

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kestabilan ekonomi yang di idam-idamkan setiap Negara pada umumnya diartikan sebagai keadaan ekonomi dimana tidak terdapat pengangguran yang serius. Salah satu faktor menentukan kemakmuran suatu masyarakat dalam suatu Negara adalah tingkat pendapatannya. Pendapatan masyarakat mencapai maksimum apabila tingkat penggunaan tenaga kerja penuh dapat diwujudkan. Pengangguran mengurangi pendapatan masyarakat, dan ini mengurangi tingkat kemakmuran dalam suatu Negara. Tingginya tingkat pengangguran akan menyebabkan banyaknya sumber daya manusia yang terbuang dan menurunnya tingkat pendapatan masyarakat. Pengangguran dapat berakibat bagi perekonomian Negara yaitu penurunan pendapatan perkapita, penurunan pendapatan pemerintah yang berasal dari sektor pajak, meningkatnya biaya sosial yang harus dikeluarkan oleh pemerintah, dan dapat menambah hutang negara

Sumber daya manusia yang cukup besar dan didukung oleh sumber daya alam yang juga melimpah merupakan suatu modal yang sangat besar bagi bangsa Indonesia, untuk mengejar ketertinggalannya dari negara lain yang lebih maju dan makmur. Ini bisa terwujud jika pengelolaan terhadap sumber daya manusia dilakukan dengan baik agar kualitas sumber daya manusia mempunyai keahlian dan keterampilan untuk dapat bersaing. Sumber daya alam yang dikelola dengan baik dan dimanfaatkan dengan benar pasti akan mendapatkan hasil yang memuaskan. Jika sumber daya manusia dan sumber daya alam sudah berimbang untuk membangun atau mewujudkan perekonomian akan mudah, sumber daya manusia yang mempunyai keahlian pastinya akan mendapatkan pekerjaan untuk mengelola sumber daya alam yang sudah tersedia dengan sangat baik (Irvanto, 2017)

Indonesia adalah salah satu negara berkembang dengan jumlah pertumbuhan penduduk yang sangat pesat. Menurut data badan pusat statistik (BPS), sepanjang kurun waktu 2010-2021 penduduk indonesia lajunya mencapai 1,25% per tahun. Jumlah pertumbuhan penduduk indonesia menurut data tersebut sebanyak 270, 20 juta jiwa di tahun 2019-2020, sebanyak 91,32% atau sekitar 246,74 juta penduduk punya domisili yang selaras dengan kartu keluarga (KK), an sisanya yakni 8,68% atau kira-kira 23,407 juta penduduk domisilinya tidak ssuai dengan kartu keluarga (KK), (BPS 2021)

Dengan adanya kepadatan penduduk di indonesia tidak bisa dipungkiri bahwa Indonesia memiliki berbagai persoalan yang dihadapi, mulai dari pengangguran, krisis ekonomi, meningkatnya persaingan dalam menghadapi dunia usaha industri, hingga persoalan-persoalan yang lainnya. Saat memasuki usia kerja penduduk indonesia membutuhkan lapangan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehari –hari. Melihat jumlah penduduk yang besar, maka di perlukan juga lapangan pekerjaan yang besar guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat itu sendiri, upaya dan peran pemerintah sangat di butuhkan untuk menjamin lapangan pekerjaan bagi setiap warga negaranya. Sesuai dengan Konstitusi Negara Indonesia yaitu Undang- Undang Dasar Negara Republik indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2 yang berbunyi *“Bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Dengan demikian pemerintah bertanggung jawab dalam menangani permasalahan yang berhubungan dengan pengangguran. (Suliswanto, 2020)

Menurut sastrohadiwiryo (2005:27) menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh, karyawan dan pegawai. Secara deskriptif perbedaan antara buruh, karyawan dan pegawai adalah :

- a. Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.
- b. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan di berikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut di berikan secara mingguan.
- c. Pegawai (Pegawai Negara) adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang di tentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang.

Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) adalah lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai Membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang Ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja.

Kabupaten Ponorogo sendiri adalah sebuah Kabupaten yang berada di provinsi Jawa Timur, Indonesia. Ponorogo juga merasakan dampak negatif dari adanya serangan covid 19 ini. Pandemi Covid 19 ini membuat angka pengangguran kita naik sedikit “kata Bedianto selaku Kepala dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo, beliau juga mengatakan bahwa tingkat pengangguran terbuka diponorogo mencapai 4,45 persen pada 2020 atau naik dari sebelumnya di 2019 3,5 persen, menurutnya salah satu penyebabnya adalah karena banyak Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang gagal berangkat. namun begitu Bedianto pun mengklaim bahwa angka pengangguran terbuka ponorogo masih di bawah dari Provinsi Jatim.

1. Jumlah Penduduk Kabupaten Ponorogo

Penduduk Indonesia adalah semua orang yang berdomisili di wilayah teritorial Indonesia, mencakup warga Negara Indonesia (WNI) dan Warga Negara Asing (WNA) yang telah menetap selama satu tahun atau lebih atau berencana menetap di wilayah Indonesia selama minimal satu tahun. Pada sensus sebelumnya referensi waktu dalam konsep kependudukan adalah enam bulan. Perubahan ini didasari oleh UU No. 24 Tahun 2013 tentang perubahan atas UU No. 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan pada pasal 15.

Salah satu sumber data kependudukan adalah sensus penduduk yang dilaksanakan setiap sepuluh tahun sekali. Sensus penduduk telah dilaksanakan sebanyak tujuh kali sejak Indonesia merdeka, yaitu tahun 1961, 1971, 1980, 1990, 2000, 2010, dan 2020. Penduduk Kabupaten Ponorogo berdasarkan proyeksi sensus penduduk 2021 sebanyak 955,839 ribu jiwa, yang terdiri dari 477,428 Laki-Laki dan 478,411 Perempuan.

2. Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Ponorogo

Jumlah angkatan kerja pada Agustus 2021 sebanyak 523,9 ribu orang, naik 10,1 ribu orang dibanding Agustus 2020. Sejalan dengan itu, tingkat partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga naik 1,11 persen poin. Dalam setahun terakhir, jumlah pengangguran tidak mengalami perubahan, meskipun demikian dengan kenaikan orang yang bekerja, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) turun 0,07 persen poin menjadi 4,38 persen pada Agustus 2021. dilihat dari tingkat pendidikan, TPT

untuk sekolah menengah umum (SMU) berada pada posisi tertinggi diantara tingkat pendidikan yang lain, yaitu sebesar 8,43 persen.

Penduduk yang bekerja sebanyak 500,9 ribu orang, bertambah 10,0 ribu orang dibanding Agustus 2020. Lapangan pekerjaan pertanian mengalami penurunan persentase orang yang bekerja yaitu sebesar 0,26 persen poin. Selain itu sektor jasa juga mengalami penurunan persentase orang yang bekerja sebesar 0,84 persen poin.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Ponorogo dalam bidang ketenagakerjaan dalam bidang ketenagakerjaan yang dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo dalam mendorong keterserapan kerja bagi masyarakat pencari kerja ?
2. Apa kendala yang di hadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo dalam mendorong keterserapan kerja ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Pada sebuah penelitian, tentu terdapat sebuah tujuan yang jelas dan akan dicapai agar tidak menyimpang dari tujuan utama. Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo dalam mendorong keterserapan kerja bagi masyarakat pencari kerja
2. Untuk mengetahui hambatan yang di hadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo Dalam mengatasi pengangguran

D. MANFAAT PENELITIAN

Dengan pelaksanaan studi tentang upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo dalam mendorong ketersediaan kerja bagi masyarakat pencari kerja yang di harapkan penulis adalah :

a. Secara teoritis

Studi ini dapat dijadikan bahan riset ilmu pengetahuan dengan pemikiran ilmiah dan dapat memberikan wawasan yang luas bagi peneliti maupun pembaca.

b. Secara praktis

Studi ini juga memiliki manfaat praktis di samping manfaat teoritisnya, yakni memberi sumbangan pemikiran tentang hal-hal yang menjadi peranan Dinas Tenaga Kerja dan dalam hal mengatasi tingkat pengangguran di Kabupaten Ponorogo.

E. PENEGASAN ISTILAH

a. Upaya

Upaya adalah kegiatan dengan menggerakkan badan, tenaga dan pikiran untuk mencapai suatu tujuan pekerjaan (perbuatan, prakarsa, ikhtiar daya upaya) untuk mencapai sesuatu. Dalam kamus Estimologi kata upaya memiliki arti yaitu yang di dekati atau pendekatan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Poerwadarminta (2012), "Upaya adalah usaha untuk menyampaikan maksud, akal dan ikhtisar. Upaya merupakan segala sesuatu yang bersifat mengusahakan terhadap sesuatu hal supaya dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan maksud, tujuan dan fungsi serta manfaat suatu hal tersebut dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan "

b. Dinas Tenaga Kerja

Payaman Simanjuntak (2000:24) mengartikan departemen tenaga kerja dan Transmigrasi adalah suatu lembaga pemerintah yang mengupayakan setiap warga negara dapat memperoleh pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pengertian Payaman Simanjuntak berarti bahwa departemen tenaga kerja merupakan lembaga pemerintah yang turut serta memperjuangkan hak-hak warga negaranya untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak dengan memberikan pelayanan sejak persiapan masuk dunia kerja.

c. Mendorong Keterserapan Kerja

Mendorong Penyerapan tenaga kerja berhubungan dengan keseimbangan antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja. Keseimbangan pasar tenaga kerja menentukan tingkat upah dan jumlah penggunaan tenaga kerja keseimbangan. Penyerapan tenaga kerja di setiap sektor pekerjaan tentunya berbeda-beda, misalnya perlu keahlian khusus, tingkat pendidikan tertentu, bidang keahlian, dan pengalaman bekerja (Don Bellante & Mark Janson, 2006).

Tenaga kerja terserap merupakan permintaan suatu instansi, perusahaan, unit usaha terhadap pasar tenaga kerja. Besarnya penyerapan tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal dari suatu usaha. Usaha yang berbasis pada teknologi memiliki serapan tenaga kerja yang lebih rendah, dengan kata lain semakin canggih teknologi yang digunakan maka kebutuhan akan tenaga kerja semakin rendah. (Zakiati, 2016)

d. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh, karyawan, dan pegawai. Secara deskriptif perbedaan-perbedaan antara buruh, pegawai, dan karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja sama secara harian atau borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.
- 2) Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun imbalan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.
- 3) Pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

F. LANDASAN TEORI

a. Upaya

Dalam kamus Estimologi kata upaya memiliki arti yaitu yang didekati atau pendekatan untuk mencapai suatu tujuan. Upaya merupakan segala sesuatu yang bersifat mengusahakan terhadap sesuatu hal supaya dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan maksud, tujuan, dan fungsi serta manfaat suatu hal tersebut dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. (Sondang p. siagian, 2009)

Terkit dengan hal diatas, dalam upaya mendorong keterserapan kerja di kabupaten ponorogo Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku lembaga yang mengurus masalah ketenagakerjaan di tuntut untuk selalu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo.

Upaya penciptaan dan perluasan lapangan kerja, peningkatan jumlah penyediaan fasilitas kerja dan informasi pasar kerja yang memadai, serta mendorong penyerapan tenaga kerja. Penyesuaian kembali kurikulum pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja menjadi agenda penting bagi pemerintah yang harus segera diwujudkan untuk mengatasi masalah pengangguran. (Kurniawan Pulungan parapak, 2018)

b. Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo yang membidangi urusan ketenagakerjaan. DISNAKER merupakan pelaksana Pemerintahan Kabupaten yang dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab untuk Bupati melalui sekretaris daerah

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja diantaranya :

- a) Terwujudnya koordinasi internal maupun eksternal baik dalam daerah maupun luar daerah
- b) Terwujudnya Buku profil Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
- c) Terlatihnya tenaga kerja dalam bidang keterampilan
- d) Terlaksananya perlindungan tenaga kerja di perusahaan melalui kegiatan pengawasan dan pemikiran.
- e) Terpenuhinya hak dan kewajiban pekerja sesuai dengan peraturan pembubaran yang berlaku.

Hal ini sesuai dalam undang – undang tenaga ikerjaan yaitu:

Pasal 13 yang berbunyi:

- a) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja atau lembaga pelatihan kerja swasta
- b) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja

- c) Lembaga pelatihan kerja pemerintahan sebagaimana mestinya dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat berkerja sama dengan swasta

Pasal 39 yang berbunyi:

- a) Pemerintah bertanggung jawab mencari dan melebarkan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- b) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mencari melebarkan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- c) Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan melebarkan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. (Hanifah, 2021)

c. Mendorong keterserapan kerja

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. Jika diasumsikan bahwa suatu proses produksi hanya menggunakan dua jenis faktor produksi yaitu tenaga kerja (L) dan modal (K) Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya parapelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja (Todaro, 2000). (Diwayana Putri Nasution, 2021)

Teori ekonomi oleh Romer menjabarkan pentingnya peran tenaga kerja yang terdidik dalam rangka tercapainya pertumbuhan yang berkelanjutan tersebut technological progress karena dapat mencetuskan ide atau inovasi terbaru untuk mengelola teknologi yang nantinya akan meningkatkan perekonomian, mengingat tenaga kerja kian meningkat,

seharusnya terdapat ide-ide baru lebih banyak, sehingga memiliki hubungan tenaga kerja meningkat, ide meningkat dan begitu pula inovasi. Salah satu model dalam penelitian Romer ialah sektor penelitian yaitu memiliki prinsip tenaga kerja memiliki kebebasan untuk mencari ide dan imbalannya berupa penemuan. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja (Kuncoro, 2002). Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja Penyerapan tenaga kerja didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang terserap pada suatu sektor dalam waktu tertentu. Penyerapan tenaga kerja diturunkan dari fungsi produksi suatu aktivitas ekonomi. Produksi merupakan transformasi dari input atau masukan (faktor produksi) ke dalam output atau keluaran. Hukum permintaan tenaga kerja pada hakekatnya adalah semakin rendah upah tenaga kerja maka semakin banyak permintaan tenaga kerja tersebut. Apabila upah yang diminta besar, maka pengusaha akan mencari tenaga kerja lain yang upahnya lebih rendah dari yang pertama. Hal ini karena dipengaruhi oleh banyak faktor, yang di antaranya adalah besarnya jumlah angkatan kerja yang masuk ke dalam pasar tenaga kerja, upah dan skill yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. (Kawung, 2019)

Adapun Indikator Penyerapan Tenaga Kerja

- a) Perubahan upah minimum
- b) Laju peningkatan produk Domestik Regional Bruto
- c) Laju pertumbuhan invest

d. Tenaga Kerja

Menurut UU No 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga Kerja adalah (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 (mulyadi 2003). Sedangkan menurut (Arfida 2003), Tenaga Kerja adalah penduduk dalam usia kerja (*working age population*) yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga Kerja mempunyai posisi yang sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional sehingga diperlukan sebuah pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan meningkatkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Pada masa sekarang, sangat banyak terjadi masalah-masalah yang timbul dari suatu hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan.

Pembentukan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi kepentingan para pihak, baik kepentingan pekerja atau buruh maupun pengusaha. Pemerintah berusaha mengakomodir kepentingan kedua belah pihak, dari pihak pekerja undang-undang ini memberikan perlindungan dengan menjamin hak-hak pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja/buruh merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara republik Inonesia tahun 1945 yang berbunyi bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja/buruh yakni Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berbeda dengan hubungan hukum keperdataan yang lain, dalam hubungan kerja kedudukan para pihak tidak sederajat, pihak pekerja/buruh tidak bebas menentukan kehendaknya dalam perjanjian. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan majikan/pengusaha adalah pihak yang secara sosial ekonomis lebih mampu sehingga setiap kegiatan apapun tergantung pada kehendaknya. Secara teori, tidak ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan”.

Secara yuridis berdasarkan Undang-Undang 1945 maupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberi penjelasan kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverho'ding*), sehingga menimbulkan kecenderungan pihak majikan/pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja buruhnya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada dasarnya sudah dapat melindungi para tenaga kerja.

G. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional digunakan untuk mengoperasionalkan penelitian yang disesuaikan dengan kondisi lapangan untuk mendapatkan luaran atau output pada penelitian ini. Definisi operasional pada penelitian dapat dipaparkan sebagai berikut:

- a) upaya merupakan sebuah acuan utama yang menjadi fokus permasalahan pada penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat mengetahui upaya

apa yang di lakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo dalam mendorong keterserapan kerja mulai dari konsep strategi, fungsi dan implementasi strategi agar dapat dilaksanakan untuk mencapai sebuah tujuan.

- b) Dinas Tenaga Kerja adalah unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan di bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah.
- c) Mendorong keterserapan kerja merupakan subyek utama dari penelitian ini dimana peneliti ingin mengetahui strategi dan upaya apa yang di ambil oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo dalam mengatasi jumlah pengangguran yang ada di indonesia.

H. METODOLOGI PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Dalam arti luas, Metode penelitian merupakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk menyelidiki masalah yang ada dengan maksud mendapatkan informasi untuk digunakan sebagai solusi atas masalah yang ada dengan maksud mendapatkan informasi untuk digunakan sebagai solusi atas permasalahan yang ada.

Dalam Penelitian Kualitatif, pengumpulan data tidak di pandu oleh teori, tetapi di pandu oleh fakta-fakata yang ditemukan pada saat penelitian di lapangan. Hal inilah yang diharapkan peneliti dapat ditemukan sepanjang proses melakukan penelitian yang ada, yakni bagaimana fenomena yang dialami sebyek penelitian dengan juga mendeskripsikannya dalam bentuk kata-kata dan bahasa yang terdapat dalam suatu konteks yang khusus juga alamiah. Harapannya dengan penelitian kualitatif ini, peneliti dapat lebih dalam memahami situasi sosial, peran, peristiwa, interaksi, dan kelompok serta kepentingan.

b. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yakni tempat yang akan di gunakan untuk penelitian. ini berada di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo. Alasan memilih lokasi penelitian ini yaitu untuk mengetahui lebih jelas upaya apa yang di berikan oleh Dinas Tenaga Kerja agar mendorong keterserapan kerja

c. Penentuan Informan

Pada penelitian ini subjek penelitian disebut dengan istilah informan, yaitu orang yang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan.

Informan dalam penelitian yakni terdiri dari :

1). *Bagian Devisi ketenagakerjaan dan transmigrasi*

Bagian Devisi Ketenagakerjaan dan Transmigrasi merupakan fokus utama karena mereka adalah pegawai Dinas yang memiliki tupoksi sesuai dengan bidangnya sehingga dianggap mampu menjadi informan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Informan tersebut terdiri dari 2 (dua) orang pegawai Dinas Tenaga Kerja.

2). *Masyarakat Pencari Kerja*

Masyarakat pencari kerja merupakan informan utama karena mereka adalah masyarakat yang sedang mencari pekerjaan sehingga diharapkan mampu menjadi informan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Informan tersebut terdiri dari 5 (lima) orang masyarakat

Beberapa informan tersebut di ambil sebagai sampling untuk mengetahui upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo dalam mendorong keterserapan kerja

d. Sumber data

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil 2 jenis sumber data, yaitu data primer dan data skunder. Menurut Suharsimi Arikunto, sumber data adalah subjek dari mana data itu diperoleh. Sumber data termasuk 2 jenis, yaitu sumber data Primer adalah data yang ada di lapangan seperti penelitian yang berasal dari observasi dan wawancara. dan sumber data yang kedua adalah data sekunder, yaitu data di peroleh dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo.

e. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Moehar, 2002:131) pengumpulan data merupakan suatu proses pengadaan data untuk keperluan penelitian. pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam metode ilmiah. Pada umumnya, data yang dikumpulkan akan digunakan, kecuali untuk keperluan eksploratif, juga untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. oleh karena itu data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Dalam rangka pengumpulan data yang akurat, peneliti melakukan study lapangan dengan beberapa teknik yaitu :

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan atau komunikasi dengan maksud dan tujuan tertentu. percakapan dilakukan oleh kedua belah pihak, yaitu peneliti dan juga beberapa informan. wawancara digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang. dalam wawancara tersebut biasa dilakukan secara individu maupun dalam bentuk kelompok, sehingga mendapatkan data informasi yang akurat. Dalam hal ini Teknik yang digunakan dengan memilih informan menggunakan *teknik purposive sampling* (pengambilan sampel berdasarkan tujuan).

b. Observasi

Observasi ialah suatu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung ke lapangan atau ke informan untuk

mendapatkan keakuratan data. Untuk teknik observasi, peneliti melakukan pengamatan ke tempat atau lokasi penelitian yakni kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Ponorogo

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data berupa bukti hasil study lapangan supaya data maupun informasi yang di peroleh lebih otentik. Dalam hal ini peneliti, mendokumentasikan berupa foto saat wawancara bersama informan sekaligus saat observasi, selain itu peneliti juga mendokumentasikan beberapa arsip penting yang di rasa dapat menunjang informasi.

I. Analisis Data

Dalam sebuah penelitian diperlukan analisis data yang berguna untuk memerikan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Sedangkan metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Dalam proses analisis data terdapat komponen-komponen utama yang harus dipahami yaitu reduksi data, kajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Ashary, 2016). Untuk menganalisis berbagai data yang sudah ada digunakan metode deskriptif analitik. metode ini digunakan untuk menggambarkan data yang sudah diperoleh melalui proses analitik yang mendalam dan selanjutnya diakomodasikan dalam bentuk bahasa secara runtut dan naratif.

J. Keabsahan Data

Data yang telah terkumpul adalah barang berharga bagi peneliti. Dari data yang telah terkumpul melalui teknik analisis masih berlanjut ke

validitas data atau keabsahan data untuk penarikan kesimpulan dari hasil penelitian. Dalam penelitian kualitatif peneliti harus berusaha mendapatkan data yang valid, untuk itu dalam pengumpulan data peneliti perlu mengadakan validitas data agar data yang diperoleh tidak invalid (cacat). Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan data didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada 4 (empat) kriteria yang dapat digunakan, yaitu: derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*). Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan sebagai sumber data.

