

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya alam, yang berupa kekayaan tambang minyak, gas, batubara, emas dan mineral lainnya. Demikian juga laut yang luas dengan sumber daya alam yang bisa digali. Kekayaan alam tersebut bisa digunakan modal untuk kesejahteraan rakyat. Namun kenyataannya, kekayaan yang melimpah tersebut tidak bisa dinikmati oleh seluruh rakyat Indonesia. Sumberdaya alam yang melimpah justru banyak dinikmati orang-orang asing. Perusahaan-perusahaan asing yang banyak mengeksplorasi sumberdaya alam, sementara banyak rakyat Indonesia yang miskin.

Sudah lebih dari 68 tahun Bangsa Indonesia merdeka, telah enam presiden memerintah negeri ini, telah beratus dan bahkan beribu program pengentasan kemiskinan dilaksanakan. Namun masih berjuta rakyat terbelenggu dalam kemiskinan. Undang-undang Dasar 1945 telah mengamanatkan kepada negara untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pasal 33 ayat (3) Undang – Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa “Bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat”. Namun kenyataan sampai saat ini berjuta rakyat masih dirundung kemiskinan di tengah-tengah kekayaan alam yang melimpah

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi kelancaran suatu pembangunan nasional. Tenaga kerja merupakan pelaksanaan pembangunan untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan yang semakin baik. Hal ini sesuai dengan pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa ” Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” ini berarti bahwa semua warga negara Indonesia mempunyai pekerjaan sesuai dengan kemampuan sehingga diharapkan dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak.

Terkait dengan hal diatas, pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan sebagaimana ditetapkan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk :

1. Memberdayakan dan mendaya gunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberi perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pengangguran atau tuna karya adalah istilah untuk orang yang tidak bekerja sama sekali, sedang mencari kerja, bekerja kurang dari dua hari

selama seminggu, atau seseorang yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak. Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja atau para pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang ada yang mampu menyerapnya. Pengangguran seringkali menjadi masalah dalam perekonomian karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menyebabkan timbulnya kemiskinan dan masalah-masalah sosial lainnya.

Cara untuk mengatasi permasalahan kemiskinan dan dua permasalahan yang lain, yakni pengangguran dan kesenjangan, adalah melakukan pembangunan terencana dengan mencari modal, baik dari dalam maupun luar negeri. Perencanaan pembangunan dengan demikian dapat diterjemahkan menjadi pengendalian dan penganturan pembangunan dengan sengaja yang difasilitasi oleh Pemerintah dengan mengajak seluruh *Stakeholder* (forum lintas perilaku) untuk mencapai suatu sasaran dan tujuan tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Membicarakan perencanaan pada era sekarang patut mempertimbangkan situasi dan kondisi zaman yang telah berganti. Saat ini, setidaknya, kita mengalami tiga paradigma yang berubah. *Pertama* adalah marjinalisasi peran negara *Kedua* adalah penguatan institusi lokal, *Ketiga*, adalah cara intervensi kebijakan yang berbeda pada kelompok-kelompok

usia-berfokus pada usia produktif (terutama sangat berhubungan dengan kebijakan penanggulangan kemiskinan).

Berdasarkan jam kerja, pengangguran dikelompokkan menjadi 3 macam:

- Pengangguran terselubung (*disguised unemployment*) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena suatu alasan tertentu.
- Pengangguran setengah menganggur (*under unemployment*) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada lapangan pekerjaan, biasanya tenaga kerja setengah menganggur ini merupakan tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu.
- Pengangguran terbuka (*open unemployment*) adalah tenaga kerja yang sungguh-sungguh tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran jenis ini cukup banyak karena memang belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal. Berdasarkan penyebab terjadinya, pengangguran dikelompokkan menjadi 9 macam:

1. Pengangguran friksional (*frictional unemployment*) adalah pengangguran karena pekerja menunggu pekerjaan yang lebih baik.
2. Pengangguran struktural (*Structural unemployment*) adalah pengangguran yang disebabkan oleh penganggur yang mencari lapangan pekerjaan tidak mampu memenuhi persyaratan yang ditentukan pembuka lapangan kerja.
3. Pengangguran teknologi (*Technology unemployment*) adalah pengangguran yang disebabkan perkembangan/pergantian teknologi.

Perubahan ini dapat menyebabkan pekerja harus diganti untuk bisa menggunakan teknologi yang diterapkan.

4. Pengangguran kinkikal adalah pengangguran yang disebabkan kemunduran ekonomi yang menyebabkan perusahaan tidak mampu menampung semua pekerja yang ada. Contoh penyebabnya, karena adanya perusahaan lain sejenis yang beroperasi atau daya beli produk oleh masyarakat menurun.
5. Pengangguran musiman adalah pengangguran akibat siklus ekonomi yang berfluktuasi karena pergantian musim. Umumnya pada bidang pertanian dan perikanan. Contohnya adalah para petani dan nelayan.
6. Pengangguran setengah menganggur adalah pengangguran di saat pekerja yang hanya bekerja di bawah jam normal (sekitar 7-8 jam per hari).
7. Pengangguran keahlian adalah pengangguran yang disebabkan karena tidak adanya lapangan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian. Pengangguran jenis ini disebut juga pengangguran tidak kentara dikarenakan mempunyai aktivitas berdasarkan keahliannya tetapi tidak menerima uang. Contohnya adalah anak sekolah (siswa) atau mahasiswa. Mereka adalah ahli pencari ilmu, tetapi mereka tidak menghasilkan uang dan justru harus mengeluarkan uang atau biaya, misalnya harus membeli paket buku LKS atau membayar biaya kursus yang diselenggarakan oleh sekolahnya sendiri. Contoh lainnya adalah (misalnya) seorang pelatih pencak silat yang tidak meminta gaji dari organisasinya. Pengangguran tidak kentara ini, juga bisa disebut sebagai pengangguran terselubung.

8. Pengangguran total adalah pengangguran yang benar-benar tidak mendapat pekerjaan, karena tidak adanya lapangan kerja atau tidak adanya peluang untuk menciptakan lapangan kerja.
9. Pengangguran unik adalah pekerja yang menerima gaji secara rutin tanpa pemotongan, tetapi di tempat kerjanya hanya sering diisi dengan bercerita sesama pekerja karena minimnya pekerjaan yang harus dikerjakan. Hal ini disebabkan karena tempat kerjanya kelebihan tenaga kerja. Pengecualian untuk pegawai atau petugas pemadam kebakaran atau penanggulangan bencana alam. Pegawai atau petugas seperti demikian tenaganya harus disimpan dan dipersiapkan secara khusus jika ada pelatihan atau simulasi atau harus diterjunkan pada situasi sebenarnya.

Berdasarkan konvensi Badan Pusat Statistik (BPS), batasan penduduk usia kerja minimal adalah usia 15 Tahun ke atas. Jumlah angkatan kerja di Kabupaten Ponorogo pada Agustus 2013 mencapai 481.685 orang atau 71,75 persen dari jumlah penduduk usia kerja (TPAK), menurun 2,63 persen bila dibanding tahun sebelumnya.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Agustus 2013 adalah 3,28 persen sedikit lebih tinggi dibanding agustus 2012 yang sebesar 3,26 persen. Melemahnya produktivitas sektor pertanian mempengaruhi naiknya angka pengangguran pada tahun 2013.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Jawa Timur pada Tahun 2013 sebesar 4.33 persen, lebih tinggi dibanding tahun sebelumnya yang berkisar pada angka 4.12 persen. Di Kabupaten Ponorogo juga menunjukkan

kecenderungan yang sama dengan Jawa Timur yaitu berada pada besaran 3.28 persen meningkat 0.02 persen dibanding Tahun 2012. Namun pada tingkat Satuan Wilayah Pembangunan Madiun dan sekitarnya, TPT Kabupaten Ponorogo masih lebih rendah dibanding Kabupaten Madiun (4.70 persen), Kabupaten Ngawi (5.06 persen) dan Kota Madiun (6.66 persen).

Tabel 1

Tingkat Pengangguran Terbuka di Satuan Wilayah Pembangunan Madiun dan Sekitarnya Tahun 2010-2013

Kab/Kota	2010	2011	2012	2013
Kab. Pacitan	0,87	2,70	1,16	1,00
Kab. Ponorogo	3,83	4,37	3,26	3,28
Kab. Madiun	5,56	3,37	4,16	4,70
Kab. Magetan	2,41	3,16	3,86	3,02
Kab. Ngawi	4,80	4,06	3,05	5,06
Kota Madiun	9,52	5,15	6,71	6,56
Jawa Timur	4,25	4,15	4,12	4,33

Gambar(BPS Provinsi Jawa Timur)

Sementara bila dilihat menurut presentase penduduk miskinnya, pada Tahun 2013 di Kabupaten Ponorogo terdapat 11.87 persen penduduk yang berada di bawah garis kemiskinan. Angka ini lebih rendah dari rata-rata persentase penduduk miskin Jawa Timur yang sebesar 12.73 persen. Dibanding Kabupaten/ kota lain disatuan Wilayah Pembangunan Madiun dan sekitarnya. Kabupaten Ponorogo juga memiliki persentase penduduk miskin terendah setelah Kota Madiun. Meski secara persentase lebih rendah namun secara absolut jumlah penduduk miskin yang ada di Kabupaten Ponorogo masih mencapai 102,6 ribu jiwa. Garis Kemiskin

Kabupaten Ponorogo pada Tahun 2013 adalah 239.963 rupiah/kapita/bulan, meningkat 7,04 persen dibanding Tahun 2012 yang sebesar 224.186 rupiah/kapita/bulan. Angka ini masih lebih rendah dari garis kemiskinan Jawa Timur Tahun 2013 yang berada pada posisi 273.758 rupiah/kapita/bulan.

Tabel 2

Perbandingan Garis Kemiskinan dan Presentasi Penduduk Miskin di Satuan Wilayah Pembangunan Madiun dan Sekitarnya Tahun 2013

Kab/Kota	Garis Kemiskinan (Rp/Kab/Bl)	Presentase Penduduk Miskin (%)
Kab. Pacitan	215.482	16,66
Kab. Ponorogo	239.963	11,87
Kab. Madiun	256.567	12,40
Kab. Magetan	253.040	12,14
Kab. Ngawi	233.596	15,38
Kota Madiun	320.210	5,00
Jawa Timur	273.758	12,73

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur

Berangkat dari hasil data tersebut, ponorogo memiliki tingkat kemiskinan dan pengangguran yang cukup tinggi. Berangkat hal tersebut maka penulis mengambil judul “Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja ”.

B. RUMUSAN MASALAH

Untuk meningkatkan tenaga kerja yang berkualitas dalam menghadapi tingkat persaingan antar tenaga kerja yang semakin ketat dan kompetitif maka diperlukan pelatihan sebagai sarana dan bekal kemahiran, kedisiplinan, dan ketrampilan bagi tenaga kerja Balai Latihan Kerja terutama dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka perumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan ketrampilan tenaga kerja?
2. Apa kendala Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan ketrampilan Tenaga Kerja?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Mengetahui Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan Ketrampilan Tenaga Kerja.
2. Mengetahui kendala apa saja yang dialami oleh Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan ketrampilan tenaga kerja

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Fakultas dan Program Studi

Penelitian ini sebagai tambahan koleksi ilmiah yang diharapkan penulis akan bermanfaat untuk referensi maupun penelitian lanjutan yang berkaitan dengan Balai Latian Kerja.

2. Bagi Mahasiswa

Sebagai media melatih untuk menguji konsep-konsep teori yang telah didapatkan dibangku kuliah yang telah dikuasai terhadap permasalahan faktual dilapangan

3. Bagi Balai Latian Kerja

Dapat menjadi salah satu masukan dalam usaha peningkatan pelayanan dan upaya memujudkan tenaga kerja yang terampil

E. PENEKASAN ISTILAH

a. Peran

Peran berarti laku, bertindak. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) peran ialah perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.

b. Balai Latihan Kerja

Pengertian Balai Latihan Kerja adalah Prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan ketrampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing(Wikipedia)

c. Keterampilan

Keterampilan (skill) adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas(Nadler, 1986 : 73).

d. Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

F. LANDASAN TEORI

a. Peran

Peran berarti sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan yang terutama. Peranan menurut Levinsen sebagaimana dikutip oleh (Soeryono,1985,735) sebagai berikut peran adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat, peranan meliputi norma-norma yang dikembangkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat, peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan

Menurut Biddle dan Thomas, peran adalah serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu (Soejono Soekamto,1985,238) Misalnya dalam pelatihan katrampilan di Balai Latian Kerja terjadi kesalahan terhadap calon tenaga kerja pemimpin memberi arahan maupun bimbingan.

b. Keterampilan

Kata keterampilan sama artinya dengan kata kecekatan. Terampil atau cekatan adalah kepandaian melakukan sesuatu dengan cepat dan benar. Seseorang yang dapat melakukan sesuatu dengan cepat tetapi salah tidak dapat dikatakan terampil. Demikian pula apabila seseorang dapat melakukan sesuatu dengan benar tetapi lambat, juga tidak sapat dikatakan terampil (Soemarjadi, Muzni Ramanto, Wikdati Zahri,1991:2).

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa ketrampilan (skill) berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (basic ability).

Menurut Robbins (2000 : . 494-495) pada dasarnya ketrampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

1. Basic literacy skill

Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar.

2. Technical skill

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer.

3. Interpersonal skill

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

4. Problem solving

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik

c. Tenaga Kerja

Menurut (Subri 2003:57) "Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15 – 64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut."

Sedangkan Oemar Hamalik (2000:7) mengemukakan bahwa : "Tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdaya guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan."

Secara lebih lanjut, Oemar Hamalik (2000:7-8) mengemukakan bahwa tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek-aspek sebagai berikut:

1. Aspek potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi herediter yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan.
2. Aspek profesional, dan/atau vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.

3. Aspek fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula.
4. Aspek operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
5. Aspek personal, bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.
6. Aspek produktivitas, bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil, dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.

Dalam jurnal *Labor Law and Religion* (2009), Francois Gaudu juga mengemukakan bahwa aspek rohani juga berpengaruh terhadap tenaga kerja :

Dari pengertian-pengertian tenaga kerja yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdaya guna, berpribadi untuk menghasilkan barang dan jasa untuk kepentingan dirinya sendiri maupun masyarakat luas.

G. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi Operasional adalah mengubah konsep – konsep yang berupa konstruk dengan kata – kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati atau diuji (koentjaraningrat,1981:65)

Peran Balai Latian Kerja memberi pelatihan maupun ketrampilan kepada calon tenaga kerja dapat terampil dan menguasai bidang yang diambil sehingga mendapatkan ilmu selama mengikuti pelatihan di Balai Latian Kerja. Oleh karena itu, dalam Menciptakan Calon Tenaga Kerja untuk mendapatkan sertifikat dari Balai Latian Kerja pelatihan mengikuti selama 3 bulan dan mendapatkan sertifikat yang diakui oleh Balai Latian Kerja untuk melamar pekerjaan maupun membuka usaha sendiri.

Sarana dan prasarana yang difasilitasi Balai Latian Kerja seperti Peralatan Otomotif, Menjahit, Las, Ukir Kayu, Alat Bangunan Dll untuk menunjang kegiatan selama mengikuti pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan tenaga kerja sehingga lulusan dari Balai Latian Kerja dapat menguasai dari bidang yang diambil.

Sasaran dari kegiatan bursa kerja Balai Latian Kerja adalah masyarakat pencari kerja dengan tujuan membantu mereka dalam mendapatkan pekerjaan, perusahaan pencari tenaga kerja dengan tujuan membantu mereka untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang ada, dan pemerintah dengan tujuan untuk mengurangi angka pengangguran melalui peningkatan penempatan tenaga kerja..

Bursa kerja dan Balai Latian Kerja (BLK) yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo meliputi Bursa Kerja Khusus (BKK), Bursa Kerja Umum (BKU), dan Bursa Kerja Online (BKO). Dalam pelaksanaan bursa kerja pastinya tidak terlepas dari faktor pendukung dan penghambat keberhasilan program. Faktor pendukung yang ada harus dipertahankan dan ditingkatkan sedangkan faktor penghambat tadi harus segera dicari solusinya agar tidak mengganggu kegiatan yang sudah terencana dan diharapkan program dan kegiatan dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan target yang diinginkan.

H. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Dalam penulisan laporan skripsi penelitian tentang Peran Balai Latihan Kerja dalam Menciptakan Calon Tenaga Kerja Berkualitas menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis metode penelitian diskriptif kualitatif dengan tujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fenomena yang diteliti. Menggunakan metodologi penelitian sangat penting untuk memperoleh data yang kita inginkan sehingga dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Balai Latihan Kerja yang terletak di Desa Karanglo lor Kecamatan Sukorejo Kabupaten Ponorogo. Peneliti memilih lokasi tersebut karena peneliti merasa di lokasi tersebut masih ada beberapa permasalahan-permasalahan yang berkaitan tentang tenaga kerja untuk meningkatkan ketrampilan menarik untuk diangkat dan dikaji.

3. Tehnik Pengumpulan Data

Data adalah suatu bahan mentah yang jika diolah dengan baik melalui berbagai analisis dapat melahirkan berbagai informasi. Dengan suatu metode tertentu dapat menghasilkan suatu hal yang dapat menggambarkan atau mengindikasikan sesuatu.

Dalam penelitian ini metode pengambilan data menggunakan interview atau wawancara dan dokumentasi

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Lincoln dan Guba 1985:266)

Dalam melakukan wawancara perlu diciptakan hubungan baik diantara peneliti dan informan agar diperoleh data yang akurat. Sehingga dapat menyajikan data dengan baik.

Metode penelitian dengan wawancara sebaiknya peneliti membuat pertanyaan dahulu agar mendapatkan jawaban dari informan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat dan menganalisis dokumen-dokumen yang telah dibuat oleh orang lain. Dokumentasi dapat dilakukan untuk menyimpan hasil penelitian dan mendapatkan gambaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Dokumentasi merupakan semua kegiatan yang berkaitan dengan penyimpanan foto, pengumpulan, pengolahan dan penyimpanan informasi tentang penelitian yang terkait tentang pengangguran.

4. Informan

Orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Ia harus mempunyai banyak

pengalaman tentang latar penelitian *Purposive Sampling* (Sample Purposif) yaitu pemelihan sampel berdasarkan pada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya. (Ruslan, 2003:156)

5. Analisis Data

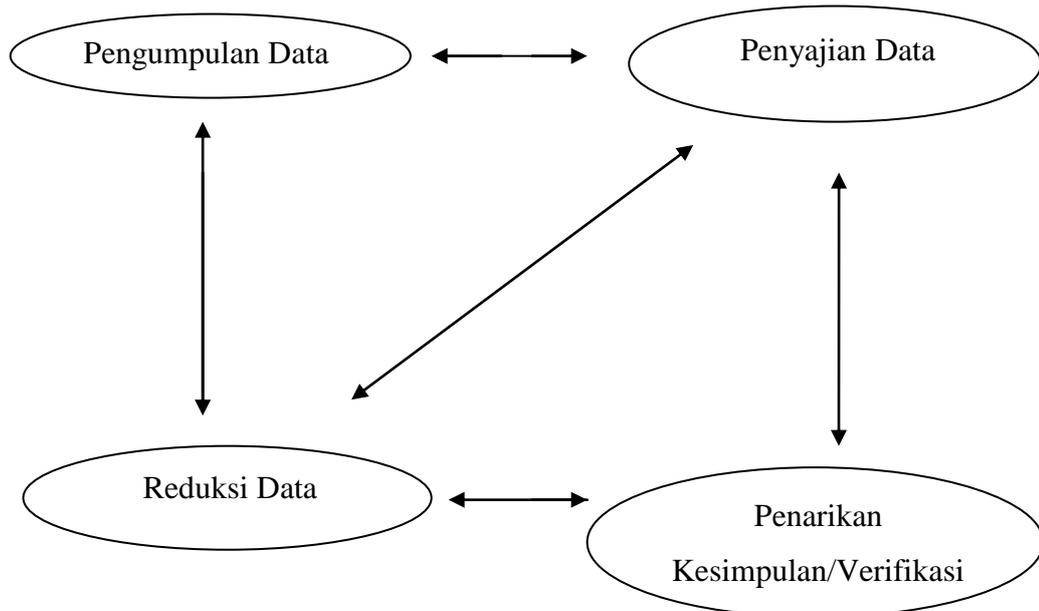
Analisis data adalah proses mencari dan menyusun temuan penelitian secara sistematis dari hasil wawancara, dokumentasi dan data-data di lapangan. Hasil dari temuan penelitian tersebut dapat ditafsirkan lebih dalam untuk menemukan makna sehingga dapat ditarik kesimpulan sehingga dari hasil penelitian tersebut dapat dipahami. (Bungin, 2003:194). Dari hasil penelitian yang telah di simpulkan secara deskriptif kualitatif, sehingga dapat memberikan penjelasan yang rinci, sistematis dan akurat tentang permasalahan yang telah di angkat dan dirumuskan. Dalam model analisis data Huberman dan Miles mengajukan model interaktif. Model interaktif ini terdiri dari tiga hal utama, yaitu, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Ketiga kegiatan tersebut saling menjalin pada saat, sebelum, selama dan sesudah pembentukan yang sejajar untuk membangun wawasan umum yang disebut. (Idrus, 2009:46). Langkah-langkah tersebut tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya untuk mencapai tingkat keakuratan hasil penelitian pada rumusan masalah yang di angkat dan dirumuskan tentang Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di

Kabupaten Ponorogo karena semakin meningkatnya persaingan antar calon tenaga kerja yang lain dan kualitas tenaga kerja

Dari beberapa analisis tersebut, maka secara ringkas proses itu dapat digambarkan sebagai berikut (Huberman dan Miles, 1992).

Gambar 1.1

Skema Analisis Data Penelitian



(Huberman dan Miles, 1992)

Dalam model interaktif, tiga jenis kegiatan analisis dan kegiatan pengumpulan data merupakan proses siklus dan interaktif. Dengan sendirinya peneliti harus memiliki kesiapan untuk bergerak aktif di antara empat sumbu kumparan itu selama pengumpulan data, selanjutnya bergerak diantara kegiatan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan/verifikasi selama penelitian

Dengan begitu, analisis ini merupakan sebuah proses yang berulang dan berkelanjutan secara terus-menerus dan saling menyusul. Kegiatan keempatnya berlangsung selama dan setelah proses pengambilan data

berlangsung. Kegiatan ini baru berhenti saat penulis akhir penelitian telah siap dikerjakan.

Berikut ini paparan masing-masing proses secara selintas.

i. Tahap pengumpulan data

Pada tahap ini peneliti melakukan proses pengumpulan data dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang telah ditentukan sejak awal. Proses pengumpulan data sebagaimana diungkap sebelumnya yaitu melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi untuk memperoleh data yang dibutuhkan.(Idrus, 2009:148)

ii. Tahap reduksi data

Tahap reduksi data merupakan bagian dari kegiatan analisis sehingga pilihan-pilihan peneliti tentang bagian data mana yang dibutuhkan, dibuang, pola-pola mana yang meringkas sejumlah bagian yang tersebut, cerita-cerita apa yang berkembang, merupakan pilihan-pilihan analisis. Dengan begitu, proses reduksi data dimaksudkan untuk lebih menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang bagian data yang tidak diperlukan, serta mengorganisasi data sehingga memudahkan untuk dilakukan penarikan kesimpulan yang kemudian akan dilanjutkan dengan proses verifikasi.(Idrus, 2009:150)

iii. Penyajian data

Langkah berikutnya setelah proses reduksi data berlangsung adalah penyajian data, yang dimaknai oleh miles dan huberman (1992) sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan mencermati penyajian data ini,

peneliti akan lebih mudah untuk memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan. Artinya apakah peneliti meneruskan analisisnya atau mencoba untuk mengambil mengambil sebuah tindakan dengan memperdalam temuan tersebut.(Idrus, 2009:151)

iv. Verifikasi dan penarikan kesimpulan

Tahap akhir proses pengumpulan data adalah verifikasi dan penarikan kesimpulan, yang dimaknai sebagai penarikan arti data yang telah ditampilkan. Babarapa cara yang dapat dilakukan dalam proses ini adalah dengan melakukan pencatatan untuk pola-pola dan tema yang sama, pengelompokan, dan pencarian kasus-kasus negatif (kasus khas, berbeda, mungkin pula menyimpang dari kebiasaan yang ada di masyarakat). (Idrus, 2009:151)

Dari pengertian di atas dalam menganalisis data yang diperoleh setelah melalui tahap pengumpulan data, langkah berikutnya penulis menganalisis data yang diperoleh dari lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu cara berfikir induktif yaitu pembacaan jamak serta interpretasi dari data mentah dimulai dari analisis sebagai data yang terhimpun dari suatu penelitian, kemudian menuju ke arah kesimpulan.