan perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan (Simanjuntak, 1985). Penyerapan tenaga kerja didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang terserap pada suatu sektor dalam waktu tertentu (Rahardjo, 1984). Penyerapan tenaga kerja ini merupakan turunan dari fungsi produksi suatu aktivitas ekonomi. Produksi merupakan perubahan dari input atau masukan (faktor produksi) menjadi output atau keluaran.

Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja, Kepala Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok yaitu Mimpin, membina bawahannya dan mengkoordinasikan pelaksanaan perumusan kebijakan teknis, dalam pemberian pelayanan teknis manajemen ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan menyelenggarakan kegiatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja yang diarahkan oleh Kepala Dinas sesuai kebijakan umum daerah. Tenaga Kerja Tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak (1985:2), (dalam buku Husni, Lalu dan M.Hum Perbandingan Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (2008:15)) bahwa pengertian tenaga kerja atau Manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Penempatan Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2005, penempatan tenaga kerja adalah kegiatan pelayanan

untuk mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja, pengguna tenaga kerja supaya pencari kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya serta pemberi kerja memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Penempatan tenaga kerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas fasilitas penempatan tenaga kerja sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Definisi Konseptual Definisi konseptual atau kerangka konseptual adalah suatu abstraksi dari kejadian yang menjadi sasaran penelitian dan juga memberi batasan tentang luasnya ruang lingkup penelitian. Maka penulis mendefinisikan Peran Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja adalah suatu organisasi atau kelompok yang mempunyai tingkah laku mengatur dan mengarahkan di suatu wadah atau tempat untuk mempertemukan para pencari kerja dengan pemberi kerja sesuai dengan bakat, minat, serta kemampuannya dan pemberi kerja memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Desain untuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kualitatif. Menurut Moleong (2011:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi. Dalam penelitian deskriptif ini tidak diperlukan pengontrolan terhadap suatu tindakan. Penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tetapi hanya menggambarkan keadaan yang sebenarnya sehingga dalam penelitian ini tidak terdapat hipotesis tindakan.

#### **B. Obyek Penelitian dan Subyek Penelitian**

Obyek dalam penelitian ini yaitu 4 orang yang terdiri dari Kepala Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Koperasi, UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kasi Pengembangan dan Pelatihan Tenaga Kerja, Kasi Bimbingan & Penempatan Tenaga Kerja dan pejabat fungsional 'pengantar kerja' dilingkungan unit kerja Bidang Pengembangan Tenaga Kerja & Transmigrasi pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kota Yogyakarta. Adapun Subyek penelitian ini adalah unit kerja Bidang Pengembangan Tenaga Kerja & Trasmigrasi pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

#### **C. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada Unit Kerja Bidang Pengembangan Tenaga Kerja & Transmigrasi di Kantor Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Kota Yogyakarta periode Juli-September 2019. Pemilihan tempat ini berdasarkan kedekatan peneliti dengan sosiokultural Unit Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Hal ini sangat penting dilakukan. Selain menjadi dasar agar data yang didapatkan lebih valid, penelitian ini juga akan berimplikasi pada kebijakan Unit Kerja Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kantor Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengambil kebijakan. Adapun periode waktu Juli s.d September 2019 adalah berdasarkan waktu bimbingan sehingga data sewaktu-waktu dapat dimintakan apabila diperlukan tambahan data lagi.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif-kualitatif. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh melalui responden yang diwawancarai secara mendalam yaitu 4 ASN. Peneliti akan melakukan wawancara mendalam untuk mengetahui dan menggali informasi dari responden tentang peranan dinas dalam penempatan tenaga kerja pada unit Kerja Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kantor Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2009;308), teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam beberapa



setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi.

a. Observasi

Menurut Riduan (2004) Pengertian Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

Observasi peneliti kali ini dilakukan oleh peneliti dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan mengenai bagaimana peranan Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam membantu para pencari kerja di tahun 2018.

b. Wawancara

Wawancara, Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Wawancara dibagi menjadi 3 macam yaitu :

1. Wawancara Tidak Terstruktur / Tidak Terpimpin

Yakni wawancara tidak ada kesengajaan pada pihak pewawancara untuk mengarahkan tanya jawab ke pokok-pokok persoalan yang menjadi titik focus dari kegiatan penyelidikan. Dalam wawancara ini menggunakan pertanyaan terbuka, memungkinkan jawaban yang

lebih luas dan bervariasi. tujuan dari wawancara adalah untuk memahami, bukan hanya menjelaskan, sehingga hubungan antar manusia menjadi sangat penting.

2. Wawancara semi terstruktur, yaitu wawancara yang lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur, sehingga responden memiliki kesempatan yang lebih luas untuk menyampaikan pendapat dan ide-idenya.

3. Wawancara Terstruktur/Wawancara Terpimpin

Dalam wawancara ini, pewawancara terikat oleh suatu fungsi, bukan saja sebagai pengumpul data melalui tanya jawab, melainkan sebagai pengumpul data relevan terhadap maksud-maksud penyelidikan yang telah dipersiapkan dengan masak, sebelum kegiatan wawancara yang sebenarnya dijalankan.

Dalam wawancara terpimpin ada hipotesis yang dibawa ke lapangan untuk dibuktikan benar tidaknya, ada kerangka pokok-pokok persoalan yang hendak ditanyakan sehubungan dengan hipotesis yang hendak dibuktikan itu.

Wawancara yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data penelitian adalah wawancara terstruktur dan wawancara semi terstruktur, karena kedua jenis wawancara ini termasuk jenis wawancara mendalam.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2010;329) dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bias berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Penelitian ini menggunakan dokumentasi berupa lembar wawancara, observasi, foto dan hal-hal yang berkaitan dengan peranan Dinas Koperasi UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam membantu pencari kerja di kota Yogyakarta.

Data yang digunakan dalam peneliti ini adalah data primer yang bersifat kualitatif. Peneliti akan melakukan wawancara mendalam kepada 4 pejabat di Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Hal ini berkaitan erat dengan informasi mengenai peranan Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi, UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Wawancara akan dilakukan perseorangan dengan waktu dan tempat yang berbeda-beda.

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti, pedoman wawancara dan pedoman observasi dengan penjelasan sebagai berikut :

##### **a) Peneliti**

Peneliti sebagai human instrument dalam penelitian ini berfungsi menetapkan focus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data,

analisis data, menafsir data dan membuat kesimpulan atas temuan dalam penelitian.

b) Pedoman wawancara

Pedoman wawancara digunakan peneliti untuk mempermudah dalam proses wawancara dengan sumber data. Agar penelitian ini terarah, peneliti terdahulu menyusun kisi-kisi instrumen penelitian. Kisi-kisi instrumen wawancara dapat dilihat pada table.2, sedangkan contoh pertanyaan yang akan diajukan pada saat wawancara dapat dilihat pada table.3.

Tabel 3.2 : Pedoman wawancara

No	Aspek Wawancara	Nomor	Jumlah
1	Peranan Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dalam membantu pencari kerja	1	3
2	Upaya untuk meningkatkan ketrampilan pencari kerja	2	3
	Jumlah		5

Tabel.3.3 : Pertanyaan yang digunakan sebagai pedoman wawancara

No	Pertanyaan
1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah angkatan kerja setiap tahunnya berdasarkan usia, pendidikan, jenis kelamin.</li> <li>2. Peranan Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam penempatan tenaga kerja : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pencari kerja</li> <li>- Lowongan pekerjaan</li> <li>- Informasi pasar kerja</li> <li>- Mekanisme antar kerja</li> <li>- Kelembagaan penempatan tenaga kerja</li> </ul> </li> <li>3. Persyaratan mencari kartu kuning (AK.1)</li> </ol>
2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Program apa saja yang ada di Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta yang dapat membantu pencari kerja untuk mendapatkan lapangan kerja.</li> <li>2. Faktor pendukung dan factor penghambat dalam penempatan tenaga kerja di kota Yogyakarta.</li> <li>3. Apakah factor ketrampilan dan pendidikan dapat mendukung penempatan tenaga kerja di kota Yogyakarta?</li> </ol>

c) Pedoman Observasi

Observasi dalam penelitian ini dilakukan peneliti dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan mengenai pelayanan di Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

**G. Teknik Keabsahan Data**

Keabsahan suatu data dapat dilakukan dengan teknik pemeriksaan yang berdasarkan atas kriteria tertentu. Keabsahan data dalam penelitian ini diuji dengan uji kredibilitas sebagai penguji utama data. Menurut Sugiono (2016:270), uji kredibilitas sebagai penguji utama data. Menurut Sugiono(2016:207), uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap hasil penelitian kualitatif antara lain dapat dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negative dan member check. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji keabsahan perpanjangan pengamatan. Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan nara sumber akan semakin terbentuk *rapport*, semakin akrab (tidak ada lagi jarak), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi

yang disembunyikan lagi. Dengan demikian informasi yang diperoleh adalah informasi yang benar dan konsisten.

## H. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiono (2016:244) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumenasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Penelitian ini menggunakan analisis interaktif Miles dan Hubberman dalam Sugiono (2016:246-247) sebagai berikut :

### 1) Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menghimpun data untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan guna mencapai tujuan penelitian baik itu dari hasil observasi, wawancara, maupun dokumentasi.

### 2) *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data lapangan dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terinci. Laporan lapangan akan direduksi, dirangkum dan dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari pola dan temannya.

### 3) *Data Display* (penyajian data)

Penyajian data yang penting digunakan dalam penelitian kualitatif adalah penyajian data yang bersifat naratif. Berdasarkan data yang telah dipilih, kemudian disajikan dalam bentuk narasi sehingga diperoleh gambaran untuk masing-masing permasalahan yang dianalisis sesuai dengan hasil observasi dan wawancara.

4) *Conclusion Drawing/Verification.*

Langkah selanjutnya adalah tahap penarikan kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data. Data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dikumpulkan, dirangkum dan dipilih data-data yang pokok/penting, kemudian disajikan dalam uraiansingkat dan disusun berdasarkan ketentuan dan pedoman yang sudah ada, sehingga data yang diperoleh dapat akurat dan terbukti kebenarannya, kemudian ditarik kesimpulan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, Basir (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta : PT BumiAksara
- e-Journal Administrasi Negara 4(1) 2016:2392:2404,ISSN,0000-0000 e-journal an.fisip.unmul.ac.id
- Gomes, Faustino Cardoso (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv.Andi Offset
- Husni, Lalu dan M.Hum(2008), *Perbandingan Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2003), *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Miles, Mattew B dan Huberman, A. Michael (penerjemah Rohidi, Tjetjep Rohendi). (1992), *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Muklas, Makmuri (2005), *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Pusat Penelitian Kependudukan, UGM
- Notoatmodjo, Soekidjo (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Pasolong. (2012). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Cv.Alfabeta
- Peraturan Walikota Yogyakarta No. 64 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Yogyakarta No 117 Tahun

2016 tentang Perubahan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 64 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta;

-Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Cv. Andi Offset

- Renstra Dinas Koperasi UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta 2017.

-Rizal, Veitzal. (2006), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

-Sedarmayanti. (2001), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: MandarMaju

-Sofyandi, Herman. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GRAHAILMU

-Sugiyono. (2005), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Cv.Afabeta

-Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Cv.Afabeta

-Sugiyono. (2010), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Cv.Afabeta

-Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Cv.Afabeta

- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian, Pendidikan, Pendekatan, Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Cv.Alfabeta
- Suhardono. (1994), *Teori Peran*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Suswanto. (2003), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Teguh, Ambar Sulistiyani dan Rosidah (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Triton PB. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif Partnership dan Kolektivitas)*. Jakarta: Oryza
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

STIE Widya Wiwaha  
Jangan Plagiat