

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Negara Republik Indonesia yang menganut asas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah sesuai dengan amanat UU No. 22 Tahun 1999.

Di dalam undang-undang ini, otonomi ditempatkan secara utuh pada daerah kabupaten dan daerah kota. Daerah kabupaten dan daerah kota tersebut berkedudukan sebagai daerah otonomi yang mempunyai kewenangan dan keleluasaan untuk membentuk dan melaksanakan kebijakan menurut prakarsa dan aspirasi masyarakat.

Otonomi daerah yang dilaksanakan oleh daerah kabupaten dan daerah kota akan menjadi semacam boomerang jika tidak disertai persiapan yang matang. Pemerintah daerah akan mengalami berbagai kesulitan jika kemampuan aparatnya tidak memadai. Fakta yang ada menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di lingkungan organisasi pemerintah belum menunjang berbagai terlaksananya otonomi daerah baik. Pada saat ini sangat dibutuhkan pemerintah yang mampu memberikan solusi terbaik bagi berbagai persoalan yang terjadi di dalam masyarakat, terutama masalah krisis sumber daya manusia dan krisis ketenagakerjaan. Krisis kualitas sumber daya manusia

dan krisis ketenaga kerjaan juga memiliki dampak yang tidak kalah besarnya disbanding krisis lainnya.

Dalam membahas masalah ketenagakerjaan tidak terlepas dari masalah sumber daya manusia (SDM). Setidaknya ada dua masalah utama yang patut dikedepankan dalam membahas persoalan SDM yang terus merosot tingkatannya. Sedangkan yang kedua berkenaan dengan angka pengangguran yang jumlahnya dari tahun ke tahun terus meningkat (Jusuf Iriyanto, 2001).

Data tentang Human Development Program (UNDP) yang disajikan United National for Development Program (UNDP) menunjukkan kualitas SDM tahun 2000 ini berada di urutan 109. Jika tidak ada upaya perbaikan, situasi ini akan terus memburuk ke titik terendah mengingat sejak tahun 1999, HDI untuk Indonesia adalah 105, sementara tahun sebelumnya di urutan 99.

Sementara itu, pada tahun 2000 jumlah pengangguran di Indonesia diperkirakan mencapai angka yang sangat mengkhawatirkan sekitar 38,5 juta orang. Jumlah ini mengalami kenaikan 1,1 juta orang bila dibandingkan tahun 2004.<sup>1</sup>

Salah satu hal yang menjadi penyebab utama meningkatnya jumlah orang yang menganggur adalah terbatasnya kemampuan sector riil dalam menyerap jumlah tenaga kerja. Di samping itu, PHK yang dilakukan banyak perusahaan sebagai akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan telah berperan dalam meningkatkan jumlah penganggur.

---

<sup>1</sup> Iriyanto, Jusuf. *Isu-isu Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia. Jawa Timur. 2001. hal 1.

Persoalan ini membutuhkan perhatian yang serius dari pemerintah. Hal ini disebabkan oleh adanya kesadaran yang mendalam bahwa kemajuan suatu bangsa sangat dipengaruhi kualitas SDM. Sekalipun didukung potensi sumber daya alam melimpah, suatu Negara sulit untuk berkembang jika tidak didukung SDM yang berkualitas tinggi. Akibatnya kebijakan pemerintah harus selalu difokuskan pada upaya pengembangan kualitas SDM melalui berbagai cara.

Salah satu strategi yang umum dilakukan membuat rancangan system pendidikan sedemikian sehingga menghasilkan SDM yang mampu menghadapi segala bentuk tuntutan perubahan cara-caranya ditempuh melalui proses politik yang menghasilkan kebijakan pemerintah harus selalu difokuskan pada upaya pengembangan kualitas SDM melalui berbagai cara.

Salah satu strategi yang umum dilakukan dengan membuat rancangan system pendidikan sedemikian rupa sehingga menghasilkan SDM yang mampu menghadapi segala bentuk tuntutan perubahan cara-caranya ditempuh melalui proses politik yang menghasilkan kebijakan pengalokasian sebagian besar anggaran untuk program-program pendidikan dan pengembangan SDM.

Di Indonesia yang terjadi adalah sebaliknya. Agenda pembahasan SDM menempati urutan kesekian, akibatpara politisi lebih tertarik pada perdebatan untuk kepentingan-kepentingan sesaat. Demikian pula pemerintah yang lebih cenderung menyukai penanganan isu-isu intidental dan kebijakan-kebijakan inkrimintal untuk recovery ekonomi akibat badan krisis.

Masalah pengangguran juga memiliki relevansi erat dengan masalah pendidikan, khususnya pendidikan tinggi. Jumlah penganggur yang berlatar belakang pendidikan pendidikan tinggi menunjukkan peningkatan yang mencolok. Sampai bulan Agustus tahun 2005 jumlah penganggur di perguruan tinggi di Indonesia berjumlah 1, 95 juta orang, yang berarti meningkat sebesar 1,5 juta orang dari tahun sebelumnya.<sup>2</sup>

Salah satu penyebab umum tingginya penganggur lulusan perguruan tinggi adalah ketidak mampuan dunia usaha menyerap pasar tenaga kerja. Namun ini bukanlah satu-satunya penyebab tingginya jumlah penganggur, Ada satu sebab lain yang sangat mendesak untuk dicari jalan pemecahannya, yaitu masalah pendidikan (tinggi). Sudah diketahui banyak pihak bahwa perguruan tinggi di Indonesia menghadapi masalah yang sangat serius. Mutu perguruan tinggi di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami penurunan.<sup>3</sup>

Kota Bandar Lampung sebagai pusat kegiatan pemerintahan, sosial, politik, pendidikan dan kebudayaan, dan ekonomi (perdagangan, industri, dan pariwisata) atau kota satelit dalam Wilayah Lampung. Hal ini memicu terjadinya urbanisasi yang melanda daerah perkotaan. Akibatnya, penyebaran penduduk di kota Bandar Lampung tidak merata yang menyebabkan makin kompleksnya permasalahan yang timbul. Apalagi setelah terjadinya krisis ekonomi yang melanda saat ini, mengakibatkan makin parahnya permasalahan yang dihadapi masyarakat.

---

<sup>2</sup> *Ibid.* hlm 4

<sup>3</sup> *Ibid.* .

Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung di dapat jumlah angkatan kerja yang tersedia di kota Bandar Lampung pada tahun 2004 berdasarkan tingkat pendidikan adalah untuk tingkat SD sebanyak 109.271 jiwa, SLTP sebanyak 109.759 jiwa, SLTA sebanyak 118.307 jiwa, Diploma sebanyak 28.589 jiwa, dan Sarjana sebanyak 25.321 jiwa.<sup>4</sup>

Data tersebut diatas menyebutkan bahwa pencari kerja yang terdaftar masih di dominasi oleh lulusan SLTA dan Sarjana (S1) yang masih kurang memiliki keahlian. Apabila dibandingkan dengan lowongan kerja yang tersedia jauh lebih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah pencari kerja. Hal ini mengakibatkan bertambahnya jumlah pengangguran di kota Bandar Lampung. Dari lowongan kerja yang tersedia tidak memenuhi syarat-syarat kualifikasi yang diinginkan oleh pasar tenaga kerja. Dengan kata lain bahwa jumlah sumber daya manusia (SDM) yang tersedia adalah semi terdidik, sehingga mutu tenaga kerja yang ada tidak sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Akibat yang ditimbulkan dari masalah ketenaga kerjaan ini adalah jumlah pengangguran yang meningkat sehingga masalah ini merembet ke masalah lainnya yaitu masalah perjudian, narkoba, dan makin tingginya tindak kriminal seperti pencurian, penodongan dan perampokan yang terjadi dalam masyarakat. Untuk memecahkan masalah-masalah tersebut, pemerintah sedang mengupayakan penanganan masalah tersebut. Masalah tersebut pada dasarnya disebabkan oleh jumlah pengangguran yang besar dan sempitnya

---

<sup>4</sup> Anonim. *Profil Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung Tahun 2006*. Bandar Lampung, 2006, hal. 32.

lahan pekerjaan yang memicu masyarakat khususnya pengangguran untuk melakukan tindak kriminal.

Dalam formulasi kebijakan terutama di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, diupayakan untuk bisa aspiratif dan bisa memberikan solusi terbaik untuk masyarakat pada umumnya. Karena pada akhirnya kebijakan publik merupakan patokan dasar bagi esekutif dan birokrasi dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan , dalam hal ini adalah pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lmpung kepada masyarakat.

Agar formulasi kebijakan bisa lebih mengarah kepada kepentingan publik, maka kebijakan harus disusun berdasarkan masalah-masalah yang timbul di masyarakat. Namun dalam kenyataannya, Dinas Tenaga Kerja kurang memperhatikan masalah ini, terutama pada saat proses pembuatan kebijakan. Formulasi kebijakan kurang mengikutsertakan pihak-pihak lain yang terkait dengan masalah tenaga kerja. Hal ini menyebabkan kebijakan yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja terkadang kurang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan yang ada.

Persoalan-persoalan yang terjadi dalam masyarakat tentu saja membutuhkan penanganan yang sangat serius dari pemerintah diharapkan memiliki komitmen dan strategi khusus yang difokuskan untuk memecahkan masalah ketenaga kerjaan ini, melalui Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Bandar Lampung.

Sedangkan penyerapan tenaga kerja di Lampung sejak tahun 2004 hingga 2006 tercatat sangat minim, bahkan boleh dikatakan minus. Hal ini berakibat, tingkat pengangguran di Lampung dari tahun ke tahun semakin tinggi. Data Badan Pusat statistik (BPS) Lampung menyebutkan, penyerapan tenaga kerja di Lampung pada triwulan pertama 2006 sudah mencapai minus 3,72 persen. Kondisi ini terus memburuk, karena pada periode yang sama di tahun 2005, penyerapan tenaga kerja minus 0,58 persen. Sedangkan menurut Mareslina, pengamat ekonomi dari Universitas Lampung menyatakan bahwa sampai akhir tahun 2006, tingkat pengangguran terbuka di Lampung sudah mencapai 9,67 persen. Dalam konteks ekonomi rasio ini sudah sangat berbahaya karena mendekati tingkat maksimal 10 persen. Lampung bisa kolaps.<sup>5</sup> Padahal pada periode 2002-2004 terjadi peningkatan penyerapan tenaga kerja sebanyak 9,08% (rata-rata 4,54%/tahun).<sup>6</sup>

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian tersebut diatas maka penulis dapat menarik suatu rumusan masalah yaitu ”Bagaimana Peran Dinas tenaga Kerja Kota bandar Lampung dalam Penanganan Penyerapan Tenaga Kerja pada Tahun 2005-2006”? Sebagai tindak lanjut pemerintah Kota Bandar Lampung untuk memecahkan permasalahan ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung.

---

<sup>5</sup> Anonim. 2006. *Rendahnya Penyerapan Kerja di Lampung*. <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0612/08sumbagsel/3154093.htm>

<sup>6</sup> Anonm.2005. *Renstra Koperindag Propinsi Lampung*.

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapai baik itu bagi peneliti sendiri maupun bagi pihak-pihak yang terkait. Adapun Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui peranana Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam penyerapan tenaga kerja.
2. Untuk Mengetahui sejauh mana perkembangan yang terjadi di Kota Bandar Lampung dengan adanya peranaan Dinas Tenaga Kerja untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Sedangkan manfaat dari penelitian tersebut adalah :

1. Sebagai masukan dan evaluasi bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung agar program yang akan dijalankan di periode berikutnya lebih baik.
2. Akan menambah bahan bacaan atau kepustakaan baik untuk penulis sendiri maupun untuk pihak-pihak yang memerlukannya sebagai referensi.

### **D. Kerangka Dasar Teori**

Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, kontrak proporsi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistimatis dengan cara merumuskan hubungan antara konsep.<sup>7</sup> Menurut Muchtar Mas'ud yang dimaksud teori adalah bentuk penjelasan umum menjelaskan mengapa suatu (fenomena) itu terjadi. Teori merupakan serangkaian konsep-konsep menjadi

---

<sup>7</sup> Masri Singaribun dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survey*, Lp3ES, Jakarta, 1989 hal 37



suatu penjelasan yang menunjukkan bagaimana konsep-konsep itu secara logis berhubungan atau menentukan suatu hipotesa.<sup>8</sup>

Teori juga ungkapan mengenai hubungan kasual yang logis antara berbagai gejala atau perubahan variabel dalam bidang tertentu sehingga dapat dipergunakan sebagai kerangka berfikir dalam memahami dan menanggapi permasalahan yang timbul dalam bidang tertentu.<sup>9</sup>

Dengan demikian serangkaian teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Peran**

Menurut Koentjaraningrat yang dimaksud peranan adalah tingkah laku individu yang mementaskan kedudukan tertentu.<sup>10</sup> Sedangkan pengertian peran menurut Blocck adalah suatu konsep yang dipakai oleh sosiologi untuk mengetahui pola tingkah laku yang teratur dan relatif bebas dari orang-orang tertentu yang kebetulan menduduki berbagai posisi dan menunjukkan tingkah laku sosial dengan tuntutan peranan yang dilakukannya.<sup>11</sup>

Berdasarkan pendapat ahli diatas peranaan berhubungan dengan perilaku dan tingkah laku seorang atau kelompok karena tuntutan dari posisi yang didudukinya dalam pengaruhnya untuk mengambil suatu bentuk tindakan maupun pengambilan keputusan.

---

<sup>8</sup> Muchtar Mas'ud, *Disiplin dan Metodologi*, LP3ES, Jakarta, 1989 hal.216

<sup>9</sup> Prof.H. Buntoro Tjokroamidjojo dan Drs. Mustokodinengrat. *Teori strategi Pembangunan Nasional*, P.T Gunung Agung, Jakarta 1982, hal 12

<sup>10</sup> Koentjaraningrat. *Pengantar Ilmu Antropologi*, LP3ES, 1993, hal 4.

<sup>11</sup> Hubert M. Bloock, Jr. *Pengantar Penelitian Sosial*. Terjemahan Tim Penerjemah Yosogama, Rajawali Pers, 1987.hal 105

Menurut Soeryo Soekamto, peranan (role) merupakan aspek dinamika dari status (kedudukan) apabila seseorang atau beberapa orang atau organisasi yang melaksanakan hak atau kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka ia atau mereka atau organisasi tersebut telah melakukan “peranaan”.<sup>12</sup>

Levinson dalam Soeryono juga menyatakan bahwa peranaan mencakup sedikitnya tiga hal, yaitu:<sup>13</sup>

- a. Peranan adalah meliputi sarana yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranaan dalam arti ini menempatkan rangkaian peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat.
- b. Peranan adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan oleh individu atau masyarakat dalam organisasi.
- c. Peranan dapat dikatakan juga sebagai perilaku individu yang penting dalam struktur sosial.

Berdasarkan tiga hal tersebut diatas peranan yang dilakukan harus melibatkan atau menggunakan suatu bentuk sarana untuk menjalankan perannannya. Dan juga segala sesuatu yang dapat dilakukan yang merupakan bentuk tindakan atau pengambilan keputusan yang seharusnya sesuatu dengan maksud dan tujuan dari kedudukan seorang atau organisasi.

---

<sup>12</sup> Soeryono Soekamto, *Sosiologi Suatu Pengantar*. Rajawali Pers, Jakarta 1998 hal.220

<sup>13</sup> Ibid.hal 221.

## 2. Dinas Tenaga Kerja

Menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja no: PER.08/MEN/V/2005 Pasal 2 yang berbunyi :”Renstra Depnakertrans merupakan tindak lanjut dan pelaksanaan program-program dalam RPJM Nasional, yang terkait dalam bidang ketenagakerjaan dan ketansmigrasian.”

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi, yang dipimpin oleh seorang Kepala Gubernur melalui Sekretaris Daerah, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten Kesejahteraan Masyarakat.<sup>14</sup>

Dalam peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 03 tahun 2000 tentang Kewarganegaraan Daerah Kota Bandar Lampung Pasal 2 Pasal 2 ayat (2) isi Kewenangan Daerah Kota Bandar Lampung mengenai Bidang Ketenagakerjaan adalah sebagai Berikut:

- a. Melaksanakan Pembinaan tenaga kerja dan merumuskan kebijakan perluasan lapangan kerja.
- b. Merencanakan dan melaksanakan pelatihan produktifitas tenaga kerja.
- c. Membina dan mengawasi hubungan industrial dan syarat-syarat kerja.
- d. Mengawasi dan membina kondisi kerja dan norma-norma ketenagakerjaan.

---

<sup>14</sup> Anonim, *Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi*. 2004. [www.disnaker.go.id](http://www.disnaker.go.id)

### 3. Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Pasal a1 ayat 3 adalah : ”Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 15 Tahun ke atas, yang telah dianggap maupun melaksanakan pekerjaan. Tenaga kerja ini terdiri dari bekerja, mencari kerja, bersekolah, mengurus rumah tangga, dan mereka yang tidak masuk dalam kategori di atas.<sup>15</sup>

Tenaga Kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/ atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>16</sup>

Tenaga Kerja (ketenagakerjaan) adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdaya guna, berprestasi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya sendiri dan masyarakat secara keseluruhan.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Anonim, *Profil Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung*, Bandar Lampung.2006, hal 4

<sup>16</sup> Anonim. *Istilah-istilah di Ketenagakerjaan*. 2004. www. Tempointeraktif.com

<sup>17</sup> Hamalik, Oemar. Dr, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen pelatihan Ketenagakerjaan*, Bumi Aksara, Jakarta, 200, hal.7.

Secara lebih khusus, tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek-aspek, sebagai berikut:<sup>18</sup>

- a. Aspek potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi herediter yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi-potensi itu antara lain : daya meningkat, daya berfikir, daya berkehendak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi, dan potensi-potensi lainnya.
- b. Aspek profesional, dan/atau vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan ketrampilan kerja atau kejujuran dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan ketrampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
- c. Aspek fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang garapan yang sesuai pula, misalnya seorang tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dalam bidang elektronika seyogyanya bekerja dalam bidang pekerjaan elektronika, bukan bekerja sebagai tukang kayu untuk bangunan.
- d. Aspek operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendaya gunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.

---

<sup>18</sup> Ibid. Hal 7

- e. Aspek personal, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya, misalnya sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin, mencintai pekerjaannya, berdisiplin dan berdedikasi tinggi.
- f. Aspek produktifitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil, dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitasnya.

Philip M. Hauser mempunyai konsep tentang pemanfaatan angkatan kerja ke dalam beberapa kelompok, yaitu <sup>19</sup>

- a. Angkatan kerja yang tidak dimanfaatkan yang disebut dengan penganggur terbuka
- b. Angkatan lkerja yang dimanfaatkan atau disebut dengan pekerja yang dimanfaatkan tidak penuh karena :
  - 1) Jumlah jam kerja dibawah jam kerja penuh kemudian melahirkan konsep setengah penganggur kritis dan setengah penganggur.
  - 2) Ketidaksesuaian antara pendidikan dan atau keterampilan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan.
  - 3) Ketidaksesuaian antara pendidikan, pekerjaan dan upah yang diterima, atau ada yang menyebutnya dengan 3 D (*dirty, dangerous, difficult*).
- c. Angkatan kerja yang dimanfaatkan penuh yang dilihat dari curahan waktu kerja.

---

<sup>19</sup> Hauser, pilip.M. *The Meauserement of Labour Utilitization, Malayan Economic Reviuw.*! (April):1-25

Berikut Ini adalah beberapa konsep tentang tenaga kerja:

a. Status Bekerja

Status bekerja adalah kedudukan seseorang dalam unit usaha dan menunjukkan tingkat kegiatan yang dilakukannya. Status bekerja dibagi dalam 5 (lima) kelompok, Yaitu :<sup>20</sup>

- 1) Berusaha sendiri, adalah mereka yang bekerja atas resiko sendiri tanpa bantuan orang lain. Contoh status berusaha sendiri antara lain tukang becak.
- 2) Berusaha dengan dibantu oleh rumah tangga/ buruh tidak tetap, adalah mereka yang dalam melakukan usahannya dibantu oleh anggota rumah tangga atau buruh tidak tetap.
- 3) Berusaha dengan buruh tetap, adalah mereka yang melakukan usahannya dengan mempekerjakan buruh tetap yang dibayar (sering pula diartikan sebagai majikan).
- 4) Buruh /karyawan, adalah seseorang yang bekerja pada orang lain atau instansi baik pemerintah atau swasta dengan menerima upah atau gaji baik berupa uang maupun barang.
- 5) Pekerja keluarga, adalah anggota rumah tangga yang membantu usaha untuk memperoleh penghasilan /keuntungan yang dilakukan oleh salah seorang anggota rumah tangga tanpa mendapat upah/gaji.

---

<sup>20</sup> Anonim. *Profil Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung Tahun 2006*. Bandar Lampung, 2006, hal 8

Secara umum, dapat diasumsikan bahwa semakin banyak jam kerja yang digunakan, berarti semakin produktif. Ukuran bekerja penuh dan setengah penganggur ditetapkan berdasarkan produktifitas atau pendapatan. Berpedoman pada ketiga kriteria ini, maka bekerja penuh dapat diartikan setiap orang yang bekerja dan mampu memenuhi salah satu atau keseluruhan ukuran normal jam kerja, produktifitas, dan atau pendapatan.<sup>21</sup>

b. Setengah Penganggur

Pada umumnya dalam isu setengah penagggur dinyatakan dengan ukuran jam kerja. Berdasarkan kriteria asumsi semakin banyak jam kerja yang digunakan, berarti semakin produktif. Ukuran bekerja penuh dan setengah penagggur ditetapkan berdasarkan produktifitas atau pendapatan, maka mereka yang tidak memenuhi standar tersebut digolongkan ke dalam kelompok setengah penganggur.

Dalam kaitannya dengan pengertian diatas konsep setengah penganggur dikembangkan menjadi:<sup>22</sup>

- 1) Setengah penagggur kentara, ialah orang yang bekerja dengan memenuhi jam kerja dibawah jumlah jam kerja normal.
- 2) Setengah penganggur tidak kentra, ialah orang yang bekerja memenuhi jam kerja normal, namun ia bekerja pada jabatan/posisi yang sebetulnya membutuhkan kualitas/kapasitas di bawah yang ia miliki.

---

<sup>21</sup> *Ibid.* hal.5

<sup>22</sup> *Ibid.* hal 6



3) Setengah penagnggur potensial, ialah orang yang bekerja memenuhi jam kerja normal dengan kapasitas normal, namun menghasilkan output yang rendah yang disebabkan oleh faktor-fktor organisasi, teknis, dan tidak kecukupan lain pada tempat/perusahaan dimana dia bekerja.

Pada dasarnya setengah penganggur mengacu pada tidak terpenuhinya peraturan atau norma antara ketrampilan/pengalaman terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.<sup>23</sup>

Setengah penganggur yang diukur dengan curahan jam bekerja kurang dari 35 jam seminggu dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu setengah penganggur Terpaksa (SPT) dan Setengah Penganggur Sukarela (SPS). Kemudian SPT dibedakan lagi ke dalam setengah Penganggur Terpaksa Aktif (SPTA) dan setengah Penganggur Pasif (SPTP).<sup>24</sup>

Jadi setengah Penganggur (SP) adalah mereka yang bekerja dengan curahan jam kerja di bawah 35 jam seminggu. Setengah Penganggur Kritis (SPK) adalah mereka yang bekerja dengan curahan jam kerja kurang dari 15-20 jam seminggu. Setengah penganggur Terpaksa adalah setengah penganggur yang aktif mencari pekerjaan. Sedangkan setengah penganggur Sukarela (SPS) adalah setengah penganggur yang tidak mencari pekerjaan dan diberi pekerjaan pun

---

<sup>23</sup> Tukiran, dkk. *Profil dan strategi Kebijakan Penanganan Terpadu Penganggur di daerah Istimewa Yogyakarta*. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM. Yogyakarta 2004, hal 12

<sup>24</sup> *Ibid.* hal 18

tidak bersedia menerimanya. Setengah penganggur adalah ahli bahasa dari *underutilization* dan ada yang menggunakan istilah penganggur tidak kentara atau *invisibile unemployment*.<sup>25</sup>

### c. Penganggur

Terdapat beberapa pengertian tentang penganggur antara lain sebagai berikut.<sup>26</sup>

- 1) Mereka yang terdaftar pada Departemen atau dinas yang mengurus tentang daftar pencari kerja atau lebih dikenal yang terdaftar sebagai pemegang kartu kuning karena dulu warna kartu pekerja adalah kuning, yang tidak identik dengan partai Golkar.
- 2) Mereka yang sedang berusaha aktif mencari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, seperti selama seminggu, sebulan, atau setahun waktu lainnya.
- 3) Mereka yang sedang bekerja, tetapi masih atau sambil mencari pekerjaan selain yang sedang dikerjakan.
- 4) Mereka yang sedang tidak mempunyai pekerjaan karena sesuatu hal dan aktif mencari pekerjaan, tetapi bersedia bekerja bila diberi pekerjaan. Mereka ini dimasukkan sebagai penganggur sukarela dan ada yang menyebutnya sebagai penganggur puus asa.<sup>27</sup>

Penganggur adalah mereka yang tidak bekerja dan kegiatan utamanya adalah sedang aktif mencari pekerjaan minimal satu jam

---

<sup>25</sup> *Ibid.* hal.21

<sup>26</sup> *Ibid.*hal.11

<sup>27</sup> Bakir, Zainab dan Chris Manning, eds. *Partisipasi Angkatn Kerja, Kesempatan Kerja dan Pengangguran di Indonesia*. Pusat penelitian dan Studi Kependudukan UGM, Yogyakarta.183.

dalam jangka waktu seminggu lalu. Penganggur sama dengan penganggur terbuka yang merupakan ahli bahasa dari *open unemployment*.<sup>28</sup>

Batasan dari ILO (Internasional *Labour Office*) dalam *International Conference of Labour Statisticlans* yang diadakan pada tahun 1994 tentang yang dimaksud dengan penganggur harus mencakup tiga aspek, yaitu tidak sedang bekerja, bersedia untuk bekerja, dan sedang mencari pekerjaan. Untuk di Indonesia, bersedia menerima pekerjaan atau tambahan pekerjaan tidak tidak dimasukkan ke dalam konsep tentang penganggur dengan alasan mereka yang sedang mencari pekerjaan diasumsikan bersedia menerima pekerjaan.<sup>29</sup>

Pencari kerja adalah mereka yang mendaftar ke Departemen/Kantor Dinas Tenaga Kerja, tanpa dibedakan mereka sedang /masih mempunyai pekerjaan atau tidak. Mereka adalah pemegang kartu kuning yang identik dengan pencari kerja.<sup>30</sup>

Pengertian menganggur tidak dapat diasumsikan dengan pencari kerja, karena sering kali terjadi diantara pencari kerja terdapat mereka yang tergolong bekerja, namun berbagai alasan masih mencari pekerjaan lain.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Tukiran, dkk *Profil dan strategi kebijakan Penanganan Terpadu Penganggur di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM. Yogyakarta 2004, hal 21

<sup>29</sup> *Ibid.* hal 17

<sup>30</sup> *Ibid.* hal 21

<sup>31</sup> Anonim. *Profil Ketenaga Kerjaan Kota Bandar Lampung Tahun 2006*. Bandar Lampung 2006 hal 7.

Pengangguran terdiri dari penganggur yang bersifat sukarela dan terpaksa. Pengangguran sukarela adalah mereka yang tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang ditawarkan dimana upah dianggap terlalu rendah untuk kualifikasi yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Kelompok ini akan bersedia menganggur secara sukarela sampai mendapatkan tingkat upah yang sesuai dengan yang diharapkan. Penganggur yang sifatnya terpaksa adalah mereka yang bersedia bekerja pada tingkat upah yang ditawarkan tetapi tidak memperoleh Pekerjaan.<sup>32</sup>

Adapun jenis-jenis pengangguran adalah sebagai berikut :<sup>33</sup>

- 1) Pengangguran peralihan
- 2) Pengangguran Musiman
- 3) Pengangguran konjungtur
- 4) Pengangguran teknologi
- 5) Pengangguran struktural
- 6) Pengangguran khusus

#### **4. Penyerapan Tenaga Kerja**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, penyerapan berasal dari kata serap yang berarti mendalam benar-benar, masuk (meresap). Sedangkan penyerapan sendiri adalah proses, cara, perbuatan menyerap (menghisap), atau proses penerimaan.

---

<sup>32</sup> Ibid, hal 17

<sup>33</sup> Ibid, hal 17

Penyerapan Tenaga Kerja bergantung adanya persediaan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja, dan pasar kerja dalam suatu wilayah tertentu. Kondisi suatu wilayah yakni adanya tingkat pengangguran bergantung pada keseimbangan antara persediaan dan permintaan tenaga kerja.

a. Persediaan Tenaga Kerja<sup>34</sup>

Istilah Persediaan tenaga kerja mempunyai persamaan pengertian dengan istilah angkatan kerja dan penduduk yang aktif secara ekonomi yang merupakan sejumlah orang yang mampu dan bersedia untuk melakukan pekerjaan, baik yang saat ini sedang melaksanakan pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan.

Pengertian persediaan tenaga kerja berbeda dengan pengertian penawaran tenaga kerja. Dalam hal ini penawaran tenaga kerja sudah memasukan unsur upah yang merupakan balas jasa atau imbalan atas tenaga kerja yang diberikan untuk proses tertentu. Dengan demikian penawaran tenaga kerja mempunyai arti sejumlah orang yang mau bekerja pada tingkat upah tertentu. Secara umum persediaan tenaga kerja dipengaruhi :

- 1) Jumlah Penduduk dan struktur umur
- 2) Lama Orang Bekerja setiap Minggu
- 3) Tingkat Produktifitas

---

<sup>34</sup> *Ibid*, hal 12

b. Permintaan Tenaga Kerja<sup>35</sup>

Kebutuhan Tenaga kerja didasarkan pada perkiraan bahwa tenaga kerja dalam masyarakat merupakan salah satu faktor yang potensial untuk pembangunan ekonomi secara keseluruhan. Berati jumlah penduduk yang cukup besar akan menentukan percepatan laju pertumbuhan ekonomi, baik melalui pengukuran produktifitas maupun melalui pengukuran pendapatan perkapita. Selain itu kesempatan kerja yang tersedia dan kualitas tenaga kerja yang digunakan akan menentukan proses pembangunan ekonomi, dalam arti tenaga kerja merupakan sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan juga distribusi barang dan jasa. Kebutuhan Tenaga Kerja tergantung dari kesempatan dalam perekonomian. Yang dimaksud dengan kesempatan kerja adalah jumlah lapangan kerja yang tersedia dalam suatu proses pembangunan ekonomi. Secara sederhana jumlah kebutuhan tenaga kerja dipengaruhi beberapa faktor antara lain:

- 1) Pertumbuhan penduduk
- 2) Peningkatan standar hidup
- 3) Pertumbuhan ekonomi di sektor publik dan swasta
- 4) Pertumbuhan investasi pengguna tenaga kerja dalam produksi termasuk pengguna teknologi
- 5) Perubahan tingkat ekspor
- 6) Perubahan produksi barang-barang substitus impor.

---

<sup>35</sup> *Ibid.* hal 13

7) Perubahan variasi musim dari kegiatan ekonomi secara keseluruhan.

c. Pasar Kerja<sup>36</sup>

Sebagai akibat dari tekanan demografi yang berkepanjangan seperti terwujud dalam persediaan angkatan kerja dalam jumlah besar dan permintaan tenaga kerja yang terbatas karena berbagai penyebab, maka ada empat bentuk masalah pasar kerja. Keempat bentuk masalah pasar kerja terintegrasi menjadi satu masalah, utamanya penganggur dan setengah penganggur serta pekerjaan miskin. Keempat bentuk masalah pasar kerja adalah sebagai berikut:

1. Persediaan lebih banyak daripada permintaan tenaga kerja. Wujudnya adalah penganggur, setengah penganggur dan pekerja miskin. Program umumnya adalah perluasan kesempatan kerja dan pemberdayaan upah kerja.
2. Permintaan tenaga kerja terampil lebih banyak dari pada persediaan. Wujudnya adalah kekurangan tenaga kerja terampil. Program umumnya adalah peningkatan kualitasketrampilan dan pemagangan dalam tingkat lanjut dan bukan ketrampilan dasar.
3. Rintangan titik temu antara pihak yang mencari pekerjaan atau menganggur dengan pihak yang membutuhkan pekerja. Wujudnya adalah penumpukan pencari kerja di suatu daerah dan kesulitan untuk mendapatkan tenaga kerja. Program umumnya adalah bursa informasi pasar kerja, pemberian insentif untuk bekerja di daerah

---

<sup>36</sup> Tukiran, dkk. *Profil dan strategi Kebijakan Penaganganaan terpadu Penganggur di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM. Yogyakarta. 2004. hal 58

lain, mengurangi hambatan sosial budaya, dan memfasilitasi mobilitas antar daerah bagi pekerja.

4. Ketidak layakan lingkungan kerja. Wujudnya adalah kecelakaan dalam bekerja, upah yang rendah, jaminan sosial kurang memadai, dan pekerja miskin. Program umumnya adalah keselamatan dalam lingkungan kerja, fasilitas kesehatan, pemberdayaan upah, pemberian jaminan sosial, manajemen yang efisien, serta hiperkes dan jamsostek.

## 5. Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penyerapan Tenaga Kerja

Presiden menjelaskan bahwa secara nasional pemerintah memiliki kebijakan dan program pembukaan lapangan kerja dan pengentasan kemiskinan. Namun yang diperlukan saat ini adalah mensinergikan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah dengan melibatkan pihak swasta dan masyarakat luas.<sup>37</sup>

Tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan menurut Undang-Undang no.25 tahun 1997 adalah:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan pekerja secara optimal.
- b. Menerapkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional.
- c. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

---

<sup>37</sup>Anonim. *Presiden Bantah tidak kurangi kemiskinan.* [http://www.Menkokesra.go.id/index2.php?option=com\\_contents &do-pdf=1&id=2409.2004](http://www.Menkokesra.go.id/index2.php?option=com_contents &do-pdf=1&id=2409.2004).



d. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Kebijakan-kebijakan pembangunan yang telah mendorong kesempatan kerja adalah:<sup>38</sup>

- a. Prioritas Tinggi bagi pembangunan sektor pertanian, antara lain berupa kebijaksanaan harga yang cukup merangsang, investasi dalam prasarana pengairan, penemuan bibit unggul dan insentif bagi penggunaan pupuk dan pestisida. Kebijaksanaan ini telah mendorong meningkatnya produksi dan produktifitas di sub sector pangan.
- b. Pengeluaran pemerintah yang begitu meningkat langsung atau tidak langsung telah memberikan pengaruh yang baik.
- c. Prioritas yang tinggi pada transmigrasi dari Jawa dan Bali ke daerah-daerah luar Jawa. Walaupun tidak seluruh proyek sukses, tetapi hal ini telah membantu mengurangi tekanan penduduk/tenaga kerja di Jawa.

Kebijakan tenaga kerja, termasuk perundang-undangan mengenai persyaratan kesempatan kerja dan upah minimum yang pada umumnya disesuaikan dengan kondisi pasaran dari sektor formal, telah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja di dalam perusahaan-perusahaan besar menengah, walaupun kurang terasa pengaruhnya pada keadaan kesempatan kerja secara keseluruhan. Terdapat beberapa kebijakan yang kurang mendukung kebijakan perluasan kesempatan kerja antara lain

---

<sup>38</sup> Amang, Beddu. *Masalah Pendidikan dan Angkatan Kerja*. PT. Dharma Karsa Utama, Jakarta. 1993 hal 29

fasilitas yang yang berlebihan bagi industri-industri besar, larangan/pembatasan kegiatan sektor informal di berbagai kota-kota dan dukungan (secara prinsip) bagi mekanisasi pertanian.<sup>39</sup>

Kebijakan bidang tenaga kerja untuk mengantisipasi manajemen akselerasi perusahaan adalah.<sup>40</sup>

- a. Reformasi bidang ketenagakerjaan
- b. Sosialisasi Peraturan perundangan ketenagakerjaan dan otoda
- c. Peningkatan koordinasi dengan instansi/lembaga terkait
- d. Percepatan peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan berbasis kompetensi

Perubahan kebijakan pemerintah kepada otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang No. 12 tahun 1999 tentang pemerintah daerah mengarah kepada perubahan budaya organisasi dan budaya kerja. Oleh karenanya terdapat kebutuhan struktur kelembagaan dan personil. Demikian juga dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya penyusunan dan pengembangan perencanaan tenaga kerja.<sup>41</sup>

Hasil studi menunjukkan bahwa sebagian besar daerah kabupaten/kota mengetahui kebutuhan aspek tugas perencanaan kerja, namun dalam menempatkannya dalam proporsi sebagai alat dalam upaya menyusun kebijakan ketenaga kerjaandaerah. Demikian juga pada tingkat

---

<sup>39</sup> *Ibid.*

<sup>40</sup> Anonim Studi Kebutuhan *Manajemen Akselerasi Perubahan bagi Penyelenggaraan Bidang Tenaga Kerja*. 2004. [http://www.Nakertrans.go.id/hasil\\_penelitianaker/abstraksi\\_manajemen.php](http://www.Nakertrans.go.id/hasil_penelitianaker/abstraksi_manajemen.php)

<sup>41</sup> Anonim. Studi Pengembangan Kapasitas dan Institusi Perencanaan Tenaga Kerja dalam pelaksanaan [http://www.Nakertrans.go.id/hasil\\_penelitineker/abstraksi\\_otodo.php](http://www.Nakertrans.go.id/hasil_penelitineker/abstraksi_otodo.php)

nasional, keberadaan lembaga perencanaan tenaga kerja di pusat tidak jelas fungsinya.<sup>42</sup>

Rancangan yang diajukan yang didasarkan pada propenas dan RUU PPTK menunjukkan perlunya penyusunan perencanaan tenaga kerja pada tingkat nasional, propinsi, dan kabupaten/kota. Struktur dengan TUPOKSI perencanaan tenaga kerja harus disusun di kabupaten/kota, sedang di tingkat provinsi memanfaatkan struktur yang telah ada dan ditingkat nasional diaktifkan kembali. Demikian juga dengan lembaga koordinatif harus ditumbuhkan dan dikembangkan agar partisipasi dapat diakomodasikan.<sup>43</sup>

Kapasitas penyusunan perencanaan tenaga kerja masih sangat lemah. Secara umum perlu dikembangkan melalui pelatihan teknis baik secara langsung maupun melalui modul-modul. Oleh karena itu pemerintah (Depnakertrans) mempunyai kewajiban untuk memberikan bimbingan dan pengembangan konsep perencanaan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, maka perlu dibangun jaringan yang sistematis penyusunan perencanaan tenaga kerja. Hal tersebut juga untuk menjamin keterbukaan dan partisipasi aktif masyarakat.<sup>44</sup>

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP 23/ MEN / 1999 tentang penempatan Tenaga kerja yang selanjutnya disebut pelaksana adalah Departemen Tenaga Kerja atau lembaga swasta yang melaksanakan kegiatan antar kerja. Antar Kerja adalah suatu proses

---

<sup>42</sup> *Ibid.*

<sup>43</sup> *Ibid.*

<sup>44</sup> *Ibid.*

kegiatan penempatan tenaga kerja yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja (IPK), pendaftaran pencari kerja, pendaftaran lowongan pekerjaan, bimbingan dan penyuluhan jabatan, penempatan, dan tindak lanjut penempatan.

#### **E. Definisi Konseptual.**

Definisi ini menggambarkan adanya hubungan-hubungan antar konsep-konsep spesifik yang berbeda yang ingin diteliti agar penelitian ini dapat dipahami tanpa menimbulkan keambiguan maka perlu didefinisikan dengan jelas konsep-konsep tersebut:

##### **1. Tenaga Kerja (Sumber Daya Manusia)**

Adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

##### **2. Peran Dinas Tenaga Kerja**

Adalah semua aktifitas atau kegiatan yang dilakukan oleh aparat Dinas Tenaga Kerja yang ada di wilayah Kota Bandar Lampung melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai implementasi pelimpahan wewenang dari Dinas Tenaga Kerja Pusat demi terselenggaranya kehidupan masyarakat yang aman, tentram, dan nyaman.

### 3. Penyerapan Tenaga Kerja

Adalah aktivitas atau kegiatan yang dilakukan dalam upaya mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja untuk memasuki lapangan pekerjaan yang tersedia.

## **F. Definisi Operasional.**

Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penyaluran tenaga kerja di kota Yogyakarta diukur dari indikator-indikator sebagai berikut :

a. Indikator jangka pendek, yang meliputi :

- 1) Produktivitas
- 2) Efisiensi
- 3) Kepuasan

b. Indikator jangka menengah, yang terdiri dari :

- 1) Adaptasi
- 2) Pengembangan Program-Program

c. Indikator jangka panjang, adalah ketahanan.

## **G. Metode Penelitian.**

### 1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode diskriptif, peneliti berusaha memperoleh data pada fakta-fakta yang tampak sebagaimana keadaan sebenarnya. Hasil yang didapat dari metode tersebut kemudian

dideskripsikan, ditafsirkan dari berbagai aspek baik dari segi latar belakang, karakteristik dan sebagainya.<sup>45</sup>

## 2. Pendekatan Penelitian

Adapun rencana penelitian ini adalah Wilayah Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, propinsi Lampung dengan alasan bahwa Dinas Tenaga Kerja yang maju di propinsi Lampung. Atas dasar tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan studi penelitian khususnya mengenai Bagaimana peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam penyerapan Tenaga Kerja serta upaya-upaya Dinas Tenaga Kerja dalam meminimalisir pengangguran khususnya pada tahun 2005-2006.

## 3. Data dan Sumber Data

### a. Data Primer

Adalah data yang berasal dari sumber data yang pertama. Data Primer yang diperlukan, diperoleh melalui jawaban dari responden melalui pertanyaan dan interviu dengan Pejabat Dinas Tenaga Kerja yaitu aparat Dinas Tenaga Kerja dan Instansi terkait serta masyarakat.

### b. Data Sekunder

Adalah data yang berasal dari sumber kedua atau data-data yang diambil dari pengguna sumber-sumber yang lain seperti dokumentasi, buku-buku, surat kabar, majalah, internet, kepustakaan serta laporan-laporan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung berupa arsip-arsip dinas Tenaga Kerja.

---

<sup>45</sup> Widoyoko, S. Eko Putro. Analisis Kualitatif Dalam Penelitian Sosial. 2006. [http://www.umpwr.ac.id/publikasi/13 analisis\\_kualitatif-dalam-penelitian-sosial](http://www.umpwr.ac.id/publikasi/13_analisis_kualitatif-dalam-penelitian-sosial)

Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data yang diperlukan dalam rangka melengkapi informasi yang diperoleh untuk mengetahui situasi dan kondiasi di wilayah penelitian, yaitu jumlah angkatan kerja, jumlah tenaga kerja terdaftar, dan jumlah tenaga kerja yang telah ditempatkan.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

##### a. Interview

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengadakan tanya dan jawab, dimana penulis sebelumnya penulis telah menyediakan daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden secara lisan.

##### b. Dokumentasi

Digunakan untuk mendapatkan data sekunder yaitu dengan cara mempelajari arsip-arsip atau catatan, monofografi, dan laporan-laporan baik yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung maupun yang terdapat pada dinas-dinas yang terkait dengan penelitian ini serta dari Badan Pusat Statistik Daerah.

#### 5. Unit Analisis

Yang dimaksud dengan unit analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai unit analisis adalah:

##### a. Dinas Tenaga kerja sebagai industri pemerintah

##### b. Tenaga Kerja dalam wilayah Kota Bandar Lampung.

## 6. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian jenis penelitian kualitatif. Menurut Noeng Muhajir dalam bukunya "Metode Penelitian Kualitatif" menyatakan bahwa:

"Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistimatis catatan, hasil observasi wawancara dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman penelitian tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai lawan bagi orang lain".<sup>46</sup>

Lebih lanjut, analisis ini merupakan pembentukan bagian-bagian yang telah dikumpulkan, kemudian data-data tersebut dikumpulkan dan dipilih sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Kemudian dikelompokkan sesuai dengan kelompok analisis data.

Langkah-langkah dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan adalah dengan menyusun data yang diperoleh di lapangan baik yang ber asal dari wawancara dan dokumentasi berdasarkan urutan sumber data. Kemudian menentukan data yang sesuai dengan penelitian yang berkaitan dengan Peran Dinas Tenaga Kerja Kerja dalam penyerapan Tenaga Kerja Sementara data yang kurang relevan, dikesampingkan terlebih dahulu.

Kemudian data yang ada diklasifikasikan atau dikelompokkan sesuai dengan indikator-indikator yang terdapat dalam definisi operasional. Selanjutnya dilakukan pengolahan data secara kualitatif.

---

<sup>46</sup> Noeng Mhajir, Metode Penelitian Kualitatif



Setiap data yang ada diberikan interpretasi. Hal ini dimaksudkan untuk menganalisis inti pemikiran data yang ada dalam data. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menyederhanakan tentang Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penyerapan Tenaga Kerja yang didapat dari hasil wawancara dan dokumentasi yang dilakukan di lapangan.

Kemudian melakukan penyimpulan-penyimpulan ringan sebagai langkah awal untuk membuat kesimpulan dari penelitian tersebut. Hal ini penting dilakukan agar penarikan kesimpulan yang dilakukan tidak menyimpang dari masalah pokok dalam penelitian.