

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS
PENDUDUK DALAM MENINGKATKAN PELUANG KERJA
MASYARAKAT ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**ICHSAN NUKHAIRI
NIM. 150802107**

**Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2020 M / 1441 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ichsan Nukhairi
NIM : 150802107
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Tempat Tanggal Lahir : Krueng Beukah, 06 Juni 1996
Alamat : Simpang Tujuh Lamreung, Ulee Kareng

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap karya ilmiah orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap di kenakan sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 14 Juli 2020
Yang Menyatakan,




ICHSAN NUKHAIRI
NIM. 150802107

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS
PENDUDUK DALAM MENINGKATKAN PELUANG KERJA
MASYARAKAT ACEH**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Dalam Ilmu Administrasi Negara

Oleh:

ICHSAN NUKHAIRI

NIM. 150802107

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Disetujui untuk dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Eka Januar, S.IP., M.Soc.Sc.
NIP. 198401012015031003


Zakki Fuad Khalil, S.IP., M.Si.
NIDN. 2019119001

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK
DALAM MENINGKATKAN PELUANG KERJA MASYARAKAT ACEH**

SKRIPSI

**Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1) Ilmu Administrasi Negara**

Pada Hari/Tanggal **Jumat, 24 Juli 2020 M**
03 Dzulhijjah 1441 H

Di
Darussalam – Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,


Eka Januar, S.IP., M.Soc.Sc.
NIP. 198401012015031003

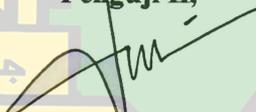
Sekretaris,


Zakki Fuad Khalil, S.IP., M.Si.
NIDN. 2019119001

Penguji I,


Muhammad Thalal, LC., M.SL., M.ED
NIP. 197810162008011011

Penguji II,


Mirza Fanzikri, M.Si.
NIDN. 2002079001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
UIN Ar-Raniry Banda Aceh




Dr. Ernita Dewi, S.Ag., M.Hum.
NIP. 197307232000032002

DAFTAR ISI

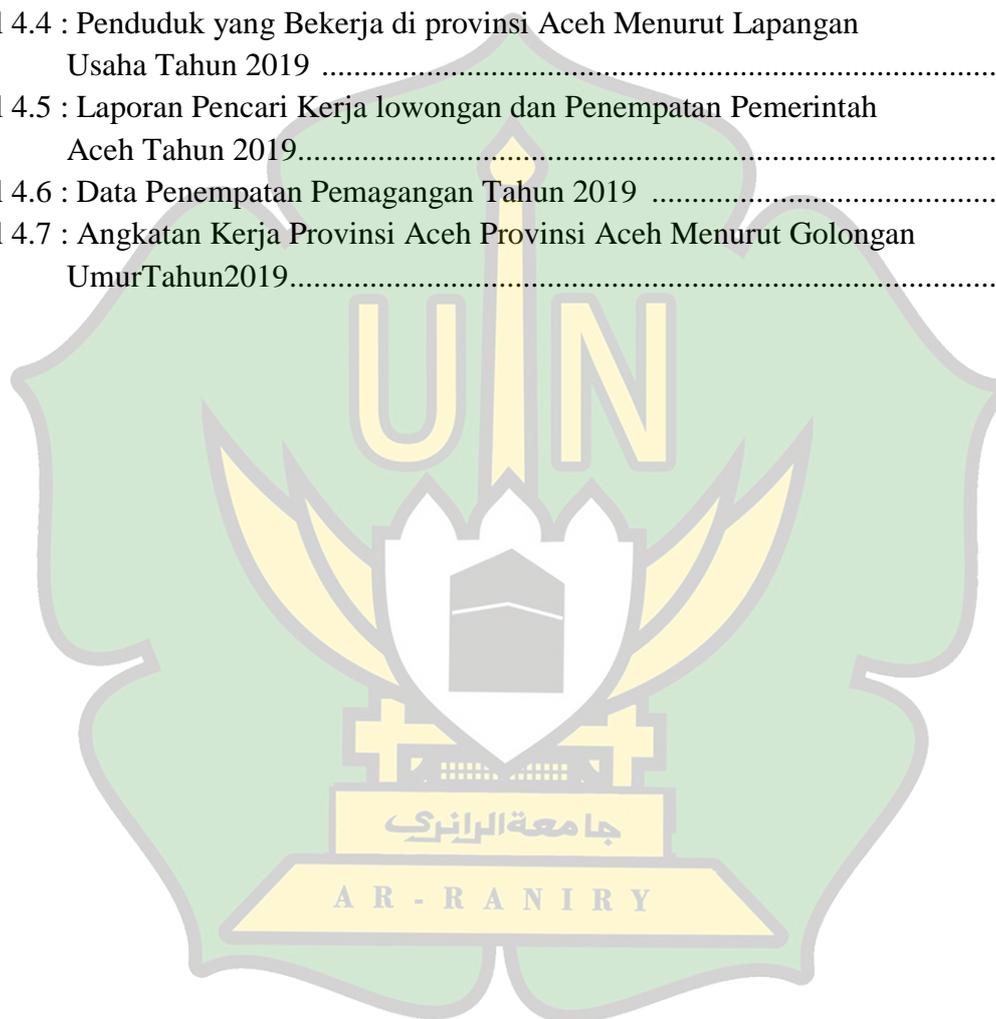
LEMBARAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	ii
PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SIDANG	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMBAR	xvii
BAB SATU: PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Rumusan masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat penelitian.....	7
1.6 Penjelasan istilah.....	7
1.7 Metode penelitian.....	8
1.7.1 Jenis Penelitian.....	8
1.7.2 Lokasi Penelitian.....	9
1.7.3 Sumber Data.....	10
1.7.4 Informan.....	10
1.7.5 Teknik Pengumpulan Data.....	11
1.7.6 Teknik Analisis Data.....	11
BAB DUA: TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
2.2 Teori Peran.....	16
2.2.1 Peran.....	16
2.2.2 Peran pemerintah.....	19
2.3 Teori Ketenagakerjaan.....	20
2.3.1 Tenaga Kerja.....	20
2.3.2 Kesempatan / Peluang Kerja.....	23
2.3.3 Kerangka Pemikiran.....	25
BAB TIGA: GAMBARAN UMUM PENELITIAN	
3.1 Gambaran umum Provinsi Aceh.....	27
3.1.1 Sejarah Provinsi Aceh.....	27
3.1.2 Geografi.....	29
3.1.3 Demografi.....	29
3.2 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja.....	29
3.2.1 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.....	29

3.2.2 Struktur dan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.....	31
3.2.3 Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.....	32
3.2.4 Gambaran Umum Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja	33
3.2.5 Gambaran Umum Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	37
3.2.6 Gambaran Umum Pengawasan Ketenagakerjaa	39
BAB EMPAT: DATA DAN HASIL PENELITIAN	
4.1 Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Dalam Meningkatkan Peluang kerja Masyarakat Aceh.....	40
4.2 Faktor Pendukung dan Penghambat Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk dalam Meningkatkan Peluang Kerja Masyarakat Aceh	70
BAB LIMA : PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Penduduk yang Bekerja di provinsi Aceh Tahun 2019	3
Tabel 4.1 : Penduduk yang Bekerja di provinsi Aceh Menurut Daerah Tahun 2019.....	42
Tabel 4.2 : Penduduk yang Bekerja di Provinsi Aceh Menurut Jenis Kelamin Tahun2019	43
Tabel 4.3 : Penduduk yang Bekerja di Provinsi Aceh Menurut pendidikan Tahun 2019	43
Tabel 4.4 : Penduduk yang Bekerja di provinsi Aceh Menurut Lapangan Usaha Tahun 2019	44
Tabel 4.5 : Laporan Pencari Kerja lowongan dan Penempatan Pemerintah Aceh Tahun 2019.....	45
Tabel 4.6 : Data Penempatan Pemagangan Tahun 2019	59
Tabel 4.7 : Angkatan Kerja Provinsi Aceh Menurut Golongan UmurTahun2019.....	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh Tahun 2019.....	31
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja.....	33
Gambar 4.3 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan pendidikan di Aceh Tahun 2017-2019	47
Gambar 4.4 Kondisi Ketenagakerjaan Aceh Tahun 2019	48
Gambar 4.5 Peluang Kerja di Aceh Tahun 2017-2022	49
Gambar 4.6 Dasar Hukum pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk mengenai Ketenagakerjaan	50
Gambar 4.7 Arah Kebijakan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024.....	52
Gambar 4.8 Arah Kebijakan dan Strategis Tahun 2017-2022 Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.....	53
Gambar 4.9 Balai Latihan Kerja (BLK) dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta di Aceh	65
Gambar 4.10 Informasi lowongan pekerjaan pada perusahaan jalan TOL	67



ABSTRAK

Permasalahan peluang kerja menjadi suatu tantangan besar bagi pemerintah, tercatat jumlah angkatan kerja pada Februari 2019 terdapat 249 ribu orang dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Aceh tahun 2019 mencapai 6.20 persen. Dibutuhkan peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh sesuai Arah Kebijakan dan Strategi Ketenagakerjaan Aceh Tahun 2017 – 2022 yaitu peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja serta pengembangan program kemitraan antara pemerintah dengan dunia usaha/industri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran dan faktor pendukung serta penghambat dalam meningkatkan peluang kerja masyarakat Aceh. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang menangani perihal peningkatan peluang tenaga kerja masyarakat Aceh ialah bidang pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja yang bertugas dalam beberapa hal seperti mempersiapkan tenaga kerja sejak dini, pemanfaatan Sumber Daya Alam daerah, bekerja sama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri, peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia pencari kerja melalui pelatihan *vocational* dan pemahaman calon tenaga kerja dengan dunia kerja melalui pemagangan. Juga terdapat bidang pendukung yaitu bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja dan bidang pengawasan ketenagakerjaan. Faktor pendukung peningkatan peluang kerja masyarakat Aceh adalah aturan hukum yang jelas, memiliki sarana prasarana, memiliki banyak usia produktif, dan banyak lulusan sarjana. Faktor penghambatnya yaitu kurangnya dunia industri di Aceh, kurang konkretnya pelatihan, dan kurangnya etos kerja masyarakat. Maka kesimpulan dari penelitian ini adalah peran/kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dalam peningkatan peluang kerja masyarakat Aceh sudah berjalan dengan baik.

Kata Kunci : *Peran Pemerintah, Peningkatan, Peluang Kerja, Provinsi Aceh*

A R - R A N I R Y

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT sungguh atas segala rahmat dan hidayah serta rezeki yang Allah berikanlah penulis akhirnya dapat menyelesaikan karya ilmiah berupa skripsi berjudul “*Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk dalam Meningkatkan Peluang Kerja Masyarakat Aceh*”. Shalawat dan salam penulis hantarkan dengan segala kerendahan hati ke atas pangkuan Baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat Beliau.

Penulisan skripsi ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat Allah SWT yang telah memudahkan, serta bimbingan, bantuan, nasehat dan serta kerja sama dari berbagai pihak, sehingga kendala-kendala tersebut dapat terselesaikan.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang istimewa kepada Almarhumah nenek Tecinta Fatimah yang selalu Memberikan Dukungan dan Doanya, Kepada Ayahanda Abdulmutalib dan Ibunda Rosnita yang telah merawat, membesarkan dan mendidik penulis dan selalu mendukung penuh dengan segala upayanya dan juga Doa yang selalu terijabah. Penulis sekaligus meminta maaf atas segala kesalahan yang pernah dilakukan. Terima kasih juga kepada saudara dan sanak *Family* yang selalu dan mendukung dan mendoakan yang terbaik, dan Kepada Saudara Dahlan yang selama ini telah

Memfasilitasi dan juga memberi Motivasi dan juga mendukung penuh dari awal dimulai Perkuliahan ini.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis turut menyampaikan ribuan terima kasih kepada:

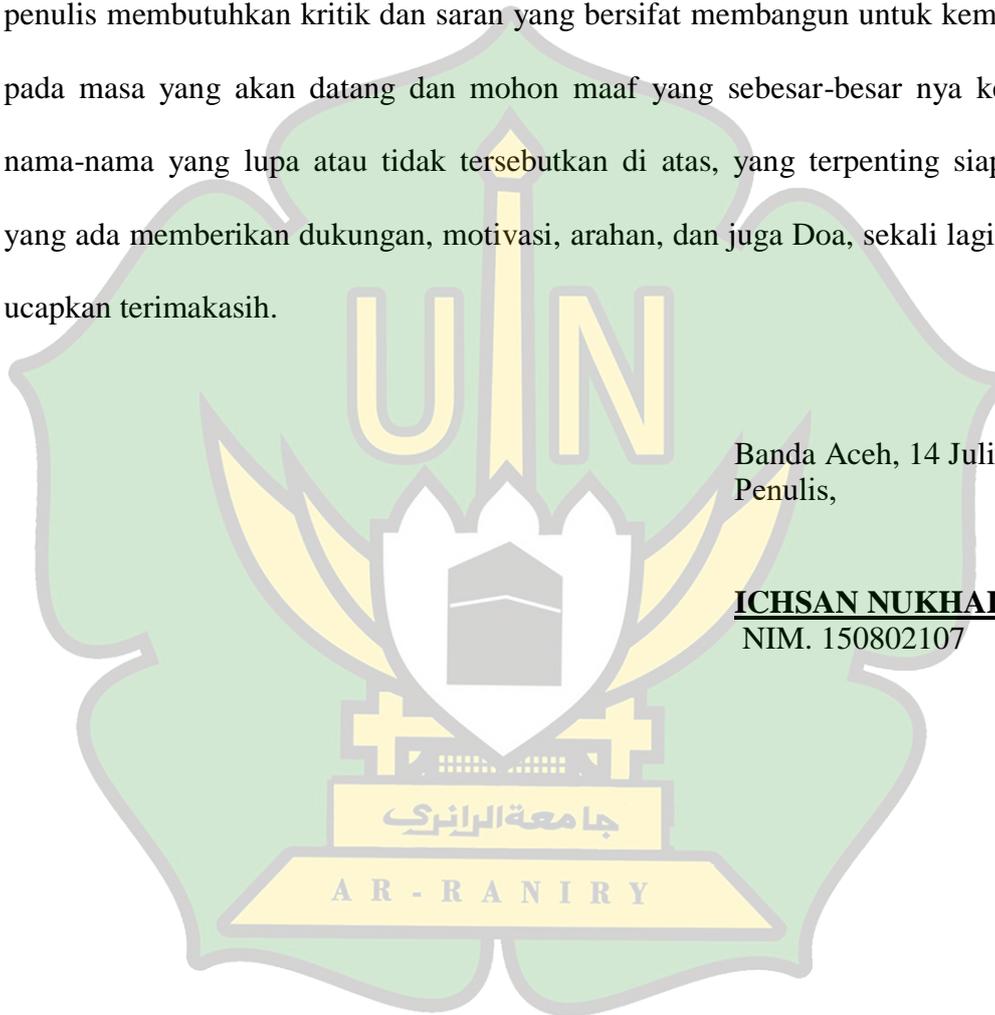
1. Prof. Dr. Warul Walidin, AK., MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Ernita Dewi, S.Ag., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Eka Januar, M.Soc.Sc selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan, dan juga selaku Pembimbing 1 yang selalu memberi kritikan dan masukan.
4. Zakki Fuad Khalil, S.IP.,M.Si. selaku pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan serta motivasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Ilmu Administrasi Negara yang telah mengajar dan memberikan ilmu pengetahuan, beserta seluruh Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah ikut membantu dalam menyiapkan segala keperluan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada para informan yang telah banyak membantu memberikan informasi yang sangat dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih atas waktu dan kesediaannya.

7. Kepada teman yang mendukung dalam memberi masukan dan arahan dalam membuat skripsi ini, Firjatullah S.A.P dan Farras Alya Riefkah S.A.P.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan pada masa yang akan datang dan mohon maaf yang sebesar-besarnya kepada nama-nama yang lupa atau tidak disebutkan di atas, yang terpenting siapapun yang ada memberikan dukungan, motivasi, arahan, dan juga Doa, sekali lagi kami ucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 14 Juli 2020
Penulis,

ICHSAN NUKHAIRI
NIM. 150802107



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara yang pembangunannya masih tergolong ke dalam tingkatan berkembang, baik di sektor pembangunan infrastruktur maupun pembangunan ekonomi, berkaitan dengan pembangunan ini pada dasarnya sudah menjadi salah satu tanggungjawab dari pemerintah dalam mewujudkan cita-cita bangsa sebagaimana telah dicantumkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yaitu memajukan kesejahteraan umum.¹

Untuk mewujudkan salah satu cita-cita bangsa tersebut maka banyak hal yang harus diperhatikan oleh pemerintah Indonesia itu sendiri salah satunya mengenai ketenagakerjaan, saat ini ketenagakerjaan menjadi penting untuk diketahui, baik bagi tenaga kerja maupun bagi perusahaan sebagai pemberi kerja. Selain itu, ketenagakerjaan ini akan menjadi ujung tombak bagi suatu negara dalam meningkatkan pembangunan terutama pembangunan perekonomian. Pertumbuhan penduduk dan pertumbuhan Angkatan Kerja (AK) secara tradisional dianggap sebagai salah satu faktor positif yang memacu pertumbuhan ekonomi.²

Untuk menjamin Angkatan Kerja secara umum pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang di dalamnya dinyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

² Todaro, M.P. dan Smith Stephen.C. 2003. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga. Edisi kedelapan*. Jakarta: Erlangga

mempunyai peran dan kedudukan yang penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan di Indonesia. Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, dan sesudah masa kerja. Oleh sebab itu, perlindungan tenaga kerja berfungsi agar terjaminnya hak-hak dasar pekerja serta terjaminnya kesamaan memperoleh kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.³ Namun pada kenyataannya di Indonesia hal tersebut masih menjadi permasalahan yang disebabkan oleh banyak hal seperti jumlah tenaga kerja yang tidak terserap oleh lapangan kerja yang tersedia, salah satunya di Provinsi Aceh.

Di Aceh, permasalahan peluang kerja masih menjadi suatu tantangan besar bagi pemerintah, tercatat jumlah angkatan kerja pada Februari 2019 terdapat 249 ribu orang, jumlah tersebut meningkat 105 ribu orang dibandingkan periode yang sama Februari 2018.⁴ Begitu pula dengan angka pengangguran di Aceh per tahun 2019 dilaporkan mengalami penurunan. Badan Pusat Statistik (BPS) Aceh dalam rilis terbarunya menyebutkan, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Aceh tahun 2019 mencapai 6.20 persen, sedangkan di tahun 2018 sebesar 6.38 persen. Ada beberapa sektor yang serapan tenaga kerjanya banyak sehingga membuat pengangguran di Aceh berkurang. Di antaranya adalah sektor pertanian dan perkebunan dengan serapan tenaga kerja sebanyak 36.49 persen dengan jumlah 810 ribu pekerja.

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴ Angkatan Kerja Meningkat 105 Ribu Orang di Aceh. Diakses melalui : <https://aceh.antaranews.com/berita/81790/angkatan-kerja-meningkat-105-ribu-orang-di-aceh> pada 07 Juni 2020

Di posisi kedua adalah sektor perdagangan yaitu mencapai 35.74 persen dengan jumlah 349 ribu pekerja. Untuk sektor pengolahan sebesar 8.20 persen (187 ribu pekerja), jasa pendidikan 7.60 persen (183 ribu pekerja). Sedangkan di sektor pengadaan listrik, gas air pengelolaan sampah limbah dan daur ulang, menjadi sektor terendah penyerapan tenaga kerja hanya menyerap 0.42 persen saja dengan jumlah pekerja hanya 11 ribu.⁵

Namun, Kualitas tenaga kerja di Aceh dinilai masih rendah, masih didominasi oleh pendidikan SMA ke bawah. Berikut ini jumlah penduduk yang bekerja di tahun 2019 berdasarkan tingkat pendidikan :

Tabel 1.1
Penduduk yang bekerja di Provinsi Aceh Tahun 2019

PENDIDIKAN	2019
≤SD	626.307
SMTP	418.822
SMTA	663.233
SMTA KEJURUAN	109.342
DIPLOMA I/II/III/AKADEMI	97.863
UNIVERSITAS	304.131
JUMLAH	2.219.698

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

⁵ Angka Pengangguran di Aceh Turun. Diakses melalui [http://humas.acehprov.go.id/angka-pengangguran-di-aceh-turun/#:~:text=Badan%20Pusat%20Statistik%20\(BPS\)%20Aceh,tahun%20lalu%20sebesar%206.38%20persen.](http://humas.acehprov.go.id/angka-pengangguran-di-aceh-turun/#:~:text=Badan%20Pusat%20Statistik%20(BPS)%20Aceh,tahun%20lalu%20sebesar%206.38%20persen.) (pada 07 Juni 2020)

Dari data tersebut terlihat bahwa sebesar 1,8 juta tenaga kerja di Provinsi Aceh masih didominasi oleh tenaga kerja dengan pendidikan setingkat SMA ke bawah dimana mereka banyak bekerja di sektor pertanian, karena di sektor ini tidak terlalu banyak membutuhkan keahlian seperti di bidang atau sektor lain.⁶ Selain itu Aceh juga merupakan salah satu provinsi dengan jumlah pengangguran terbanyak se-Indonesia. Masalah ketenagakerjaan di Aceh tentu berpengaruh pada tingkat kemiskinan. Terbukti Aceh masih memegang peringkat teratas kemiskinan se-Sumatera.⁷

Pada pasal 7 ayat 5 Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Penyusunan Perencanaan Ketenagakerjaan Aceh dapat dilakukan bersama sama Instansi / Badan / Lembaga Pemerintah maupun Non Pemerintah.⁸ Selain itu terdapat Arah Kebijakan Dan Strategi Ketenagakerjaan Aceh Tahun 2017 – 2022 yaitu peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja dan pengembangan program kemitraan antara pemerintah dengan dunia usaha/industri dan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah untuk peningkatan kualitas tenaga kerja. Oleh karena itu, dalam hal ini Peran Dinas Tenaga Kerja & Mobilitas Penduduk terutama pada Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja berperan penting dalam membantu menangani masalah ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 112 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas

⁶ BPS Aceh: Kualitas Tenaga Kerja Aceh Masih Rendah. Diakses melalui <https://www.ajnn.net/news/bps-aceh-kualitas-tenaga-kerja-aceh-masih-rendah/index.html>. pada 07 Juni 2020

⁷ Peringkat Kemiskinan di Sumatera: Aceh Tertinggi Kepri Terendah diakses melalui : <https://news.detik.com/berita/d-4387144/peringkat-kemiskinan-di-sumatera-aceh-tertinggi-kepri-terendah> pada 07 Juni 2020

⁸ Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan

Penduduk Aceh pada pasal 14 yaitu melakukan fasilitasi pelatihan, pemagangan, peningkatan instruktur, kelembagaan, produktivitas tenaga kerja, tenaga kerja mandiri dan siap pakai, penciptaan wirausaha baru, tenaga kerja sukarela, perluasan kesempatan kerja, penyaluran dan penempatan tenaga kerja antar daerah, antar negara, perizinan dan pembatasan tenaga kerja asing.⁹ Maka diharapkan dapat terus mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Provinsi Aceh serta bersaing dengan Provinsi lain.¹⁰

Melihat latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengetahui dan memfokuskan bagaimana mekanisme Dinas Tenaga Kerja & Mobilitas Penduduk Aceh dalam meningkatkan peluang kerja dan apa saja yang menjadi faktor penghambat maupun pendukungnya. Dengan itu, penulis mengangkat judul penelitian “PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK DALAM MENINGKATKAN PELUANG KERJA MASYARAKAT ACEH”.

1.2 Identifikasi Masalah

Jadi dari latar belakang diatas dapat disimpulkan indentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Tingginya tingkat pengangguran serta rendahnya kualitas tenaga kerja di Aceh.
2. Kurangnya peluang kerja serta tidak seimbangya jumlah lowongan yang tersedia dengan jumlah masyarakat yang ingin melamar pekerjaan.

⁹ Peraturan Gubernur Aceh Nomor 112 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh

¹⁰ Dinas Ketenagakerjaan dan Mobilitas Penduduk Aceh. 2020. *Kebijakan Tenaga Kerja Aceh Tahun 2021*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk dalam meningkatkan peluang kerja masyarakat Aceh?
2. Apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk dalam meningkatkan peluang kerja masyarakat Aceh?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk dalam meningkatkan peluang kerja masyarakat Aceh.
2. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk dalam meningkatkan peluang kerja masyarakat Aceh.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya maupun yang secara langsung terkait di dalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Praktisi Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk perbaikan terhadap peningkatan peluang kerja oleh Dinas Tenaga

Kerja dan Mobilitas Penduduk. Selain itu, sebagai sumber informasi dan bahan acuan dalam proses perencanaan dengan melihat berbagai faktor yang mempengaruhi proses perencanaan dan pelaksanaan pembangunan.

2. Bagi Mahasiswa Sebagai pengetahuan tentang peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam peningkatan peluang kerja, sehingga mendapatkan pelajaran bagaimana sistem pengelolaannya.

1.6 Penjelasan Istilah

Uraian definisi istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peran

Peran diartikan sebagai apabila seseorang secara individu, kelompok, organisasi maupun lembaga dapat melaksanakan hak dan kewajibannya dalam menduduki suatu jabatan atau status tertentu melalui berbagai tindakan yang sesuai dengan harapan masyarakat.

2. Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk

Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk adalah perangkat daerah sebagai unsur pelaksana di bidang tenaga kerja dan mobilitas penduduk sesuai dengan pasal 1 pada Peraturan Gubernur Aceh Nomor 112 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh

3. Peningkatan

Secara umum peningkatan merupakan upaya atau proses untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga diartikan penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik. Selain itu pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya. Kata peningkatan biasanya digunakan untuk arti yang positif.

4. Peluang

Peluang atau dengan kata lain kesempatan merupakan ruang gerak, baik yang konkret maupun yang abstrak, yang memberikan kemungkinan bagi suatu kegiatan untuk memanfaatkannya dalam usaha mencapai tujuan.

5. Peluang Kerja

Peluang kerja merupakan keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan kerja untuk para pencari kerja atau sebagai suatu kondisi dimana semua pekerja yang ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan.

6. Masyarakat

Masyarakat adalah kesatuan hidup manusia yang berinteraksi menurut suatu sistem adat istiadat tertentu yang bersifat kontinyu dan yang terikat oleh suatu rasa identitas bersama.

1.7 Metode Penelitian

1.7.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini tergolong pada penelitian yang bersifat kualitatif. Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Penelitian

kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena melalui pengumpulan sedalam-dalamnya.¹¹ Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar.¹² Hasil dari penelitian ini membutuhkan kedalaman analisis dari peneliti. Selain itu, hasil penelitian ini juga bersifat subjektif sehingga tidak dapat digeneralisasikan. Secara umum, penelitian kualitatif dilakukan dengan metode wawancara dan observasi. Dalam penelitian ini objek yang akan diteliti yaitu Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Dalam Meningkatkan Peluang Kerja Masyarakat Aceh.

1.7.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Aceh khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Alasan peneliti dalam pemilihan objek karena peneliti melihat masih minimnya kapasitas tenaga kerja di Aceh terutama dalam aspek koordinasi, partisipasi masyarakat, serta komitmen pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja yang di butuhkan. Jadi fokus yang ingin dilihat adalah bagaimana peran masing-masing bidang yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh terkait masalah ketenagakerjaan, bagaimana koordinasi masing-masing bidang dan terkait dengan penyelesaian permasalahan yang ada.

¹¹ Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknik Riset Komunikasi*. Prenada. Jakarta.

¹² Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung. (Hal 14)

1.7.3 Sumber Data

A. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Dalam pelaksanaan teknik ini, penulis mengumpulkan data melalui komunikasi langsung dengan narasumber dengan menggunakan alat untuk membantu dalam penelitian diantaranya adalah alat tulis dan alat perekam.¹³

B. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.¹⁴ Selain itu juga diperoleh dari studi kepustakaan yang berupa buku, artikel jurnal, hasil penelitian, Peraturan Gubernur Provinsi Aceh, Qanun Aceh, Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, serta literatur lain yang dapat memberikan informasi terkait Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Dalam Meningkatkan Peluang Kerja Masyarakat Aceh.

1.7.4 Informan

Informan adalah orang yang bisa memberi informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Teknik yang digunakan dalam pemilihan informan menggunakan

¹³ Akhmad Musyafak. 2015. *Mapping Agroekonomisistem dan Sosial Ekonomi Untuk Pembangunan Pertanian Perbatasan Bengkayang- Serawak Kalimantan Barat*. (Yogyakarta: Deepublish,), hlm. 7.

¹⁴ M. Iqbal Hasan. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia : Indonesia Bogor

purposive sampling, artinya teknik penentuan sumber data mempertimbangkan terlebih dahulu, bukan diacak.

Adapun yang menjadi *key informan* adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja (1 orang)
- b. Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (1 orang)
- c. Kepala Seksi Pemagangan dan Peningkatan Produktivitas (1 orang)
- d. Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembagaan (1 orang)
- e. Pemilik Unit Usaha (bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh) (1 orang)
- f. Masyarakat pendaftar pelatihan/magang (3 orang)
- g. Masyarakat yang ikut atau sudah selesai pelatihan/magang (3 orang)

1.7.5 Teknik Pengumpulan Data

A. Dokumentasi

Suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan menelaah teori-teori, pendapat-pendapat, serta pokok-pokok pikiran yang terdapat dalam media cetak.¹⁵ Dalam penelitian ini pengumpulan didapatkan dengan melihat jurnal atau buku-buku yang berkaitan, dokumen dari Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh, peraturan perundang-undangan, dan sebagainya yang berkaitan dengan Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Dalam Meningkatkan Peluang Kerja Masyarakat Aceh.

¹⁵ Sarwono, Jonathan. 2010. *Pintar Menulis Karya Ilmiah-Kunci Sukses dalam Menulis Ilmiah*. Yogyakarta: CV Andi Offset. Hlm. 34-35.

B. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data melalui pengajuan sejumlah pertanyaan secara lisan yang dijawab secara lisan maupun tulisan kepada informan untuk mendapatkan keterangan yang lebih mendalam mengenai sikap, pengetahuan dan perilaku informan yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Informan atau narasumber merupakan orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.¹⁶

1.7.6 Teknik Analisis Data

Norman K. Denkin memaparkan triangulasi difungsikan untuk gabungan atau kombinasi berbagai proses yang dipakai untuk mengkaji peristiwa yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda. Konsep Norman K. Denkin ini sering dipakai oleh para peneliti kualitatif di berbagai bidang. Menurutnya, triangulasi meliputi tiga hal, yaitu :

- 1) Triangulasi metode, metode ini dilaksanakan dengan membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Membedakan hasil informasi wawancara, observasi dan dokumentasi dari berbagai subjek penelitian yang telah ditentukan peneliti.
- 2) Triangulasi sumber data, dilakukan dengan cara menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data.

¹⁶ M. Iqbal Hasan. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia : Indonesia Bogor

- 3) Triangulasi teori, dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil penelitian berupa sebuah rumusan informasi atau *thesis statement*. Membandingkan informasi dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan.¹⁷

Huberman menyebutkan kegiatan pada analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Kejenuhan data dapat dilihat dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru. Analisis data Huberman terdapat tiga tahap yaitu :¹⁸

- 1) Tahap reduksi data, peneliti dituntut harus memiliki kemampuan berfikir sensitif dengan kecerdasan, keluasan serta kedalaman wawasan yang tinggi.
- 2) Tahap penyajian data, penyajian data dilaksanakan agar data hasil reduksi tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dalam merencanakan kerja penelitian selanjutnya.
- 3) Tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi, penarikan kesimpulan penelitian kualitatif dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih tidak jelas menjadi jelas setelah diteliti.

¹⁷ Zatriawati, Yunus Sading, Vita Yanti Fattah. 2017. Pengelolaan Anggaran Pemilihan Kepala Daerah Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Palu Tahun 2015. *e Jurnal Katalogis*, Volume 5 Nomor 7 hlm 44-51

¹⁸ Yusuf, A. Muri. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, Cet.4. Hlm 400.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Pertama Muhammad Zulfadhli.¹⁹ Judul Jurnal Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Di Kota Samarinda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa peran Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja di Kota Samarinda yaitu calon tenaga kerja yang terdaftar masih banyak yang belum memiliki keterampilan kerja dan kurang diminatinya lowongan kerja yang ada, lowongan kerja yang masih minim, penyampain informasi pasar kerja yang masih kurang maksimal, masih belum maksimalnya pengetahuan mengenai mekanisme antar kerja baik dari perusahaan maupun para pencari kerja dalam penempatan tenaga kerja, serta kurangnya pemahaman mengenai kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Penelitian Kedua Niken Nur Fitriani, Dr. Dra Ida Hayu Dwimawanti, MM²⁰ Judul jurnal adalah Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Dalam Bidang Penempatan Dan Perluasan Kesempatan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam meningkatkan produktivitas, Dinas Tenaga Kerja perlu meningkatkan capaian program dan kegiatan, dalam hal ini adalah program peningkatan kesempatan kerja yang belum optimal yaitu terkait dengan pendataan pencari kerja di seluruh kecamatan di Kota Semarang yang belum sesuai dengan target dan terciptanya wirausaha baru yang

¹⁹ Muhammad Zulfadhli. 2016. Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Di Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*. Volume 4, Nomor 1

²⁰ Niken Nur Fitriani Dan Ida Hayu Dwimawanti. Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Dalam Bidang Penempatan Dan Perluasan Kesempatan Kerja. *Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*

belum sesuai dengan jumlah yang dilatih agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan kerjasama dengan lembaga survei swasta untuk membantu pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melakukan pendataan para pencari kerja. Perlunya dilakukan pendampingan lebih lanjut pasca pelatihan untuk pemantauan bagaimana keberlanjutan wirausaha mandiri masyarakat.

Penelitian Ketiga Bayu Prasetyo Mariono, Michael Mantiri, Frans Singkoh.²¹ Judul Jurnal Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa penanggulangan pengangguran oleh Pemerintah Kabupaten Minahasa khususnya Dinas Tenaga Kerja sudah baik berdasarkan penelitian di Dinas Tenaga Kerja maupun kepada masyarakat, walaupun dilihat dari data BPS bahwa tingkat pertumbuhan pengangguran di Kabupaten Minahasa setiap tahun mengalami peningkatan dimana tahun 2014 sebanyak 13.584 dan tahun 2015 sebanyak 14.513. Ini merupakan pekerjaan rumah yang sangat penting bagi Dinas Tenaga Kerja karena pada dasarnya peningkatan pengangguran ini disebabkan oleh bertambahnya jumlah penduduk di Kabupaten Minahasa.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang, yaitu : persamaannya pada ketiga penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Pada penelitian Muhammad Zulfadhli dan penelitian Niken Nur Fitriani, Dr. Dra Ida Hayu Dwimawanti, MM memiliki persamaan yaitu membahas mengenai peran dinas tenaga

²¹ Prasetyo Mariono, Michael Mantiri, Frans Singkoh. 2017. Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan* Volume 2 No.2

kerja dalam peningkatan dan penempatan tenaga kerja. Sedangkan persamaan dengan penelitian Bayu Prasetyo Mariono, Michael Mantiri, Frans Singkoh pada pembahasannya mengenai penanggulangan angka pengangguran yang berhubungan langsung dengan ditingkatkannya tenaga kerja. Perbedaan dari ketiga penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah mengenai lokasi penelitian sehingga membedakan hasil dari penelitian itu sendiri serta bagaimana Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk selain melakukan perannya, juga melakukan kerjasama dengan penyedia lapangan kerja untuk meningkatkan peluang kerja bagi masyarakat pencari kerja di Aceh.

2.2 Teori Peran

2.2.1 Peran

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, disebutkan bahwa peranan merupakan suatu perbuatan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu bagian yang dimainkan seseorang dalam suatu peristiwa. Merton mendefinisikan peranan sebagai pola tingkah laku yang diharapkan masyarakat dari orang yang menduduki status tertentu. Sejumlah peran tersebut sebagai perangkat peran (*role-set*). Dengan demikian, perangkat peran adalah kelengkapan dari hubungan-hubungan berdasarkan peran yang dimiliki oleh orang karena menduduki status-status sosial khusus.²²

²² Bernard, Raho. 2007. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Prestasi Pustaka. Hlm. 67.

Menurut Philipus M. Hadjon, peranan identik dengan kewajiban dan hak. Dijelaskan bahwa kewajiban yang dimaksud ialah peranan (*role*) imperatif, dimana tidak boleh tidak dilakukan, sementara hak yang dimaksud ialah peranan (*role*) fakultatif, artinya boleh tidak dilaksanakan.²³

Selanjutnya, Levinson mengatakan peranan meliputi tiga hal, antara lain:²⁴

1. Peranan meliputi beberapa norma yang dihubungkan dengan posisi seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan suatu rangkaian beberapa peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan bermasyarakat.
2. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Selanjutnya, Soerjono Soekanto dalam bukunya, terdapat aneka macam peranan yang melekat pada individu maupun kelompok dalam masyarakat, bahwasanya:²⁵

- a. Bahwa peranan-peranan tertentu harus dilaksanakan apabila struktur masyarakat hendak dipertahankan kelangsungannya

²³ Philipus M. Hadjon. 1993. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press. hlm. 3.

²⁴ Soekanto, Soerjono. 2009. *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.

²⁵ Soekanto, Soerjono. 2002. *Sosiologi: Suatu ...* Hlm. 243

- b. Peranan tersebut seyogyanya dilekatkan pada individu-individu yang oleh masyarakat dianggap mampu untuk melaksanakannya. Mereka harus telah terlebih dahulu terlatih dan mempunyai pendorong untuk melaksanakannya
- c. Dalam masyarakat kadang-kadang dijumpai individu-individu yang tak mampu melaksanakan peranannya sebagaimana diharapkan oleh masyarakat, oleh karena mungkin pelaksanaannya memerlukan pengorbanan yang terlalu banyak dari kepentingan-kepentingan pribadinya.
- d. Apabila semua orang sanggup melaksanakan peranannya, belum tentu masyarakat akan dapat memberikan peluang yang seimbang. Bahkan setingkali terlihat betapa masyarakat terpaksa membatasi peluang-peluang tersebut.

Sarbin dan Allen, juga menyebutkan bahwa analisis terhadap perilaku peranan dapat dilakukan melalui tiga pendekatan, yaitu:²⁶

1. Ketentuan peranan. Pernyataan formal serta terbuka mengenai perilaku yang harus ditampilkan oleh seseorang dalam membawa perannya.
2. Gambaran peranan. Suatu gambaran tentang perilaku yang secara aktual ditampilkan seseorang dalam membawakan perannya.
3. Harapan peranan. Harapan orang-orang terhadap perilaku yang ditampilkan seseorang dalam menampilkan peranannya.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa peran diartikan sebagai apabila seseorang secara individu, kelompok, organisasi maupun lembaga dapat

²⁶ Serly Yovica Andayani. 2013. *Skripsi: Peranan Tim Terpadu Kabupaten Pringsewu dalam Meresolusi Konflik Tanah Register 22 Way Waya*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.

melaksanakan hak dan kewajibannya dalam menduduki suatu jabatan atau status tertentu melalui berbagai tindakan yang sesuai dengan harapan masyarakat.

2.2.2 Peran Pemerintah

Peranan merupakan aspek dinamis dari status, apabila seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan status dan peranan tidak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain, demikian pula sebaliknya. Dimana tak ada peranan tanpa kedudukan atau tak ada kedudukan tanpa peranan. Sebagaimana halnya dengan kedudukan maka peranan juga mempunyai arti bahwa manusia mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal ini mengandung arti bahwa peranan tersebut menentukan apa yang diperbuat oleh masyarakat dan sekaligus kesempatan-kesempatan apa yang diberikan masyarakat kepadanya. Pemerintah dalam bahasa Inggris, disamakan dengan *government* yang diturunkan dari kata “*to govern*” yang mempunyai arti : 1) Melaksanakan wewenang pemerintah; 2) Cara atau sistem memerintah; 3) Fungsi atau kekuatan untuk memerintah; 4) Wilayah atau Negara untuk diperintah; dan 6) Badan yang terdiri dari orang-orang yang melaksanakan wewenang dan administrasi hukum dalam suatu Negara.²⁷

²⁷ Hendra Mondong . 2013. Peran Pemerintah Desa dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Desa. *ejournal.unsrat.ac.id* Vol.5 No 1

2.3 Ketenagakerjaan

2.3.1 Tenaga Kerja

Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja (*manpower*) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (*employed*), yaitu:²⁸

- 1) Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;
- 2) Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan
- 3) Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam perminggu.

Menurut Pasal 1 pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap individu yang dapat atau mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja untuk menghasilkan barang dan jasa agar terpenuhinya kebutuhan masyarakat. Selanjutnya menurut Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja.²⁹ Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah

²⁸ Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh. Diakses melalui : <https://aceh.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab1> pada 09 Juni 2020

²⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan pusat pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada dasarnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri. Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- 1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum
- 2) Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional
- 3) Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam proses pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja dengan baik. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan. Strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan pembangunan. Selaras dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan juga untuk ditingkatkannya kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta terlindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan hak kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Tenaga kerja adalah orang yang

bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.³⁰

Tenaga kerja juga dapat diartikan, bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah. Sedangkan menurut pendapat Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³¹ Dari definisi di tersebut, dapat dipahami bahwa tenaga kerja merupakan kelompok orang-orang dari masyarakat yang mampu melakukan kegiatan serta mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan diukur dengan usia dengan kata lain orang yang dalam usia kerja disebut sebagai penduduk dalam usia kerja (*working age population*). Sitanggang dan Nachrowi, memberikan ciri-ciri tenaga kerja yang antara lain:³²

- a. Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tersebut telah menyelesaikan pekerjaannya, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji.

³⁰ Departemen Pendidikan Nasional. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama ,Cetakan Empat,

³¹ Tambunan. 2002. *Tenaga Kerja*. (Yogyakarta: Bpfe) H. 78

³² Sitanggang Dan Nachrowi. *Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia*

- b. Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.4.2 Kesempatan/Peluang Kerja

Semakin meningkatnya pembangunan, semakin besar pula tersedianya kesempatan kerja. Hal ini berarti semakin besar pula permintaan akan tenaga kerja. Sebaliknya semakin besar jumlah penduduk, semakin besar pula kebutuhan akan kesempatan kerja. Tersedianya kesempatan kerja baru merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan ekonomi daerah. Upaya yang bisa dilakukan yaitu melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi khususnya dengan investasi langsung (*direct investment*) pada beberapa sektor yang bersifat padat karya, seperti konstruksi, infrastruktur maupun industri pengolahan. Sementara pada sektor jasa, misalnya melalui perdagangan maupun pariwisata.³³

Secara umum, kesempatan kerja diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap serta aktif dalam kegiatan perekonomian. Kesempatan kerja adalah penduduk usia 15 (lima belas) tahun keatas yang bekerja atau disebut pekerja. Menurut Esmara, kesempatan kerja diartikan sebagai jumlah penduduk yang bekerja atau orang yang telah memperoleh pekerjaan, semakin banyak orang yang bekerja semakin luas kesempatan kerja yang ada.

Selain itu, Sagir memberi arti pada kesempatan kerja sebagai lapangan kerja yang sudah tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi, dengan demikian

³³ Elvandry Tandiawan, Amran Naukoko Dan Patrick Wauran. Pengaruh Investasi Swasta Dan Belanja Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Dan Dampaknya Terhadap Kesempatan Kerja Di Kota Manado Tahun 2001-2012. *Skripsi*.

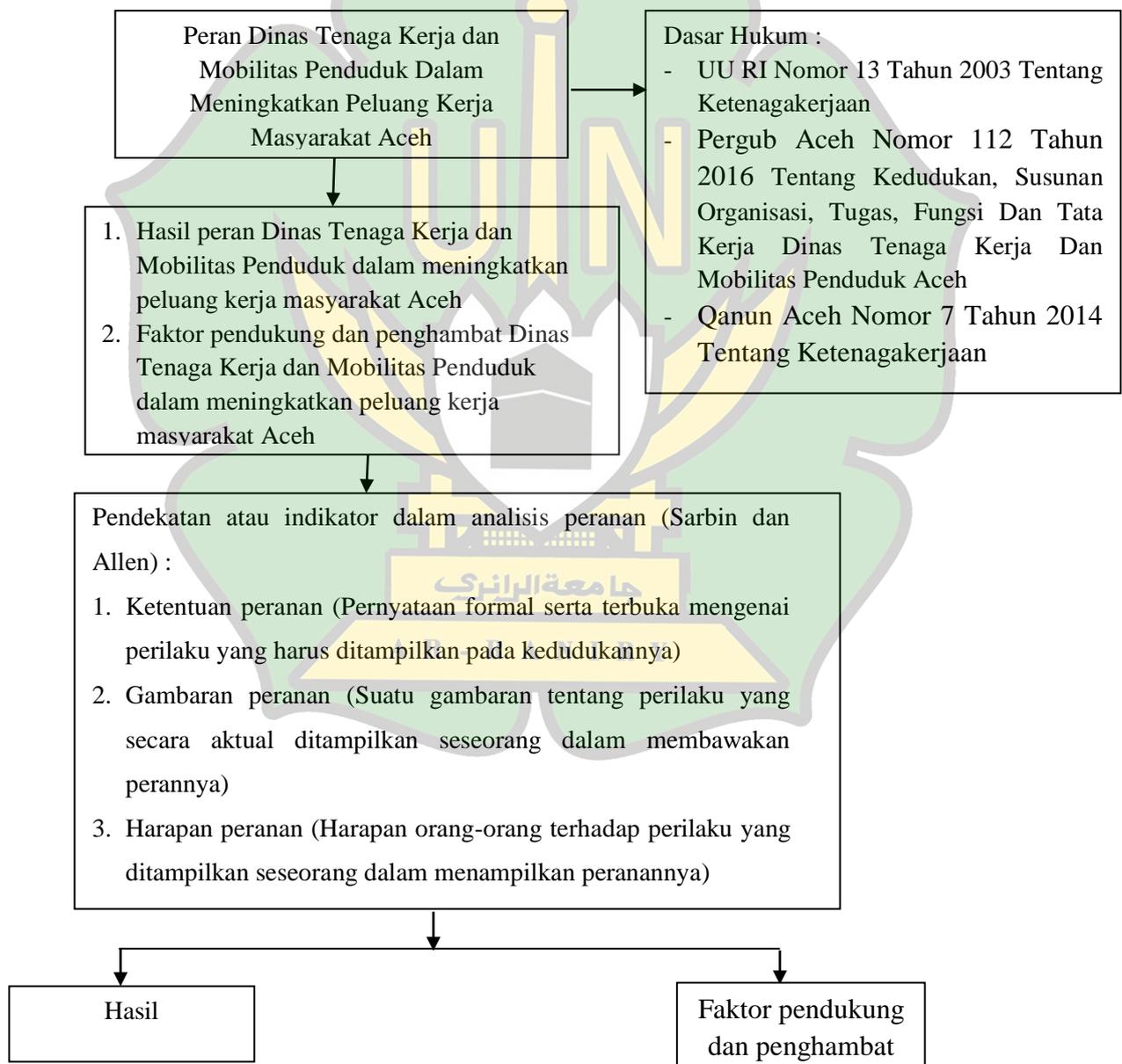
kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang terisi serta kesempatan kerja juga dimaksudkan sebagai partisipasi dalam pembangunan. Sukirno, memberi maksud kesempatan kerja sebagai suatu kondisi dimana semua pekerja yang ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan.³⁴



³⁴ *Ibid.*

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu model atau gambaran yang berupa konsep dan di dalamnya menjelaskan mengenai suatu hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. maka dari itu, sebaiknya kerangka pemikiran dibuat dalam bentuk diagram atau juga skema, dengan tujuan untuk dapat mempermudah memahami beberapa variabel data yang kemudian akan dipelajari di tahap selanjutnya.



BAB III

GAMBARAN UMUM PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Provinsi Aceh

3.1.1 Sejarah Provinsi Aceh

Aceh merupakan tempat pertama masuknya agama Islam di Indonesia dan sebagai tempat timbulnya kerajaan Islam pertama di Indonesia, yaitu Peureulak dan Pasai. Kerajaan ini dibangun oleh Sultan Ali Mughayatsyah dengan ibukotanya di Bandar Aceh Darussalam (Banda Aceh sekarang). Kesultanan Aceh puncak kejayaannya dicapai pada permulaan abad ke-17, saat masa pemerintahan Sultan Iskandar Muda. Saat itu, pengaruh agama dan kebudayaan Islam sangat besar dalam kehidupan masyarakat Aceh, pada akhirnya daerah ini mendapat julukan “Seuramo Mekkah” (Serambi Mekkah). Keadaan ini tidak berlangsung lama, karena sepeninggal Sultan Iskandar Muda para penggantinya tidak mampu mempertahankan kebesaran kerajaan tersebut. Akhirnya kedudukan daerah ini sebagai salah satu kerajaan besar di Asia Tenggara semakin melemah. Hal ini menyebabkan wibawa kerajaan terus merosot dan mulai dimasuki pengaruh-pengaruh dari luar.³⁵

Berbagai kebijakan dalam penyelenggaraan pemerintah pada masa lalu yang menitikberatkan pada sistem yang terpusat dipandang sebagai sumber bagi munculnya ketidakadilan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, kondisi yang demikian ini memunculkan pergolakan. Hal ini ditanggapi oleh pemerintah pusat dengan pemberian

³⁵ Sejarah Provinsi Aceh diakses melalui <https://acehprov.go.id/profil/read/2014/10/03/104/sejarah-provinsi-aceh.html> pada tanggal 21 Juni 2020

Otonomi Khusus dengan disahkannya Undang-Undang no. 18 tahun 2002 dan Provinsi Daerah Istimewa Aceh berubah menjadi Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Lalu, berdasarkan pada Peraturan Gubernur Aceh Nomor 46 Tahun 2009, dijelaskan bahwa sebutan Daerah Otonom, Pemerintahan Daerah, Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Nomenklatur dan Papan Nama Satuan Kerja Pemerintah Aceh (SKPA), Literatur Penandatanganan, Stempel Jabatan dan Stempel Instansi dalam Tata Naskah Dinas di lingkungan Pemerintah Aceh, diubah dan disamakan dari sebutan/nomenklatur "Nanggroe Aceh Darussalam" ("NAD") menjadi sebutan/nomenklatur " Aceh ".³⁶

3.1.2 Geografi

Aceh terletak di antara $01^{\circ} 58' 37,2''$ - $06^{\circ} 04' 33,6''$ Lintang Utara dan $94^{\circ} 57' 57,6''$ - $98^{\circ} 17' 13,2''$ Bujur Timur pada ketinggian rata-rata 125 meter di atas permukaan laut. Di tahun 2012 Provinsi Aceh terbagi menjadi 18 Kabupaten dan 5 kota, terdiri dari 289 kecamatan, 778 mukim dan 6.493 gampong atau desa. Aceh batasannya yaitu sebelah utara dan timur berbatasan dengan selat malaka, sebelah Selatan dengan Provinsi Sumatera Utara dan sebelah Barat dengan samudera Indonesia. Satu-satunya hubungan darat hanyalah dengan Provinsi Sumatera Utara, sehingga memiliki ketergantungan yang cukup tinggi dengan Provinsi Sumatera Utara.³⁷

³⁶ *Ibid*,

³⁷ Geografis Aceh diakses melalui <https://acehprov.go.id/profil/read/2014/01/30/11/geografis-aceh.html> pada tanggal 21 Juni 2020

Luas Aceh sekitar 5.677.081 ha, dengan hutan sebagai lahan terluas yang mencapai 2.290.874 ha, diikuti lahan perkebunan rakyat seluas 800.553 ha. Sedangkan pada lahan industri mempunyai luas terkecil yaitu 3.928 ha.³⁸

3.1.3 Demografi

Berdasarkan pada Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS) 2015 jumlah penduduk Aceh diproyeksi mencapai 5,3 juta jiwa. Jumlah tersebut terdiri dari penduduk laki-laki sebanyak 2,69 juta jiwa dan 2,7 juta jiwa perempuan. Dari jumlah penduduk tersebut, 28% berusia 0-14 tahun, 66,8% berumur 15-64 tahun dan 5% berusia di atas 65 tahun. Kemudian pada 2045, penduduk di Aceh bakal mencapai 6,9 juta jiwa, terdiri atas 3,44 juta jiwa laki-laki dan 3,47 juta jiwa perempuan.³⁹

3.2 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

3.2.1 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

1) Visi

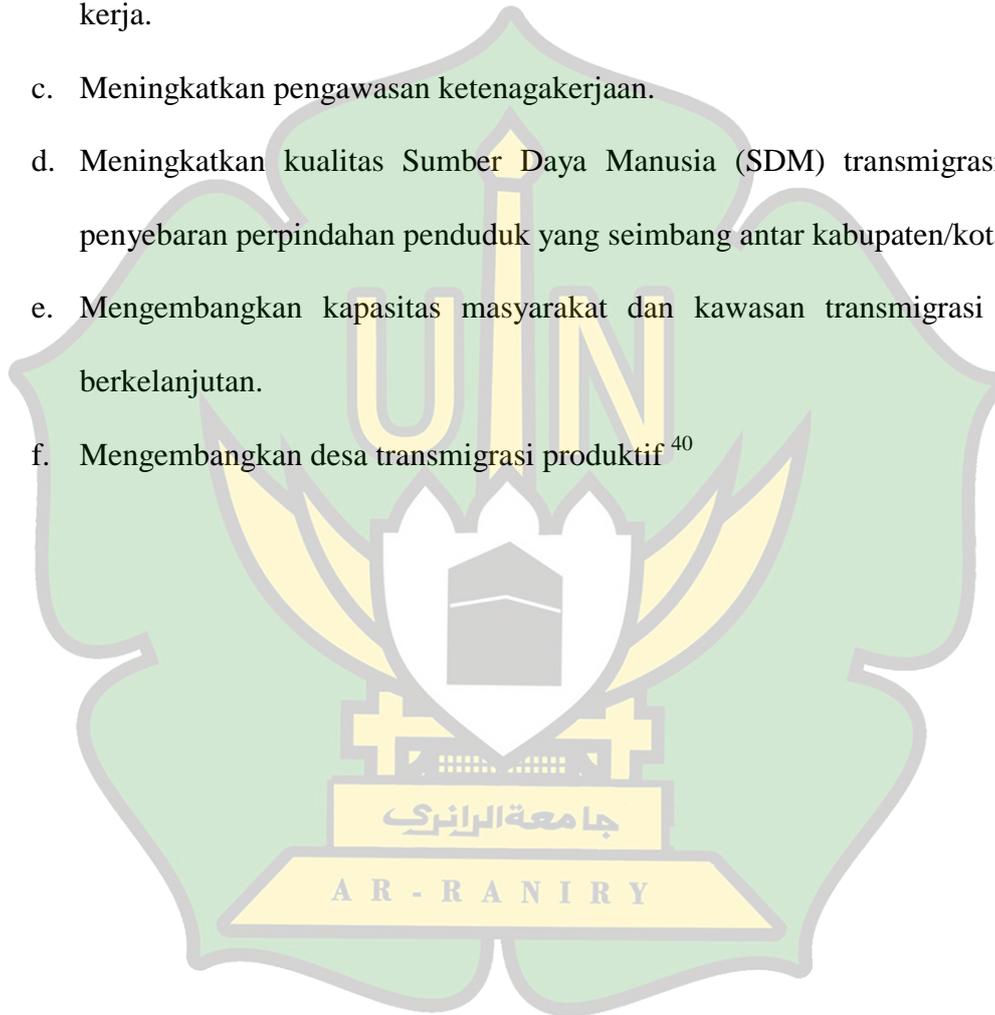
Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Produktif Maju, Mandiri dan Sejahtera.

³⁸ Geografis Aceh diakses melalui <https://acehprov.go.id/profil/read/2014/01/30/11/geografis-aceh.html> pada tanggal 21 Juni 2020

³⁹ Jumlah Penduduk Aceh Diproyeksi Mencapai 5,3 Juta Jiwa pada 2020 diakses melalui <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/07/21/jumlah-penduduk-aceh-diproyeksi-mencapai-53-juta-jiwa-2020> pada tanggal 21 Juni 2020

2) Misi

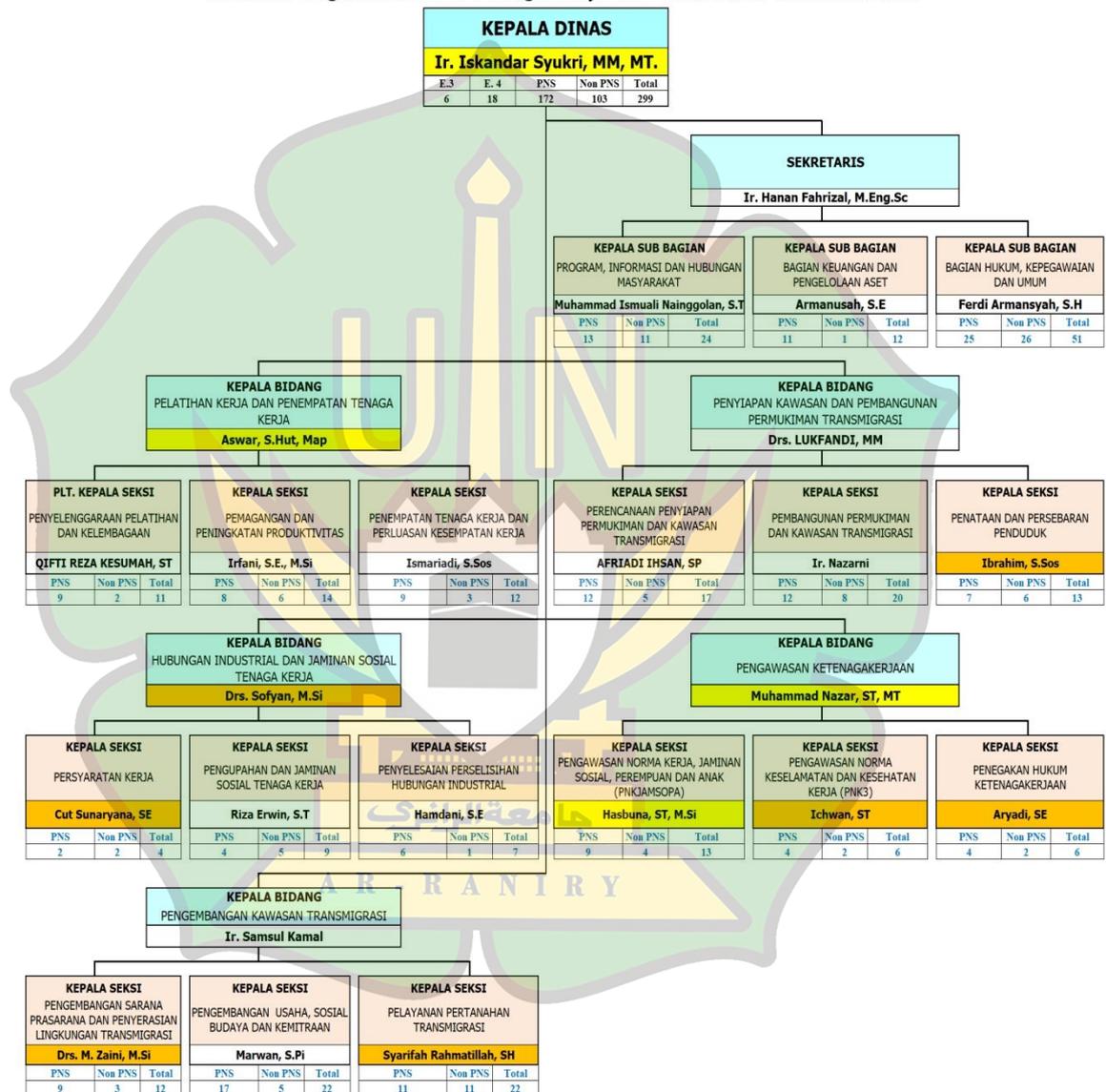
- a. Menciptakan tenaga kerja terampil produktif dan mempunyai kompetensi kerja.
- b. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
- c. Meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan.
- d. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) transmigrasi dan penyebaran perpindahan penduduk yang seimbang antar kabupaten/kota.
- e. Mengembangkan kapasitas masyarakat dan kawasan transmigrasi yang berkelanjutan.
- f. Mengembangkan desa transmigrasi produktif⁴⁰



⁴⁰ Visi Misi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh diakses melalui <https://disnakermobduk.acehprov.go.id/index.php/page/6/visi-misi> pada tanggal 22 Juni 2020

3.2.2 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh
 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh



Sumber : <https://disnakermobduk.acehprov.go.id/>

3.2.3 Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

1) Tugas

Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh secara umum memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

2) Fungsi

- a. Pelaksanaan urusan Kesekretariatan dan penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang.
- b. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Pelaksanaan tugas penyiapan rancangan peraturan dan produk hukum lainnya tentang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.
- d. Penyelenggaraan administrasi dan pelaksanaan program Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.
- e. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.⁴¹

⁴¹ Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh diakses melalui <https://disnakermobduk.acehprov.go.id/index.php/page/7/tugas-pokok-dan-fungsi> pada tanggal 22 Juni 2020

3.2.4 Gambaran Umum Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja

A. Struktur Organisasi Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan dan Mobilitas Penduduk Aceh

B. Tugas dan Fungsi Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja

1) Tugas

Melakukan fasilitasi pelatihan, pemagangan, peningkatan instruktur, kelembagaan, produktivitas tenaga kerja, tenaga kerja mandiri dan siap pakai, penciptaan wirausaha baru, tenaga kerja sukarela, perluasan kesempatan kerja, penyaluran dan penempatan tenaga kerja antar daerah, antar negara, perizinan dan pembatasan tenaga kerja asing.

2) Fungsi

- a. Pelaksanaan, pengendalian dan pengkoordinasian penyebarluasan/promosi informasi akreditasi kepada Lembaga pelatihan kerja dan promosi informasi

pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja, peningkatan produktivitas serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;

- b. Pelaksanaan, pengendalian dan pengkoordinasian pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- c. Pelaksanaan, pengendalian dan pengkoordinasian pemantauan dan evaluasi status akreditasi lembaga, pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi serta penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada pemerintah daerah kabupaten/kota;
- d. Pelaksanaan, pengendalian dan pengkoordinasian analisis kebutuhan dan pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi;
- e. Pelaksanaan, pengendalian dan pengkoordinasian penyiapan sarana dan prasarana pelatihan berbasis kompetensi, penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada pemerintah daerah kabupaten/kota serta untuk pemberdayaan TKI Purna;

3) Tugas Seksi Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Kelembagaan

- a. Merancang promosi informasi akreditasi kepada lembaga pelatihan kerja;
- b. Merencanakan pelaksanaan dan pembentukan komite akreditasi lembaga pelatihan kerja, serta pemantauan dan evaluasi status akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- c. Merencanakan penyiapan assessor akreditasi;

- d. Merencanakan pelaksanaan analisis kebutuhan dan pelaksanaan pelatihan serta pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi;
 - e. Merencanakan penyiapan sarana dan prasarana serta calon peserta pelatihan berbasis kompetensi;
 - f. Merencanakan penyiapan program pelatihan kerja; dan
 - g. Merencanakan penyiapan instruktur dan tenaga kepelatihan.
- 4) Tugas Seksi Pemagangan dan Peningkatan Produktivitas
- a. Merencanakan penyiapan program pemagangan;
 - b. Merencanakan sistem dan metode pengembangan produktivitas serta lembaga produktivitas;
 - c. Merencanakan promosi peningkatan produktivitas;
 - d. Merencanakan pengukuran dan analisis produktivitas tingkat provinsi;
 - e. Menyiapkan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi pengembangan produktivitas; dan
 - f. Menyiapkan sumber daya yang dibutuhkan serta bahan evaluasi dan pelaporan pengukuran produktivitas tingkat provinsi.
- 5) Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas:
- a. Merancang dan merencanakan promosi informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja di dalam dan di luar negeri (dalam hubungan kerja dan luar hubungan kerja);

- b. Merancang kegiatan promosi, penyelenggaraan penyuluhan dan bimbingan jabatan serta pelaksanaan perantara kerja dalam mendorong perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- c. Merencanakan penyuluhan, bimbingan jabatan dan perantara kerja dalam pelayanan antar kerja kepada masyarakat;
- d. Memverifikasi dokumen pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) perpanjangan kepada pemberi kerja Tenaga Kerja Asing (TKA) yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA dan lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah provinsi;
- e. Merencanakan pemantauan dan evaluasi hasil pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) perpanjangan dan hasil penerbitan perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Asing (IMTA);
- f. Mengklarifikasi penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) daerah Provinsi;
- g. Merencanakan penyiapan sarana dan prasarana serta pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada pemerintah daerah Kabupaten/Kota;
- h. Melakukan verifikasi pada penerbitan izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) kabupaten kota dalam 1 (satu) provinsi dan verifikasi dokumen pendirian sebuah kantor cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS);
- i. Merencanakan penyiapan sumber daya manusia untuk melakukan pelayanan pemulangan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia (TKI);

- j. Merencanakan penyiapan sarana dan prasarana untuk pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) purna;
- k. Merencanakan penyiapan program pengembangan dan perluasan kesempatan kerja; dan
- l. Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.⁴²

3.2.5 Gambaran Umum Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

A. Tugas dan Fungsi Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

1) Tugas

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga kerja mempunyai tugas melakukan fasilitasi standarisasi pengupahan, jaminan sosial, persyaratan kerja, kesejahteraan, pembinaan sarana hubungan industrial, pemberdayaan kelembagaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2) Fungsi

- a. Pelaksanaan, pengendalian dan pengkoordinasian verifikasi pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) lintas provinsi;

⁴² Peraturan Gubernur Aceh Nomor 112 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh

- b. Pelaksanaan, pengendalian dan pengkoordinasian pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama;
- c. Pelaksanaan, pengendalian dan pengkoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan, pelaksanaan mogok kerja, dan penutupan perusahaan;
- d. Pelaksanaan, pengendalian dan pengkoordinasian pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di Perusahaan;
- e. Pelaksanaan, pengendalian dan pengkoordinasian pemberian fasilitasi dan/atau mediasi terhadap perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- f. Pelaksanaan, pengendalian dan pengkoordinasian pembinaan, penyuluhan, bimbingan, dan *monitoring* hubungan industrial;
- g. Pelaksanaan, pengendalian dan pengkoordinasian penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK);
- h. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3.2.6 Gambaran Umum Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

A. Tugas dan Fungsi Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

1) Tugas

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan dalam wilayah provinsi.

2) Fungsi

- a. Pelaksanaan penyelenggaraan kebijakan pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak, pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja dan penegakan hukum ketenagakerjaan;
- b. Pelaksanaan dan pengkoordinasian pelayanan pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak, pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja dan penegakan hukum ketenagakerjaan;
- c. Pelaksanaan, pengkoordinasian dan pengendalian evaluasi pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak, pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja dan penegakan hukum ketenagakerjaan;
- d. Pelaksanaan, pengkoordinasian dan pengendalian pelaporan pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak, pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja dan penegakan hukum ketenagakerjaan;
- e. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

BAB IV

DATA DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Dalam Meningkatkan Peluang Kerja Masyarakat Aceh

Secara umum, peran dapat dilihat dari proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan fungsi serta kemampuannya dalam lingkungan sosialnya. Peran yang dimaksud ialah kemampuan melaksanakan hak dan kewajibannya dalam statusnya sebagai pejabat pemerintahan atau memiliki kedudukan tertentu, melalui tugas pokok dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat.

Untuk melihat atau menganalisis suatu peran yang ada pada sebuah lembaga pemerintahan maka penulis menggunakan pendekatan atau indikator sebagai berikut (Sarbin dan Allen) :

A. Ketentuan Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Dalam Meningkatkan Peluang Kerja Masyarakat Aceh

Mewujudkan indikator pertama, dibutuhkan aturannya aturan hukum dalam menjalankan peran agar kedudukan yang dijalankan sesuai dengan acuan atau hukum yang berlaku. Berdasarkan pada 7 (tujuh) Agenda Pembangunan RPJMN IV Tahun 2020-2024 yaitu meningkatkan produktivitas dan daya saing berupa pendidikan dan pelatihan vokasi berbasis kerjasama industri melalui Peningkatan peran dan kerja sama industri/swasta dalam pendidikan dan pelatihan vokasi. Serta Arah Kebijakan Dan Strategi Ketenagakerjaan Aceh Tahun 2017–2022 dalam peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja dengan mengemban program kemitraan antara pemerintah dengan dunia usaha/industri dan antara

pemerintah pusat dengan pemerintah daerah untuk peningkatan kualitas tenaga kerja. Maka dari itu dibutuhkan badan pemerintah sebagai pelaksana di bidang tenaga kerja.

Badan unsur pemerintah yang menjalankan amanat dalam Peraturan Gubernur Aceh Nomor 112 Tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk memiliki fungsi dalam pelaksanaan urusan kesekretariatan dan penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang; perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian sesuai dengan peraturan perundang-undangan; pelaksanaan tugas persiapan rancangan peraturan dan produk hukum lainnya tentang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian; penyelenggaraan administrasi dan pelaksanaan program ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian; penyelenggaraan administrasi dan pelaksanaan program ketenagakerjaan; penyelenggaraan administrasi dan pelaksanaan program ketrasmigrasian; pembinaan UPTD; dan pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian.

Banyaknya jumlah pengangguran, rendahnya kualitas penduduk yang bekerja, serta partisipasi masyarakat dalam bekerja menjadi suatu tantangan bagi lembaga yang terkait dan masyarakat sendiri. Berikut data-data mengenai kondisi tenaga kerja Aceh tahun 2019 :

Tabel 4.1
Penduduk yang bekerja di Provinsi Aceh menurut daerah
Tahun 2019

DAERAH	2019
Perkotaan	726.921
Perdesaan	1.492.777
JUMLAH	2.219.698

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Dari tabel di atas, dapat dilihat jumlah penduduk yang bekerja di Aceh didominasi oleh penduduk di perdesaan karena memang sektor pertanian lebih tinggi tingkatannya dibandingkan dengan sektor lain.

Tabel 4.2
Penduduk yang bekerja di Provinsi Aceh menurut jenis kelamin
Tahun 2019

JENIS KELAMIN	2019
Laki-Laki	1.417.097
Perempuan	802.601
JUMLAH	2.219.698

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Pada tabel tersebut, terlihat bahwa penduduk yang bekerja didominasi oleh laki-laki. Hal ini bisa disebabkan karena banyaknya dunia industri atau dunia usaha yang tidak mau mengambil resiko dengan mempekerjakan perempuan dengan berbagai alasan misalnya perempuan terkadang dirasa sulit untuk ditempatkan di posisi-posisi tertentu. Kemudian terdapat tabel penduduk yang bekerja menurut pendidikan seperti berikut :

Tabel 4.3
Penduduk yang bekerja di Provinsi Aceh menurut Pendidikan
Tahun 2019

PENDIDIKAN	2019
≤SD	626.307
SMTP	418.822
SMTA	663.233
SMTA KEJURUAN	109.342

DIPLOMA I/II/III/AKADEMI	97.863
UNIVERSITAS	304.131
JUMLAH	2.219.698

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Dari data tersebut terlihat bahwa sebesar 1,8 juta tenaga kerja di Provinsi Aceh masih didominasi oleh tenaga kerja dengan pendidikan setingkat SMA ke bawah dimana mereka banyak bekerja di sektor pertanian, karena di sektor ini tidak terlalu banyak membutuhkan keahlian seperti di bidang atau sektor lain.

Tabel 4.4
Penduduk yang bekerja di Provinsi Aceh menurut lapangan usaha Tahun 2019

LAPANGAN USAHA	2019
A Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	809.866
B Pertambangan dan Penggalian	15.477
C Industri Pengolahan	181.996
D Pengadaan Listrik dan Gas	6.162
E Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	3.172
F Konstruksi	143.168
G Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor	349.327
H Transportasi dan Pergudangan	85.924
I Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	105.076
J Informasi dan Komunikasi	6.973
K Jasa Keuangan dan Asuransi	14.096
L Real Estat	171
M,N Jasa Perusahaan	17.670

O Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	167.001
P Jasa Pendidikan	168.782
Q Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	65.859
R,S,T,U Jasa Lainnya	78.978
JUMLAH	2.219.698

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Jadi, sektor tertinggi dengan jumlah pekerja yang banyak berada di sektor pertanian sesuai dengan penjelasan di atas. Hal tersebut juga menjadi penyebab pekerja di Aceh dinilai masih rendah karena sektor pertanian tidak membutuhkan *skill* yang banyak atau pendidikan yang terlalu tinggi.

Selain itu, permasalahan yang sedang dihadapi ialah sulitnya mencari pekerjaan karena jumlah pencari kerja tidak selaras dengan lapangan kerja yang tersedia. Berikut data mengenai jumlah pencari kerja yang terdaftar di Aceh tahun 2019 :

Tabel 4.5
Laporan Pencari Kerja Lowongan dan Penempatan Pemerintah Aceh
Tahun 2019

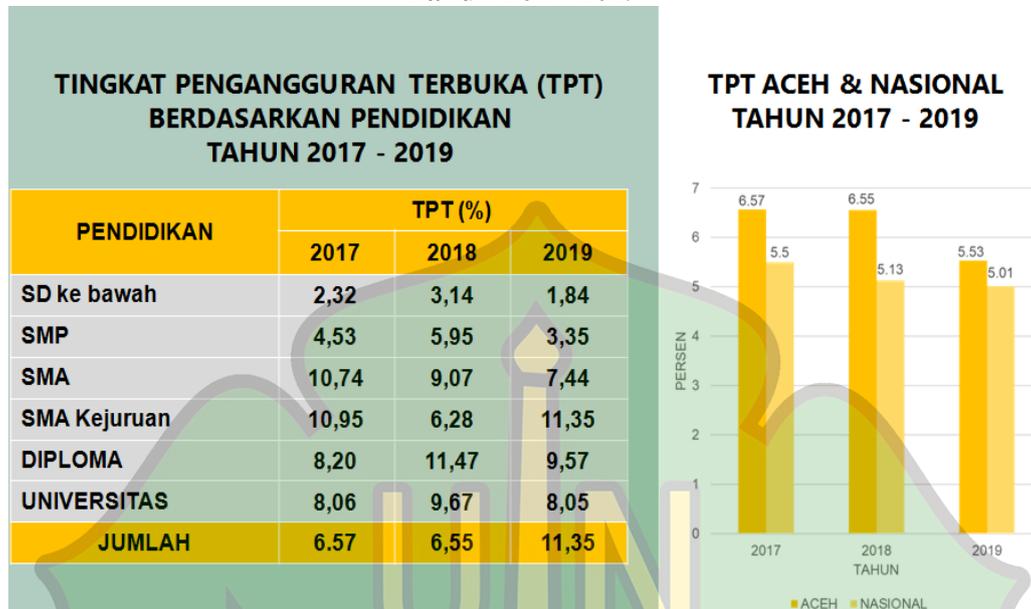
No.	Nama Provinsi	Total Pencaker	Total Penempatan	Total Lowongan
1	KOTA BANDA ACEH	619	541	551
2	KABUPATEN ACEH UTARA	272	-	-
3	KABUPATEN ACEH TIMUR	9	-	-
4	KABUPATEN ACEH BARAT	675	508	-
5	KOTA SABANG	-	-	-
6	KABUPATEN ACEH BESAR	2	-	-
7	KABUPATEN PIDIE	215	136	-

8	KABUPATEN BIREUEN	161	116	-
9	KABUPATEN ACEH TENGAH	28	-	-
10	KABUPATEN ACEH TENGGARA	14	-	-
11	KABUPATEN ACEH SELATAN	186	129	-
12	KABUPATEN ACEH SINGKIL	11	-	-
13	KABUPATEN ACEH TAMIANG	314	-	-
14	KABUPATEN ACEH JAYA	-	-	-
15	KABUPATEN GAYO LUES	-	-	-
16	KABUPATEN SIMEULUE	15	-	-
17	KOTA LHOKSEUMAWE	1	-	-
18	KOTA LANGSA	148	67	9
19	KABUPATEN ACEH BARAT DAYA	-	-	-
20	KABUPATEN NAGAN RAYA	-	-	-
21	KABUPATEN BENER MERIAH	6	-	-
22	KABUPATEN PIDIE JAYA	19	-	-
23	KOTA SUBULUSSALAM	16	-	-
TOTAL		2.711	1.497	560

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Ketidakselarasan jumlah lowongan kerja dengan jumlah pencari kerja membuat jumlah pengangguran tidak bisa dipungkiri terus mengalami peningkatan. Berikut jumlah tingkat pengangguran terbuka menurut pendidikan yang ada di Aceh Tahun 2017-2019 :

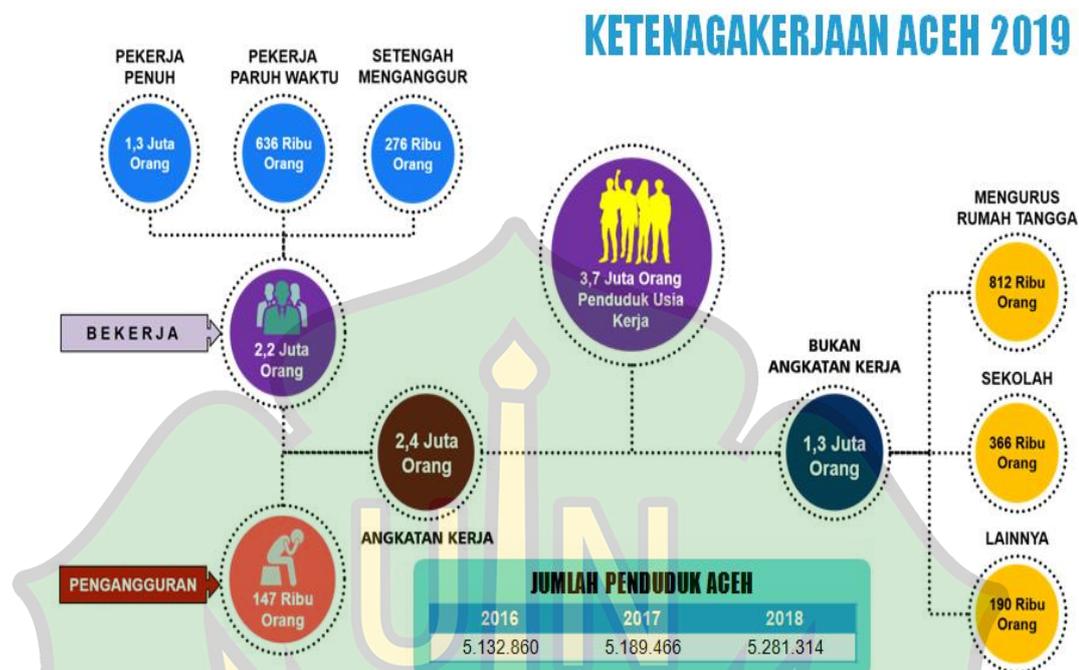
Gambar 4.3
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan pendidikan di Aceh
Tahun 2017-2019



Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Dapat dilihat dari gambar di atas bahwa TPT Aceh masih tinggi dibandingkan dengan TPT Nasional. Hal ini menjadi data yang penting yang harus dipahami oleh seluruh *stakeholder* dan masyarakat sendiri agar angka persentase dapat mengalami penurunan. Kemudian, berikut ringkasan data mengenai kondisi ketenagakerjaan Aceh pada tahun 2019 :

Gambar 4.4
Kondisi Ketenagakerjaan Aceh Tahun 2019

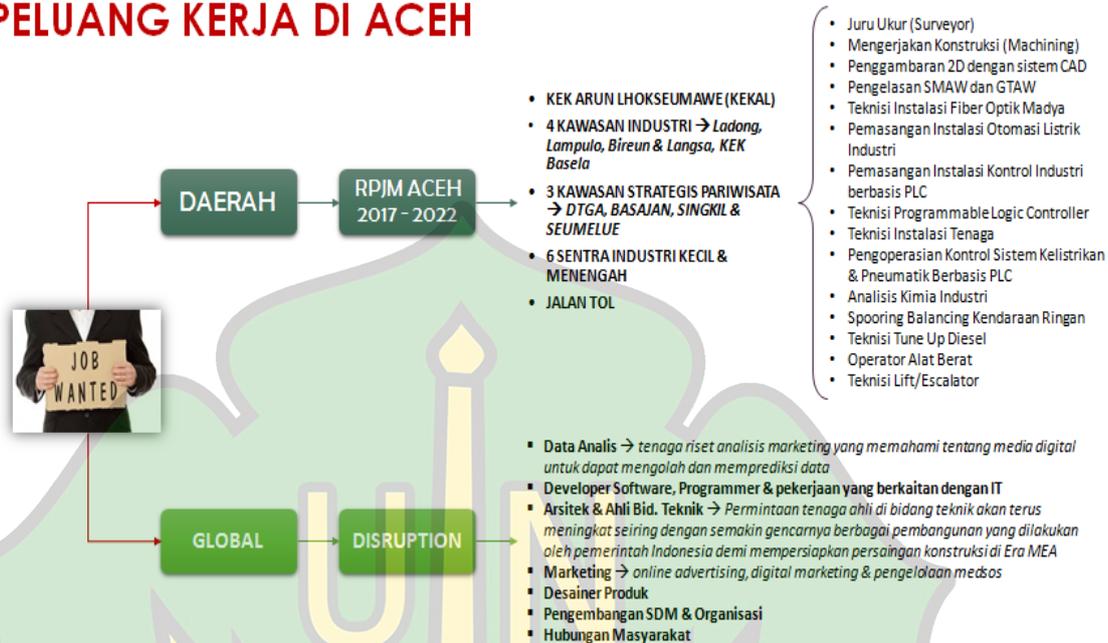


Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Dari data di atas, dapat dilihat masih banyak pencari kerja yang belum mendapatkan pekerjaan. Sebenarnya banyak peluang kerja yang ada di Aceh, namun syarat yang harus dilengkapi dirasa sulit, bisa juga disebabkan *skill* yang dimiliki masyarakat Aceh masih kurang sehingga sering dijumpai orang-orang dari luar Aceh yang banyak menempati posisi kerja di Aceh. Peluang-peluang kerja yang ada di Aceh yang telah di rangkum oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk sebagai berikut :

Gambar 4.5
Peluang Kerja di Aceh Tahun 2017-2022

PELUANG KERJA DI ACEH

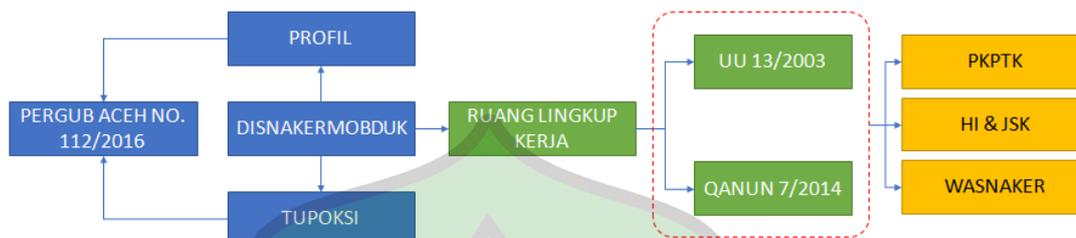


Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

B. Gambaran peranan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Dalam Meningkatkan Peluang Kerja Masyarakat Aceh

Dalam menjalankan perannya, Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh memiliki bidang-bidang tertentu untuk menangani permasalahan ketenagakerjaan. Bidang yang menangani perihal peningkatan peluang tenaga kerja masyarakat Aceh ialah bidang pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja, bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, serta bidang pengawasan ketenagakerjaan yang masing-masing memiliki tugas dan fungsi masing-masing dalam meningkatkan peluang kerja masyarakat Aceh. Berikut dasar hukum dan bidang-bidang yang menangani masalah ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh :

Gambar 4.6
Dasar hukum pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk mengenai Ketenagakerjaan



Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Dalam meningkatkan peluang kerja masyarakat Aceh, Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk terutama pada bidang pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja memiliki peran utama, selanjutnya ada pada bidang hubungan industrial dan jaminan sosial kerja dan bidang pengawasan ketenagakerjaan.

Bidang pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja bertugas dalam beberapa hal seperti : a) Mempersiapkan tenaga kerja sejak dini, hal ini dilakukan melalui adanya institusi pendidikan; b) Pemanfaatan Sumber Daya Alam (SDA) daerah dengan membuat pelatihan berbasis daerah; c) Bekerja sama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU-DI) melalui pengawasan dunia usaha dan industri dan melihat peluang yang ada; d) Peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) pencari kerja melalui pelatihan *vocational* yaitu adanya Lembaga Pelatihan Kerja (LPK); e) Pemahaman calon tenaga kerja dengan dunia kerja melalui pemagangan untuk meningkatkan *skill* mereka agar meningkat pula masyarakat yang dapat memenuhi peluang-peluang kerja tersebut.

Hal ini dijelaskan oleh Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, Bapak Aswar, S.Hut, MAP :

“Jadi, dengan adanya peluang-peluang kerja di Aceh, kita merencanakan sebuah pelatihan-pelatihan sesuai dengan permintaan yang ada di DU-DI, bisa dengan pelatihan yang ada di LPK atau langsung dengan pemagangan.”⁴³

Jadi pernyataan tersebut di atas sudah sesuai dengan apa yang telah dijabarkan bahwa peluang-peluang kerja yang ada benar-benar diperhatikan dan diawasi. Dari beberapa peluang tersebutlah muncul sebuah inovasi adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh bidang pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja.

Hal tersebut juga sesuai dengan Arah Kebijakan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan 2020-2024 dan Arah Kebijakan Dan Strategi Tahun 2017–2022 Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh.

⁴³ Wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja tanggal 23 Juni 2020

Gambar 4.7
Arah Kebijakan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan
2020-2024



Gambar 4.8
Arah Kebijakan Dan Strategi Tahun 2017–2022 Dinas Tenaga Kerja Dan
Mobilitas Penduduk Aceh



Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Pernyataan mengenai tugas yang ada di Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja juga disampaikan oleh Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bapak Ismariadi, S.Sos :

“Disnaker ini bukan tempat pencarian kerja, tapi tempat pelatihan pencari kerja, dimana pelatihan yang berkompetensi. Kami hanyalah lembaga pemerintah yang mendidik dan melatih.”⁴⁴

Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang diwujudkan dalam usaha memperluas

⁴⁴ Wawancara dengan Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 1 Juli 2020

kesempatan kerja dan lapangan kerja serta meningkatkan kualitas atau kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan atau disebut juga dengan pemagangan.

Hal ini juga disampaikan oleh Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, Bapak Aswar, S.Hut, MAP :

“Pelatihan yang ada disini itu seperti magang, jadi langsung praktik di perusahaan atau unit usaha langsung.”⁴⁵

Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan bekerja secara langsung. Program Pemagangan memadukan pelatihan dengan bekerja secara langsung, sehingga peserta pemagangan dapat memperoleh keterampilan baru sekaligus berkesempatan untuk mengasah keterampilan tersebut. Maksud diadakannya pelatihan adalah untuk memberikan pengetahuan terhadap pencari kerja sesuai bakat minat dan kemampuan yang dimilikinya untuk di tempatkan sesuai dengan permintaan pasar kerja yang tersedia serta mengintensipkan proses penempatan melalui program pemagangan dalam negeri berbasis kompetensi. Hal ini juga tercantum dalam Pasal 9, Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 yang tertulis bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kewajiban, serta kesempatan yang sama dalam memperoleh dan/atau meningkatkan, mengembangkan keterampilan dan keahlian kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja dan pemagangan, untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.⁴⁶

⁴⁵ Wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja tanggal 23 Juni 2020

⁴⁶ Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan

Kepala Seksi Pemagangan dan Peningkatan Produktivitas, Bapak Irfani, S.E.,

M.Si dalam wawancaranya menyampaikan :

“Kita ada melakukan yang namanya pemagangan, karna setiap unit usaha ada dilakukan pengawasan lalu kita bekerja sama dengan unit-unit usaha tersebut untuk dilakukan praktik langsung di perusahaannya, penyaringan pesertanya dilakukan di disnaker.”⁴⁷

Selain itu, pemagangan juga dibagi 2 yaitu pemagangan luar dan dalam negeri.

Berikut beberapa penjelasan mengenai proses kegiatan, pelaksanaan, metode, peserta dan pembiayaan kegiatan dalam pemagangan dalam negeri :

1. Proses kegiatan

a) Pembentukan tim pelaksana

Pembentukan tim pelaksana pemagangan merupakan tahapan pertama yang harus dilakukan. Unsur-unsur dari tim penyelenggara terdiri dari unsur Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang merupakan lembaga pelatihan milik swasta, perusahaan dan tim jejaring. Tim beranggotakan sesuai dengan kebutuhan yang mewakili unsur-unsur tersebut di atas dan dinilai mampu untuk melaksanakan program pemagangan.

“Pertama kita tetapkan terlebih dahulu tim penyelenggara pelatihan ini, dimulai dari adanya LPK, itu merupakan lembaga pelatihan non-pemerintah, ada juga dari perusahaan atau unit usaha, dan tim lainnya.”⁴⁸

Jadi, tim pelaksana untuk melaksanakan program pemagangan merupakan stakeholder yang benar-benar mampu dan memahami bidangnya, berupa Lembaga

47 Wawancara dengan Kepala Seksi Pemagangan dan Peningkatan Produktivitas pada tanggal 29 Juni 2020

48 Wawancara dengan Kepala Seksi Pemagangan dan Peningkatan Produktivitas pada tanggal 29 Juni 2020

Pelatihan Kerja (LPK), perusahaan atau unit usaha dan bidang pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja sendiri.

b) Identifikasi program dan perusahaan penyelenggara pemagangan

Pada tahap ini perusahaan akan memberikan informasi utama yang diperlukan dalam kebutuhan pemagangan seperti kualifikasi keterampilan dan kompetensi tenaga kerja apa yang dibutuhkan oleh industri atau perusahaan; jumlah tenaga kerja yang diperlukan pada saat itu, SDM atau pembimbing apa yang ada di perusahaan; sarana dan prasarana apa yang tersedia di perusahaan; serta dukungan pendanaan, dan sebagainya.

Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, Bapak Aswar, S.Hut, MAP menjelaskan :

“Kita melakukan penyaringan, kemudian kita melihat apa mau sebenarnya yang dibutuhkan oleh pemerintah, kita lihat juga pasar dunia kerja, setelah itu kita tau kita akan memberi informasi bahwa posisi ini yang akan dilatih”⁴⁹

Selain perusahaan juga terkait dengan LPK yang akan ditetapkan sebagai *partner* perusahaan untuk melaksanakan program pemagangan, dan apakah di sekeliling perusahaan yang akan ditetapkan sebagai tempat pemagangan terdapat LPK dan atau *Training Center* yang dimiliki perusahaan. Hal tersebut sangat penting bagi tim penyelenggara untuk segera menetapkan tempat pemagangan baik tempat pembekalan teori, sikap dan budaya kerja serta tempat praktik kerja di perusahaan. Lokasi atau tempat pemagangan akan sangat menentukan keberhasilan program pemagangan yang akan dilaksanakan.

⁴⁹ Wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja tanggal 23 Juni 2020

c) Penyusunan Program

Dari hasil identifikasi program pemagangan yang telah diperoleh, oleh tim penyusun program/kurikulum lebih lanjut dituangkan dalam format kurikulum dan silabus. Petugas penyusun kurikulum harus memahami teknik dan metode penyusunan kurikulum yang berasal dari petugas yang telah dilatih dan telah berpengalaman dalam bidang kejurumannya. Dalam program harus memuat nama program pemagangan bidang kompetensi, nama jurusan/jenis kerja, tujuan program, berapa lama program akan dilaksanakan, dan jurusan/jenjang kualifikasi kompetensi yang akan dicapai apa.

d) Rekrutmen dan Seleksi

Peserta pemagangan adalah para pencari kerja yang belum pernah mengikuti program pemagangan yang sama. Adapun persyaratan umum peserta adalah berusia minimal 17 tahun; memiliki bakat, minat, dan memenuhi persyaratan yang sesuai dengan program pemagangan.

2. Pelaksanaan Kegiatan

a) Pelaksanaan

Pelatihan teori dan praktek selama 5 bulan di perusahaan sesuai kejuruan. Tetapi pelatihan tidak harus dilakukan di perusahaan langsung, bisa juga di gedung milik Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh sendiri yang dinamakan dengan Klinik Produktivitas. Penyelenggaraan pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian tertulis antara peserta pemagangan dengan perusahaan. Perjanjian Pemagangan ini memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu peserta dan perusahaan, serta jangka waktu

pelaksanaan magang. Kemudian, Setelah selesai magang di perusahaan, terutama bagi peserta yang memperoleh sertifikat pemagangan akan mendapatkan biaya sebesar 5 (lima) juta rupiah dan diupayakan untuk ditempatkan, baik di perusahaan tempat magang, anak perusahaan atau perusahaan lain yang membutuhkan. Bagi peserta yang mempunyai potensi wirausaha perusahaan membantu untuk menjadikan mitra usahanya atau usaha lain yang sejenis.

Hal ini disampaikan oleh Kepala Seksi Pemagangan dan Peningkatan Produktivitas, Bapak Irfani, S.E., M.Si :

“Magang atau pelatihan ini dilakukan selama 5 bulan langsung ditempat unit usaha atau perusahaan, kalau berhasil melewati 5 bulan tersebut akan diberikan biaya sebesar 5 juta rupiah dan langsung bisa bekerja di unit usaha tersebut.”⁵⁰

Hal serupa juga disampaikan oleh pemilik unit usaha “Yuyun Bordir”, Ibu Yulidar Oesman :

“Biaya 5 juta rupiah tersebut berguna untuk biaya hidup atau hal lain jika berhasil melewati pelatihan selama 5 bulan karena banyak juga yang menyerah mengikuti pelatihan walaupun akan langsung dipekerjakan.”⁵¹

Biaya tersebut digunakan untuk para peserta yang berhasil melewati pemagangan dan dapat menggunakan insentif tersebut untuk biaya hidup selama proses menjadi tenaga kerja sesungguhnya di tempat magang sebelumnya.

⁵⁰ Wawancara dengan Kepala Seksi Pemagangan dan Peningkatan Produktivitas pada tanggal 29 Juni 2020

⁵¹ Wawancara dengan pemilik unit usaha “Yuyun Bordir” pada tanggal 30 Juni 2020

b) Peserta

Peserta kegiatan pemagangan dalam negeri berbasis Kompetensi Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktifitas (PKTKP) satuan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh sebanyak 15 paket (150 orang) yang dilaksanakan pada LPKS dan Perusahaan (pelaksanaan tidak dilaksanakan dalam waktu bersamaan). Berikut bidang-bidang serta lembaga pelaksana pemagangan tahun 2019 :

Tabel 4.6
Data Penempatan Pemagangan Tahun 2019

NO.	LEMBAGA PELAKSANA	SUB KEJURUAN	JUMLAH PESERTA
1.	LPK Latanza Kota Lhokseumawe	Desain Grafis	10
2.	LPK YPC Meulaboh	Operator Komputer	10
3.	LPK YPC Meulaboh	Teknisi Komputer	10
4.	LPK Baitul Ilmi Lhokseumawe	Tata Kecantikan Rambut	10
5.	LPK Cek Nong Kustum Banda Aceh	Tata Busana	10
6.	LPK Joel Electronic Pidie	Teknik Sepeda Motor	10
7.	LPK Bangun Negeri Banda Aceh	Tata Busana	10
8.	LPK Latansa Komputer Lhokseumawe	Multimedia	10
9.	LPK Rumaina Kustum Aceh Besar	Tata Busana	10
10.	LPK Joel Electronic Pidie	Instalasi Penerangan	10
11.	LPK Marsya Guna Banda Aceh	Pengolahan Hasil Perikanan	10
12.	LPK Restu Ayah Bunda Aceh Besar	Instalasi Penerangan	10
13.	LPK Berdikari Bireuen	Tata Boga	10

14.	SPP-Saree Aceh Besar	Agribisnis Produksi Peternakan	10
15.	Hermes Palace Hotel Banda Aceh	Perhotelan	10
JUMLAH			150

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Sesuai dengan tabel di atas, bidang-bidang yang terdapat pada pemagangan yaitu Kejuruan Desain Grafis, Kejuruan Operator Komputer, Kejuruan Teknisi Komputer, Kejuruan Tata Kecantikan Rambut, Kejuruan Tata Busana, Kejuruan Teknik Sepeda Motor, Kejuruan Multimedia, Kejuruan Instalasi Penerangan, Kejuruan Pengolahan Hasil Perikanan, Kejuruan Tata Boga, Kejuruan Agribisnis Produksi Peternakan, dan Kejuruan Perhotelan.

“Jadi ada 150 paket, 1 paket bidang hanya memiliki 10 peserta, jadi memang tidak banyak peserta yang lulus untuk mengikuti pelatihan.”⁵²

Jadi, menurut wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa memang dalam 1 (satu) paket bidang pemagangan, yang diterima hanya 10 orang untuk dapat mengikuti kegiatan pemagangan. Jadi seleksi yang dilakukan benar-benar ketat karena sebenarnya banyak yang ingin menambah *skill* dengan kegiatan pemagangan ini.

c) Pembiayaan

Pembiayaan kegiatan pemagangan dalam negeri berbasis Kompetensi dibebankan kepada Dana Dekonsentrasi Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktifitas (PKTKP) satuan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas

⁵² Wawancara dengan Kepala Seksi Pemagangan dan Peningkatan Produktivitas pada tanggal 29 Juni 2020

Penduduk Aceh. Pada tahun 2019, biaya yang dianggarkan untuk kegiatan sebesar Rp 1.914.180.000 dengan realisasi sebesar Rp. 1.720.811.974 atau 95,82 %.

Pemagangan sudah berjalan cukup baik meskipun dinilai masih kurang efektif, adanya hal-hal yang masih menjadi kekurangan dalam pelaksanaan pemagangan tersebut. Misalnya pendaftaran yang mengharuskan para calon peserta datang langsung untuk mendaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dikarenakan tidak adanya pendaftaran *online*. Padahal tidak semua calon peserta berdomisili di Banda Aceh.

Hal ini disampaikan langsung oleh Ulfia Rahmawati, mahasiswi Universitas Malikussaleh yang berdomisili di Lhokseumawe (pendaftar pemagangan) :

“Pendaftaran cuma bisa datang langsung kesini, tidak bisa online. Jadi ya kadang sehari khusus untuk daftar ini kemudian pulang, baru menunggu hasil di tanggal yang sudah ditetapkan.”⁵³

Selain itu informasi pendaftaran mengenai pemagangan dinilai cukup tertutup, banyak mahasiswa/i yang menerima informasi ini melalui dosen masing-masing tetapi itu juga atas kehendak dosen untuk memilih mahasiswa/i seperti apa yang akan dipilih.

Ulfia Rahmawati kembali menjelaskan mengenai pendaftaran pemagangan :

“Dapat informasi ini dari dosen. Dosennya juga menilai mahasiswa yang bagaimana yang bisa diberikan informasi ini. Tidak tau juga kenapa”⁵⁴

Namun, ada juga calon peserta yang merasa pemagangan ini sudah sangat baik dan berjalan sebagaimana seharusnya. Mereka menilai saat pendaftaran berlangsung,

⁵³ Wawancara dengan Ulfia Rahmawati, masyarakat pendaftar pelatihan/magang pada tanggal 29 Juni 2020

⁵⁴ Wawancara dengan Ulfia Rahmawati, masyarakat pendaftar pelatihan/magang pada tanggal 29 Juni 2020

para pegawai pada bagian pendaftaran pemagangan memberi tanggapan yang sangat cepat dan tidak bertele-tele.

Berikut wawancara dengan pendaftar pemagangan alumni Prodi Agribisnis Universitas Syiah Kuala, Firdaus :

“sebelumnya pernah mengikuti pelatihan yang ada di BLK, dapat informasi mengenai pemagangan ini dari teman. Sepertinya sudah cukup baik pelaksanaannya. Ketika pendaftaran, mereka cepat tanggap.”⁵⁵

Begitu pula dengan pernyataan Zaini Saputra sarjana Teknik Informatika di Politeknik Aceh :

“Informasi pada Disnaker terbuka, pelayanan juga bagus, yang penting kita berusaha dan ada kemauan.”⁵⁶

Selain para pendaftar pemagangan, juga terdapat argumen dari beberapa orang yang sedang dilatih, mereka menganggap pemagangan sudah berjalan baik tetapi terdapat hal yang menjadi saran untuk kedepannya yaitu penambahan kuota peserta karena masih banyak pencari kerja di Aceh yang juga ingin menambah *skill* agar mudah mencari pekerjaan.

Berikut wawancara dengan Muamar Nova dan Jalaludin, peserta pemagangan pada bidang estimasi menghitung RAB/Estimator :

“Sudah bagus dan efektif, pelaksanaan magangnya berjalan baik dan bisa menambah ilmu dan skill tapi kuota kalau boleh ditambah lagi.”⁵⁷

Khadafi, seorang mahasiswa yang sedang mengikuti pelatihan di bidang arsitektur juga menambahkan :

⁵⁵ Wawancara dengan Firdaus, masyarakat pendaftar pelatihan/magang pada tanggal 29 Juni 2020

⁵⁶ Wawancara dengan Zaini Saputra, masyarakat pendaftar pelatihan/magang pada tanggal 29 Juni 2020

⁵⁷ wawancara dengan Muamar Nova dan Jalaludin, peserta pemagangan pada tanggal 29 Juni 2020

“Sudah bagus, dengan ada pelatihan bisa untuk mengasah skill dan InsyaaAllah mudah juga kedepannya dalam mencari pekerjaan.”⁵⁸

Jadi, dari wawancara di atas pemagangan sudah baik namun belum sempurna dan masih ada hal-hal yang harus terus diperhatikan dan tingkatkan.

Kemudian, pemagangan juga ada yang diselenggarakan di Luar Negeri. Contohnya pemagangan ke Jepang dengan mendaftarkan langsung pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh jika ada pembukaan kegiatan tersebut. Pelaksanaan program pemagangan di Jepang dilaksanakan selama 3 (tiga) tahun dan terdiri dari beberapa tahap seperti : a) program pada bulan pertama disebut masa *training*; b) pada bulan kedua sampai bulan kedua belas, kompetensinya akan dievaluasi dan peserta harus lulus ujian tahun pertama; dan c) yang terakhir mereka mengikuti praktek kerja dan sudah dilindungi oleh Undang-Undang Perburuhan di Jepang.

Untuk dapat mengikuti pemagangan ke Jepang, banyak alur yang harus diikuti calon peserta yaitu pemeriksaan administrasi awal, cek fisik, tes matematika dasar, tes ketahanan fisik, wawancara, tes kesehatan, tes Bahasa Jepang, serta pembuatan *passport* bagi peserta. Program pemagangan ke Jepang sangat berguna bagi masyarakat yang ingin memiliki keterampilan dan berkompentensi tinggi agar dapat bersaing dengan tenaga kerja asing. Selain diharapkan masyarakat, dunia usaha juga diharapkan dapat ikut aktif berpartisipasi dalam mengembangkan pelatihan baik dalam maupun luar negeri.

Hal ini disampaikan oleh Kepala Seksi Pemagangan dan Peningkatan Produktivitas, Bapak Irfani, S.E., M.Si :

⁵⁸ wawancara dengan Khadafi, peserta pemagangan pada tanggal 29 Juni 2020

“pelatihan atau magang juga ada yang untuk keluar negeri, ke jepang. Agar masyarakat skillnya bisa makin di asah dan langsung berhubungan dengan dunia luar.”⁵⁹

Lalu, selain pelatihan dalam bentuk pemagangan, terdapat juga pelatihan dalam bentuk lain yaitu pelatihan *vocational* melalui Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Lembaga Pelatihan Kerja terbagi 2 (dua) yaitu LPK milik pemerintah yang dinamakan Balai Latihan Kerja (BLK) dan LPK milik swasta.

Hal ini disampaikan oleh Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembagaan, Bapak Qifti Reza Kesuma, ST :

“Disnaker juga punya pelatihan dalam bentuk lain di LPK. LPK itu dibagi 2, ada yang milik pemerintah yaitu BLK dan milik swasta. BLK itu ibaratnya pasantrennya Disnaker. Disitu dibuat pelatihan-pelatihan yang memang untuk memberi ilmu.”⁶⁰

Keduanya sama-sama berfungsi sebagai sarana pelatihan dengan visi misi membangun kompetensi sumber daya manusia Aceh dengan program pelatihan kerja berbasis kompetensi seiring perkembangan IPTEK di lingkungan industri, meningkatkan sertifikasi kompetensi tenaga kerja untuk keunggulan kinerja, meningkatkan jejaring kerjasama dengan para *stakeholder*, serta mengembangkan kriteria daya kompetitif para lulusannya.

Di Aceh terdapat 18 (delapan belas) Balai Latihan Kerja (BLK) yang tersebar di 18 (delapan belas) daerah serta 64 (enam puluh empat) Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) milik swasta. Seperti gambar di bawah ini

⁵⁹ Wawancara dengan Kepala Seksi Pemagangan dan Peningkatan Produktivitas pada tanggal 29 Juni 2020

⁶⁰ Wawancara dengan Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembagaan pada tanggal 7 Juli 2020

Gambar 4.9
Balai Latihan Kerja (BLK) dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)
swasta di Aceh



Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Namun, kedua jenis pelatihan ini dianggap masih kurang efektif dalam meningkatkan peluang kerja, karena hanya sebatas memberi materi atau praktik dan setelah masa praktik selesai, masing-masing peserta tidak diberikan pekerjaan sesuai bidang yang sudah dipelajari di pelatihan tersebut. Pada akhirnya para peserta banyak yang tidak bekerja sesuai *skill* yang sudah ditingkatkan pada LPK.

Berikut penjelasan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, Bapak Aswar, S.Hut, MAP :

“Selesai pelatihan, banyak yang mencari pekerjaan sendiri dan terkadang tidak sesuai dengan skill yang ditingkatkan sesuai materi pelatihan. Banyak juga yang masih menganggur selesai pelatihan, ada juga yang sudah bekerja tapi tidak melapor jadi tidak jelas.”⁶¹

⁶¹ Wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja tanggal 23 Juni 2020

Berdasarkan beberapa wawancara di atas, maka untuk melaksanakan program pelatihan yang sistematis, terencana dan terukur dengan baik diperlukan langkah persiapan sehingga pelaksanaan dapat berjalan dengan baik. Persiapan yang baik akan memberikan jaminan keberhasilan dan kemudahan untuk mendeteksi kegiatan apa saja yang seharusnya dilakukan dan meminimalkan kegiatan yang tidak harus dilaksanakan.

Kemudian, selain mengenai pemagangan atau pelatihan, pada Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja juga memiliki fungsi yang penting dalam peningkatan peluang kerja masyarakat Aceh. Kegiatan atau kebijakan yang dilaksanakan seperti mengurangi syarat-syarat yang berlebihan dalam perekrutan pegawai di perusahaan-perusahaan besar. Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk mendorong agar pihak perusahaan memberikan beberapa pekerjaan untuk masyarakat Aceh tanpa syarat-syarat yang sulit walaupun hanya pekerjaan ringan. Misal : Proyek pembuatan jalan TOL, maka dari itu masyarakat Aceh yang sebenarnya tidak memiliki kualifikasi khusus akan dipekerjakan di pekerjaan yang ringan, seperti satpam dan sebagainya. Kemudian juga terdapat kebijakan untuk membatasi tenaga kerja asing. Berikut contoh informasi lowongan kerja dari perusahaan jalan tol :

A R - R A N I R Y

Gambar 4.10
Informasi lowongan pekerjaan pada perusahaan jalan TOL

CITRA PERSADA INFRASTRUKTUR
 Perusahaan Jalan Tol Membutuhkan Banyak Calon Tenaga Kerja:

A. KASIR PINTU TOL
B. PETUGAS PATROLI JALAN TOL
C. PETUGAS SENKOM, RESCUE, DEREK JALAN TOL
D. SATPAM GERBANG TOL

Kualifikasi:

1. Pria (A,B,C,D)
2. Wanita (C Khusus Senkom)
3. Pendidikan SMA / Sederajat
4. Usia Maksimal 22 Tahun (A,B)
5. Berpenampilan Menarik / Good Looking
6. Tinggi Badan Minimal
 - Pria 160 CM
 - Wanita 155 CM
7. Berat Badan Ideal
 - Pria +/- 60 Kg
 - Wanita +/- 55 Kg

JOIN US

Sumber : Instagram/infolokeraceh

Bisa dilihat dari lowongan di atas yang dibutuhkan hanya pekerjaan-pekerjaan yang ringan dan tidak berhubungan langsung dengan proses pembuatan jalan TOL. Tapi hal tersebut sangat berguna bagi masyarakat Aceh sehingga mendapatkan sebuah pekerjaan.

Penjelasan mengenai hal tersebut disampaikan langsung oleh Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bapak Ismariadi, S.Sos :

*"Setiap ada industri yg masuk ke aceh misal TOL atau PT lain, maka kami mendorong pihak perusahaan untuk memberi kerja untuk masyarakat aceh. Caranya langsung pihak industri kemudian mewawancarai memberikan surat-surat. Mengurangi syarat-syarat yang berlebihan dan juga membatasi tenaga kerja asing."*⁶²

⁶² Wawancara dengan Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 1 Juli 2020

Jadi, dapat dikatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh khususnya pada bidang pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja telah berupaya dengan baik. Dalam meningkatkan peluang kerja masyarakat Aceh, bidang pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja memang merupakan pemeran utama. Namun, terdapat pula bidang-bidang lain yang tidak boleh diabaikan yaitu bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja dan bidang pengawasan ketenagakerjaan.

Hal ini disampaikan oleh Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembagaan, Bapak Qifti Reza Kesuma, ST :

“Selain bidang pelatihan kerja, ada juga 2 bidang lagi yang tidak boleh ditinggalkan atau diabaikan untuk permasalahan ketenagakerjaan ini, yaitu bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta bidang pengawasan ketenagakerjaan.”⁶³

Kedua bidang tersebut dapat dikatakan sebagai peran pendukung dalam masalah ketenagakerjaan. Jika bidang pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja merupakan langkah awal, maka kedua bidang pendukung ini merupakan langkah selanjutnya saat masyarakat sudah berubah statusnya menjadi penduduk yang bekerja atau dapat juga dikatakan sebagai pelindung bagi penduduk yang bekerja.

“kedua bidang tersebut sebagai pendukung. Karena ada namanya sebelum, sedang, dan setelah. Jadi bidang pelatihan difungsikan untuk masyarakat yang belum bekerja, kemudian bidang hubungan industrial dan pengawasan itu untuk masyarakat yang sedang bekerja atau akan berhenti dari pekerjaannya.”⁶⁴

Bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja memiliki tugas dan fungsi dalam membuat kebijakan mengenai persyaratan kerja, pengupahan, jaminan

⁶³ Wawancara dengan Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembagaan pada tanggal 7 Juli 2020

⁶⁴ Wawancara dengan Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembagaan pada tanggal 7 Juli 2020

sosial, kesejahteraan tenaga kerja, sarana hubungan industrial, kelembagaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti berikut :

- 1) Persyaratan kerja berisi syarat-syarat yang berada dalam lingkup ketenagakerjaan misal terdapat persyaratan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh seperti : a) Berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan Memiliki tanda daftar perusahaan; b) Memiliki izin usaha; c) Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan; d) Memiliki izin operasional (Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan penanam modal asing; e) Memiliki kantor dan alamat tetap; f) Memiliki NPWP atas nama perusahaan; g) Mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh keinstansi yang terkait; dan h) Mendapatkan Bukti Pencatatan perjanjian kerja ke Instansi yang terkait.
- 2) Kebijakan pengupahan meliputi upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon; dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 3) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial meliputi penyelesaian perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan

hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

“Para pekerja kan punya hak-hak dalam bekerja, jadi perusahaan tempat bekerja tidak semena-mena dalam membuat peraturannya, jika terjadi sesuatu pada tenaga kerja tersebut ya bisa melapor.”⁶⁵

Jadi, bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja tersebut memiliki peran penting bagi para pekerja agar terpenuhinya hak-hak saat melakukan pekerjaannya dan agar perusahaan memperlakukan para pekerjanya dengan baik sesuai dengan persyaratan atau perjanjian bekerja.

Lalu pada bidang pengawasan ketenagakerjaan memiliki fungsi dalam mengawasi norma kerja seperti jaminan sosial, perempuan dan anak, penegakan hukum dan pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja. Dimana hal tersebut juga memiliki peran yang sama dengan bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja dalam rangka pemenuhan hak-hak para pekerja.

“bidang pengawasan juga hampir sama dengan bidang hubungan industrial karena menyangkut hak-hak tenaga kerja.”⁶⁶

Dapat dikatakan seluruh bidang yang menyangkut masalah ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh saling berkomitmen dan berkesinambungan dalam menjalankan tugas dan fungsi masing-masing untuk terciptanya peluang kerja yang luas bagi masyarakat Aceh. Tugas dan fungsi yang dijalankan masing-masing bidang dapat dikatakan sudah berjalan sesuai peran masing-masing, namun ada beberapa hal yang dirasa kurang efektif. Diharapkan peran-peran

⁶⁵ Wawancara dengan Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembagaan pada tanggal 7 Juli 2020

⁶⁶ Wawancara dengan Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembagaan pada tanggal 7 Juli 2020

tersebut baik yang sudah terlaksana maupun yang akan dilaksanakan akan berdampak positif bagi masyarakat maupun Provinsi Aceh sendiri agar tenaga kerja senantiasa terus meningkat jumlah dan kualitasnya.

4.2 Faktor Pendukung Dan Penghambat Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Dalam Meningkatkan Peluang Kerja Masyarakat Aceh

1) Faktor Pendukung

Arti dari kata pendukung dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang sifatnya menyokong, menunjang, membantu dan lain sebagainya. Jadi, faktor pendukung merupakan segala hal yang mempunyai sifat untuk mendorong atau melancarkan untuk melakukan sesuatu. Dalam hal ini faktor-faktor pendukung berikut merupakan hal-hal yang mendorong proses dalam peningkatan peluang kerja masyarakat Aceh.

Faktor pendukung Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk dalam perannya meningkatkan peluang kerja masyarakat Aceh sebagai berikut :

a. Memiliki dasar hukum yang jelas

Dalam menjalankan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh memiliki dasar hukum atau aturan yang jelas seperti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Gubernur Aceh Nomor 112 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh, serta Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan.

Hal tersebut sesuai pernyataan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, Bapak Aswar, S.Hut, MAP :

“Ya yang mendukung juga kita punya peraturan atau acuan yang jelas dalam menjalankan tupoksi kita, ada dari UU RI, ada Pergub, ada Qanun juga kan karena kita Aceh punya Qanun. Ya semuanya berkaitan dengan masalah tenaga kerja”⁶⁷

Aturan yang jelas merupakan suatu hal yang sangat penting dalam segala tindakan dan perbuatan dari aparatur yang menjadi petugas dari pemberi pelayanan. Dalam hal ini yang memberi pelayanan adalah para *stakeholders* dalam Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Kejelasan aturan juga menjadi tolak ukur atau indikator efektif tidaknya suatu kebijakan yang akan atau sedang diimplementasikan.

Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembagaan, Bapak Qifti Reza Kesuma, ST juga menambahkan :

“Kalau tidak ada aturan ya tidak bisa menjalankan kebijakan karena aturan itu yang jadi acuan agar kebijakan yang dilakukan berhasil.”⁶⁸

Jadi, sudah jelas bahwa aturan-aturan yang terdapat di atas seperti Peraturan Gubernur dan Qanun harus dijalankan sesuai dengan isi dan amanat yang ada didalamnya baik mengenai kedudukan maupun tugas, pokok dan fungsi masing-masing stakeholders di dalamnya. - R A N I R Y

⁶⁷ Wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja tanggal 23 Juni 2020

⁶⁸ Wawancara dengan Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembagaan pada tanggal 7 Juli 2020

b. Ketepatan fungsi lembaga dan terbukanya informasi

Dengan adanya teknologi seperti media elektronik, masyarakat akan mudah untuk mengakses berbagai informasi yang dibutuhkan. Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk sebagai salah satu lembaga pemerintahan telah mempermudah akses informasi kepada masyarakat melalui papan informasi yang terdapat di gedung kantor serta informasi yang ada di *website* resmi.

Hal ini disampaikan oleh Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembagaan, Bapak Qifti Reza Kesuma, ST :

“website resmi kita lengkap informasi ada dari tupoksi, struktur organisasi, sampai informasi jabatan orang-orang yang ada disini ada. Kamu juga mahasiswa lain kalau perlu dengan informasi disnaker ya bisa dilihat langsung di website tersebut.”

Dengan terbukanya informasi tersebut maka akan memudahkan masyarakat yang membutuhkan, seperti mahasiswa yang ingin meneliti pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh atau keperluan lainnya. menurut wawancara di atas, website resmi tersebut memuat mulai dari struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi serta informasi mengenai *stakeholders* yang menjabat di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

Penjelasan tersebut juga dikonfirmasi oleh masyarakat pendaftar pelatihan :

“sebelum mendaftar atau datang ke langsung, saya juga ada mencari informasi lalu ketemu dengan website itu, lengkap memang isinya ada semua lah yang kita mau cari. Berita-berita atau informasi tentang pelatihan-pelatihan juga ada.”⁶⁹

Setelah mendengar wawancara di atas, ternyata informasi yang diberikan lebih luas lagi termasuk di dalamnya informasi-informasi mengenai pelatihan-pelatihan yang

⁶⁹ Wawancara dengan Firdaus, masyarakat pendaftar pelatihan/magang pada tanggal 29 Juni 2020

akan diselenggarakan, serta berita-berita penting dan terbaru yang berhubungan dengan inas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Hal tersebut sudah jelas menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan peluang kerja masyarakat karena terbukanya informasi.

c. Memiliki sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana yang dimaksud sebagai faktor pendukung seperti gedung tempat pelatihan atau yang dimaksud dengan Klinik Produktivitas. Klinik produktivitas sendiri selain digunakan untuk pelatihan-pelatihan, juga memiliki tujuan seperti menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) menjadi usaha yang tangguh dan mandiri, meningkatkan peran UMKM dalam pembangunan daerah, penciptaan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi serta pengetasan kemiskinan.

Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bapak Ismariadi, S.Sos menjelaskan :

“Ada sarana seperti gedung kantor juga ada gedung untuk meningkatkan skill masyarakat yaitu gedung pelatihan, kita menyebutnya dengan klinik produktivitas. ya banyak fungsinya selain untuk pelatihan ada untuk hal lain juga seperti untuk meningkatkan UMKM.”⁷⁰

Selain tersedianya gedung, faktor pendukung lainnya yaitu tersedianya anggaran untuk melakukan kegiatan pelatihan, dan sebagainya sebagaimana wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, Bapak Aswar, S.Hut, MAP :

⁷⁰ Wawancara dengan Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 1 Juli 2020

“Sarana dan prasarana juga ada untuk menjalankan fungsi. Misal seperti klinik produktivitas itu untuk pelatihan-pelatihan yang tidak langsung di unit usaha. Terus ya ada anggaran juga kalau tidak darimana kita bisa buat kegiatan”⁷¹

Menurut wawancara di atas, selain gedung, anggaran yang tersedia juga menjadi sebuah faktor pendukung dalam suatu proses kebijakan. Karena dengan adanya anggaran maka kebijakan-kebijakan atau kegiatan yang akan dilaksanakan dapat terlaksana dengan baik.

d. Banyaknya masyarakat usia produktif

Aceh memiliki banyak angkatan kerja dengan usia produktif seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.7
Angkatan Kerja Provinsi Aceh Menurut Golongan Umur Tahun 2019

GOLONGAN UMUR	2019
15-19	106.871
20-24	271.341
25-29	340.787
30-34	326.701
35-39	309.006
40-44	271.114
45-49	240.426
50-54	198.175
55-59	140.819
60+	161.080

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Penduduk usia produktif merupakan penduduk dengan usia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif

⁷¹ Wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja tanggal 23 Juni 2020

mencari pekerjaan. Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah penduduk usia produktif Aceh sangat banyak.

Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja juga menambahkan :

“Sebenarnya salah satu peluang atau pendukungnya juga karena banyaknya masyarakat usia produktif. Penduduk produktif ini kan usia-usia yang masih sanggup atau mampu bekerja.”⁷²

Sesuai dengan wawancara di atas, pemilik unit usaha “Yuyun Bordir”, Ibu Yulidar Oesman juga menyampaikan hal yang sama :

“ya banyak usia-usia yang bisa bekerja makanya kalau kita membuka lowongan atau yang berhubungan dengan pekerjaan pasti banyak yang melamar.”⁷³

Berdasarkan wawancara di atas juga yang menjadikan setiap adanya lowongan pekerjaan, maka masyarakat berlomba-lomba untuk melamar pekerjaan.

e. Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) di Aceh terus meningkat bisa dilihat dengan jumlah sarjana yang terus meningkat dari tahun ke tahun.

“setiap tahun kan banyak sekali lulusan sarjana di Aceh, ya bisa jadi faktor pendukung karena SDM nya meningkat apalagi lulusan sarjana kan pendidikannya bisa dikatakan lebih tinggi.”⁷⁴

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya lulusan sarjana dan dapat tersebar untuk bekerja, maka kualitas tenaga kerja akan meningkat karena sarjana dinilai memiliki pendidikan yang lebih tinggi daripada pendidikan lain.

⁷² Wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja tanggal 23 Juni 2020

⁷³ Wawancara dengan pemilik unit usaha “Yuyun Bordir” pada tanggal 30 Juni 2020

⁷⁴ Wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja tanggal 23 Juni 2020

Tetapi hal tersebut juga tidak selalu menjadi patokan tingginya kualitas tenaga kerja karena jumlah SDM yang tersedia tidak selaras dengan jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia seperti yang disampaikan oleh Ulfia Rahmawati (pendaftar pemagangan :

“ya lulusan sarjana banyak, tapi kan lowongan tidak banyak. Jadi ya berebut gitu istilahnya. Susah lah intinya cari pekerjaan ini.”⁷⁵

Jadi, berdasarkan wawancara di atas, sudah seharusnya peningkatan SDM juga diimbangi oleh peningkatan lowongan pekerjaan.

2) Faktor Penghambat

Faktor penghambat merupakan segala sesuatu yang menjadi kendala atau menghambat jalannya sebuah kegiatan yang dilakukan. Dalam hal ini merupakan kendala-kendala yang dihadapi dalam proses peningkatan kualitas kerja masyarakat Aceh.

a. Minimnya dunia industri dan dunia usaha

Kurangnya dunia industri di Aceh yang membuat perekonomian ikut melambat. Hal ini juga disebabkan karena penggunaan anggaran oleh Pemerintah Aceh tidak tepat sasaran untuk sektor-sektor yang mampu mendongkrak perekonomian Aceh. Seharusnya, pemerintah dapat menggunakan anggaran untuk diprioritaskan pada sektor pertanian, dunia usaha, dan sektor yang mampu menghasilkan pendapatan daerah. Selain itu juga terdapat alasan lain mengapa industri di Aceh minim yaitu kurang minatnya para pemilik perusahaan mengingat Aceh yang dikenal dengan rawan

⁷⁵ Wawancara dengan Ulfia Rahmawati, masyarakat pendaftar pelatihan/magang pada tanggal 29 Juni 2020

bencana, pernah mengalami permasalahan atau konflik politik, serta berada di ujung Sumatera.

Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bapak Ismariadi, S.Sos memberi pernyataan tentang hal ini :

“Di Aceh kurang adanya industri ya karena pemilik perusahaan kurang minat. Mengingat Aceh yang dikenal dengan rawan bencana, pernah mengalami permasalahan atau konflik politik, lalu berada di ujung Sumatera yang dianggap jauh gitu.”⁷⁶

Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembagaan, Bapak Qifti Reza Kesuma, ST juga menambahkan :

“kurangnya industri di Aceh banyak sebabnya, bisa jadi karena pemilik perusahaan menganggap Aceh sebagai bekas konflik jadi susah untuk memasukinya. Bisa juga karna hal lain.”⁷⁷

Jadi, akibat dari konflik politik yang berkepanjangan pada masa lalu, membekas hingga sekarang hingga Aceh dianggap susah untuk dimasuki dan memiliki banyak aturan untuk mendirikan usaha-usaha besar.

b. Masih kurang konkretnya pelatihan

Pelatihan yang dilaksanakan dianggap kurang konkret disebabkan oleh perusahaan yang kurang *detail* memberi kriteria yang ingin dicari, sehingga ketika peserta pelatihan yang dilatih tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan maka tidak dapat dipekerjakan.

“perusahaan kadang tidak jelas memberi informasi maunya yang seperti apa, jadinya kadang sudah ikut pelatihan pun belum tentu bisa mengerjakan apa yang diminta.”⁷⁸

⁷⁶ Wawancara dengan Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 1 Juli 2020

⁷⁷ Wawancara dengan Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembagaan pada tanggal 7 Juli 2020

Peserta magang juga ikut menyampaikan dalam hal ini :

“Kita dilatih dalam hal ini misalnya desain, tiba-tiba pas akan direkrut ternyata bukan bidang ini yang diminta oleh perusahaan. Sehingga akhirnya kami tidak bisa langsung bekerja.”⁷⁹

Maka, seharusnya Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh membuat regulasi agar perusahaan yang ingin bekerja sama atau membuat pelatihan untuk menetapkan syarat atau bidang-bidang yang jelas untuk pelatihan.

c. Etos kerja yang rendah

Masih banyak masyarakat Aceh yang memiliki etos kerja rendah, karakter yang kurang baik dan kurangnya minat kerja.

“Ada juga yang masih pilih-pilih kerja, kurang loyal dan etos kerjanya tidak ada. Padahal kadang sudah ada lowongan tapi tidak mau karena terlalu banyak memikirkan banyak hal seperti gaji, dan lain-lain. ASN juga menjadi patokan pertama seseorang bisa bekerja atau tidak”⁸⁰

Sebenarnya tidak masalah jika masyarakat memikirkan masalah gaji atau hal lain dalam memilih pekerjaan, tetapi untuk lulusan baru ada baiknya mencoba dulu suatu pekerjaan tanpa memikirkan hal-hal lain. Lalu danya prioritas untuk menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga kurangnya minat bekerja di perusahaan swasta atau industri lainnya sehingga banyaknya para pekerja dari luar yang masuk ke Aceh.

Mengenai etos kerja yang rendah juga telah disampaikan oleh Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bapak Ismariadi, S.Sos :

⁷⁸ Wawancara dengan Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 1 Juli 2020

⁷⁹ wawancara dengan Khadafi, peserta pemagangan pada tanggal 29 Juni 2020

⁸⁰ Wawancara dengan Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembagaan pada tanggal 7 Juli 2020

“Mungkin karena di Aceh juga menjadi ASN itu prioritas utama, jadi kalau pekerjaan yang lain itu tidak terlalu dijalankan dengan baik jadi ya begitu, kualitas kerjanya kurang gitu, tidak maksimal.”⁸¹

Berdasarkan wawancara diatas, dapat dilihat bahwa masyarakat Aceh memang sudah sangat menjunjung tinggi pekerjaan sebagai ASN sehingga terkadang menyia-nyiakan pekerjaan yang ada dan hanya bermimpi untuk menjadi seorang ASN.



⁸¹ Wawancara dengan Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 1 Juli 2020

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada sejumlah pihak dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh, yang menangani perihal peningkatan peluang tenaga kerja masyarakat Aceh ialah bidang pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja. Bidang tersebut bertugas dalam beberapa hal seperti : a) Mempersiapkan tenaga kerja sejak dini; b) Pemanfaatan Sumber Daya Alam (SDA) daerah; c) Bekerja sama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU-DI); d) Peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) pencari kerja melalui pelatihan *vocational*; e) Pemahaman calon tenaga kerja dengan dunia kerja melalui pemagangan. Selain itu juga terdapat bidang pendukung yaitu bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja dan bidang pengawasan ketenagakerjaan.
2. Terdapat faktor pendukung yaitu memiliki dasar hukum yang jelas, ketepatan fungsi lembaga dan terbukanya informasi, memiliki sarana dan prasarana, serta Aceh yang memiliki banyak angkatan kerja dengan usia produktif. Kemudian juga memiliki faktor penghambat yaitu minimnya dunia industri dan dunia usaha, masih kurang konkretnya pelatihan yang dibuat, dan etos kerja yang rendah dan adanya prioritas untuk menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN).

5.2 Saran

1. Meningkatkan kualitas Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas dalam melaksanakan perannya seperti menambah jumlah kuota peserta pada pelatihan yang diselenggarakan dan menjamin atau melakukan pengawasan peserta pada LPK agar dapat meneruskan *skill* yang sudah didapat sehingga memudahkan dalam mencari pekerjaan.
2. Meningkatkan atau memperluas faktor pendukung dan mengatasi faktor penghambat seperti meningkatkan produk lokal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di daerah-daerah Aceh sehingga masyarakat dapat membuka usaha dan memiliki peluang terbukanya lowongan pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Departemen Pendidikan Nasional. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia : Indonesia Bogor
- Jonathan, Sarwono. 2010. *Pintar Menulis Karya Ilmiah-Kunci Sukses dalam Menulis Ilmiah*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- M. Hadjon, Philipus. 1993. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- M.P, Todaro dan Smith Stephen.C. 2003. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga. Edisi kedelapan. Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Muri, Yusuf, A. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, Cet.4.
- Musyafak, Akhmad. 2015. *Mapping Agroekonomisistem dan Sosial Ekonomi Untuk Pembangunan Pertanian Perbatasan Bengkayang- Serawak Kalimantan Barat*. Yogyakarta: Deepublish
- Rachmat, Kriyantono. 2006. *Teknik Riset Komunikasi*. Prenada : Jakarta
- Raho, Bernard. 2007. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Prestasi Pusaka.
- Soerjono, Soekanto. 2009. *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta : Bandung.
- Tambunan. 2002. *Tenaga Kerja*. Yogyakarta: Bpf
- Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI. 2007. *Ilmu & Aplikasi Pendidikan*. Bandung: PT Imperial Bhakti Utama

Jurnal

Andayani, Serly Yovica. 2013. "Peranan Tim Terpadu Kabupaten Pringsewu dalam Meresolusi Konflik Tanah Register 22 Way Waya". *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung*.

Elvandry Tandiawan, Amran Naukoko Dan Patrick Wauran. Pengaruh Investasi Swasta Dan Belanja Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Dan Dampaknya Terhadap Kesempatan Kerja Di Kota Manado Tahun 2001-2012. *Skripsi*.

Fitriani, Niken Nur dan Ida Hayu Dwimawanti. "Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Dalam Bidang Penempatan Dan Perluasan Kesempatan Kerja". *Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*

Mariono, Prasetyo. Michael Mantiri dan Frans Singkoh. 2017. "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa". *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan Volume 2 No.2*

Mondong,Hendra. 2013. "Peran Pemerintah Desa dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Desa". *ejournal.unsrat.ac.id Vol.5 No 1*

Sitanggang Dan Nachrowi. *Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia*

Zatriawati. Yunus Sading dan Vita Yanti Fattah. 2017. "Pengelolaan Anggaran Pemilihan Kepala Daerah Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Palu Tahun 2015". *e Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 7*

Zulfadhli, Muhammad. 2016. "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Di Kota Samarinda". *eJournal Administrasi Negara. Volume 4, Nomor 1*

Peraturan atau Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Gubernur Aceh Nomor 112 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dinas Ketenagakerjaan dan Mobilitas Penduduk Aceh. 2020. *Kebijakan Tenaga Kerja Aceh Tahun 2021*.

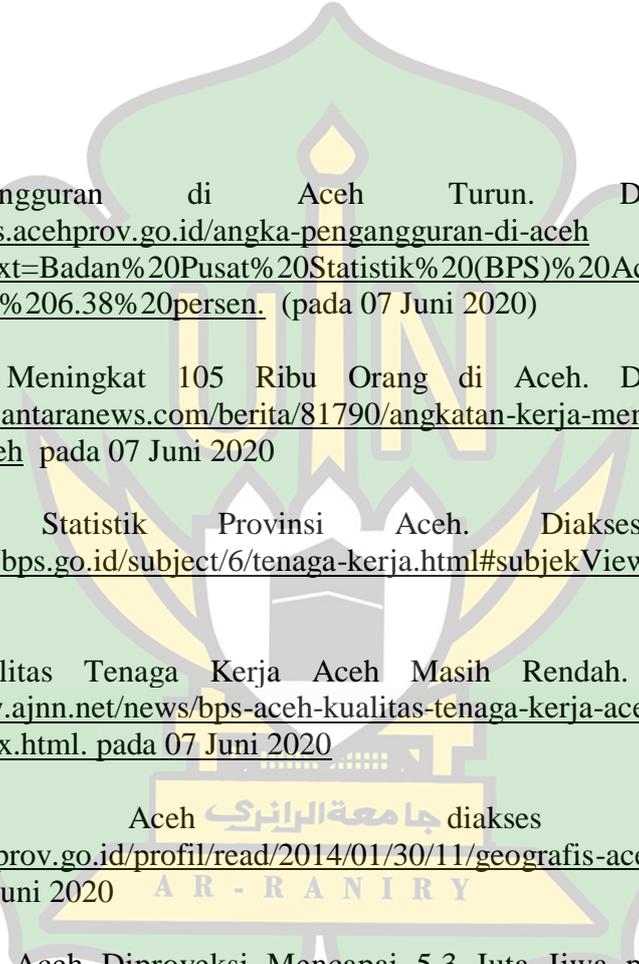
Website

Angka Pengangguran di Aceh Turun. Diakses melalui [http://humas.acehprov.go.id/angka-pengangguran-di-aceh-turun/#:~:text=Badan%20Pusat%20Statistik%20\(BPS\)%20Aceh,tahun%20lalu%20sebesar%206.38%20persen.](http://humas.acehprov.go.id/angka-pengangguran-di-aceh-turun/#:~:text=Badan%20Pusat%20Statistik%20(BPS)%20Aceh,tahun%20lalu%20sebesar%206.38%20persen.) (pada 07 Juni 2020)

Angkatan Kerja Meningkat 105 Ribu Orang di Aceh. Diakses melalui : <https://aceh.antaraneews.com/berita/81790/angkatan-kerja-meningkat-105-ribu-orang-di-aceh> pada 07 Juni 2020

Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh. Diakses melalui : <https://aceh.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab1> pada 09 Juni 2020

BPS Aceh: Kualitas Tenaga Kerja Aceh Masih Rendah. Diakses melalui <https://www.ajnn.net/news/bps-aceh-kualitas-tenaga-kerja-aceh-masih-rendah/index.html>. pada 07 Juni 2020

Geografis Aceh  diakses melalui <https://acehprov.go.id/profil/read/2014/01/30/11/geografis-aceh.html> pada tanggal 21 Juni 2020

Jumlah Penduduk Aceh Diproyeksi Mencapai 5,3 Juta Jiwa pada 2020 diakses melalui <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/07/21/jumlah-penduduk-aceh-diproyeksi-mencapai-53-juta-jiwa-2020> pada tanggal 21 Juni 2020

Peringkat Kemiskinan di Sumatera: Aceh Tertinggi Kepri Terendah diakses melalui : <https://news.detik.com/berita/d-4387144/peringkat-kemiskinan-di-sumatera-aceh-tertinggi-kepri-terendah> pada 07 Juni 2020

Sejarah Provinsi Aceh diakses melalui :
<https://acehprov.go.id/profil/read/2014/10/03/104/sejarah-provinsi-aceh.html>
pada tanggal 21 Juni 2020

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Mobilitas Penduduk Aceh diakses
melalui <https://disnakermobduk.acehprov.go.id/index.php/page/7/tugas-pokok-dan-fungsi>
pada tanggal 22 Juni 2020

Visi Misi Dinas Ketenagakerjaan dan Mobilitas Penduduk Aceh diakses melalui
<https://disnakermobduk.acehprov.go.id/index.php/page/6/visi-misi> pada tanggal
22 Juni 2020



LAMPIRAN

Lampiran I

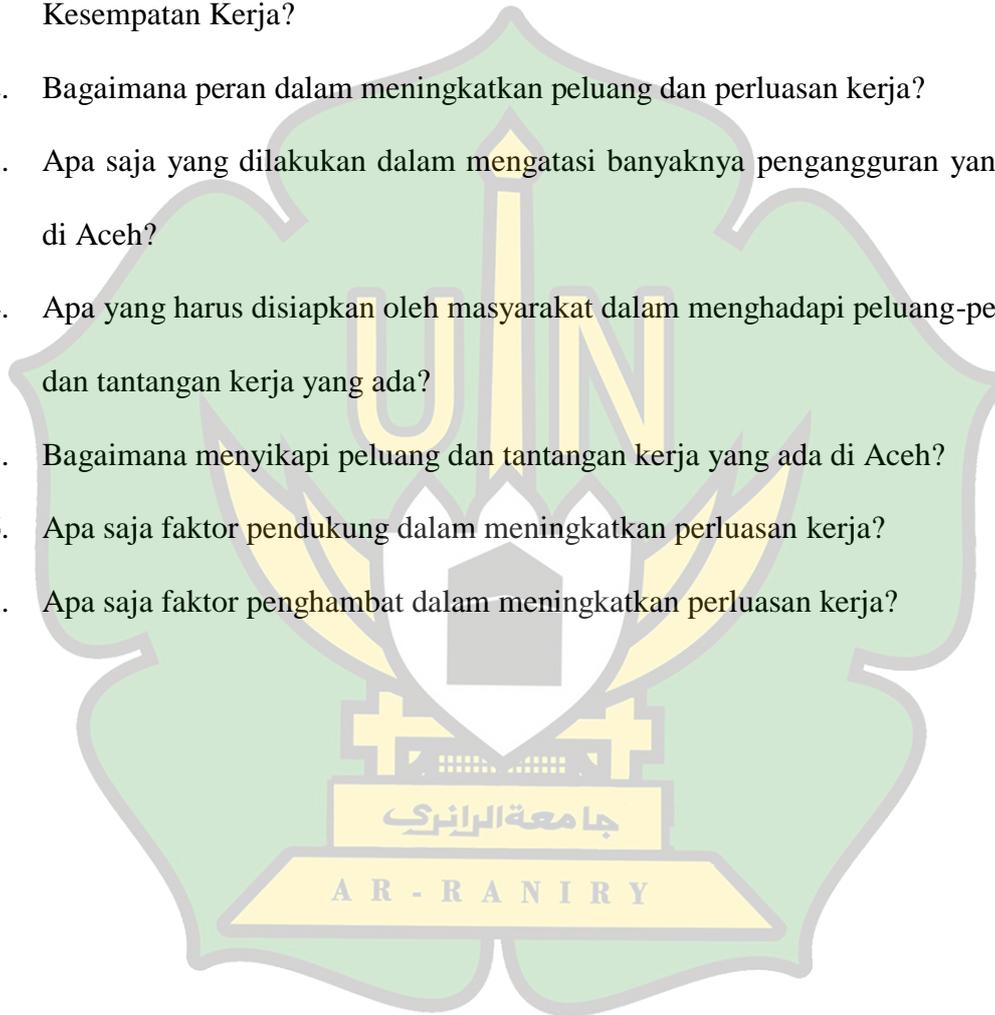
Daftar wawancara Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja :

1. Apa saja tupoksi pada Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja?
2. Ada berapa banyak jumlah lowongan atau lapangan kerja yang terdata di Aceh setiap tahun? Serta berapa banyak pencari kerja yang terserap pertahun?
3. Apakah terdapat pelayanan seperti pelatihan bagi calon pencari kerja? Bagaimana bentuk pelatihan dan alurnya?
4. Apakah pelatihan yang telah dilaksanakan dirasa efektif? Apa para peserta pelatihan menerapkan ilmu yang diberikan dan melanjutkan bekerja sesuai pelatihan yang diikuti? Kalau tidak, mengapa?
5. Bagaimana peluang kerja dapat ditingkatkan dan benar-benar sampai ke masyarakat?
6. Apa yang menjadi faktor pendukung berhasilnya sebuah pelatihan? Dan apa faktor penghambat?
7. Apa perbedaan Pengangguran Terbuka (PT) dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)?
8. Apa perbedaan penduduk yang bekerja dengan angkatan kerja?

Lampiran II

Daftar wawancara Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja :

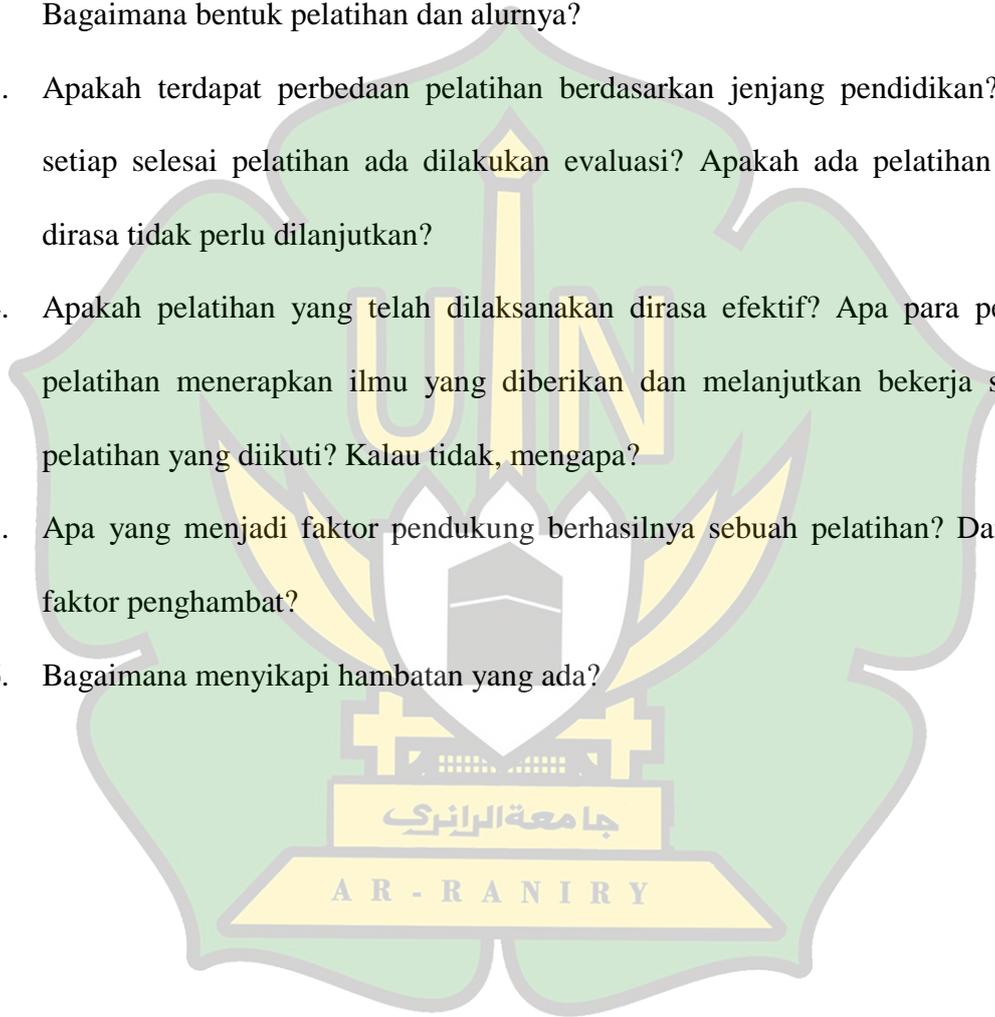
1. Apa saja tupoksi dari Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja?
2. Bagaimana peran dalam meningkatkan peluang dan perluasan kerja?
3. Apa saja yang dilakukan dalam mengatasi banyaknya pengangguran yang ada di Aceh?
4. Apa yang harus disiapkan oleh masyarakat dalam menghadapi peluang-peluang dan tantangan kerja yang ada?
5. Bagaimana menyikapi peluang dan tantangan kerja yang ada di Aceh?
6. Apa saja faktor pendukung dalam meningkatkan perluasan kerja?
7. Apa saja faktor penghambat dalam meningkatkan perluasan kerja?



Lampiran III

Daftar wawancara Kepala Seksi Pemagangan dan Peningkatan Produktivitas

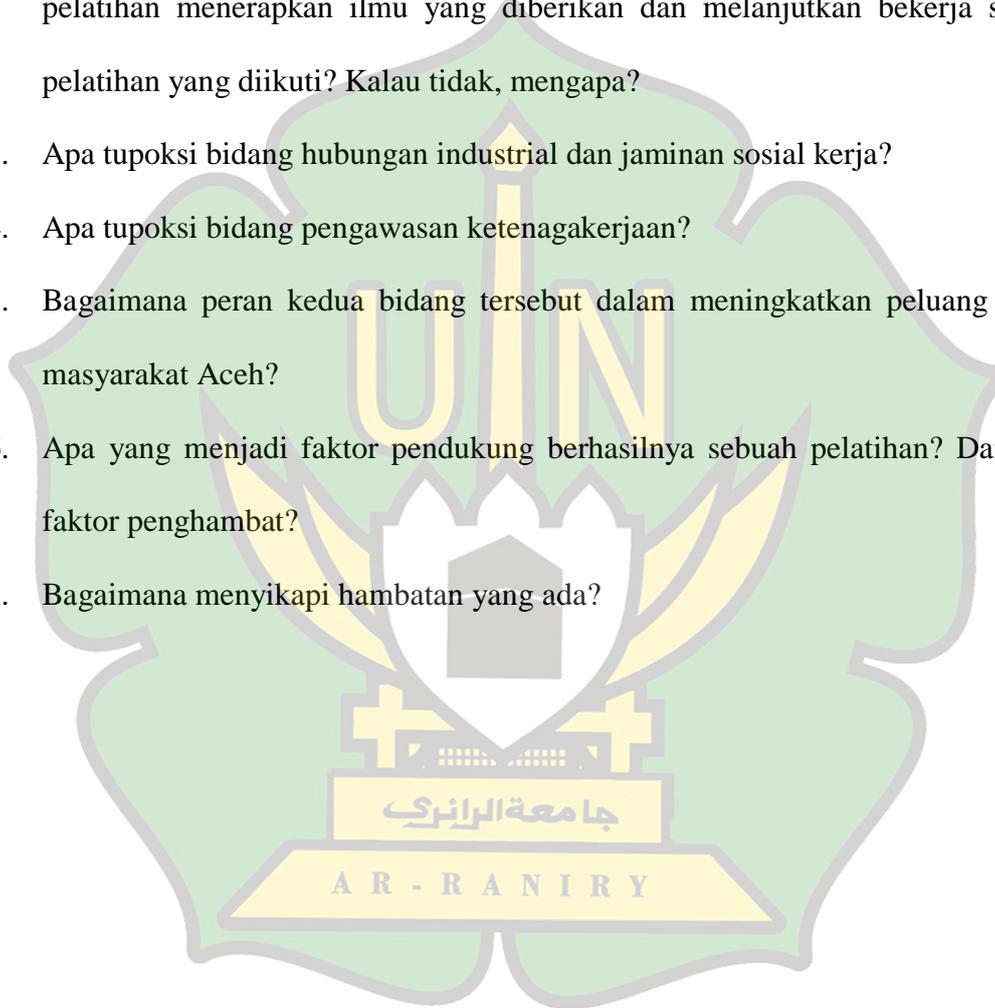
1. Apa saja tupoksi pada seksi Pemagangan dan Peningkatan Produktivitas?
2. Apakah terdapat pelayanan seperti pelatihan bagi calon pencari kerja?
Bagaimana bentuk pelatihan dan alurnya?
3. Apakah terdapat perbedaan pelatihan berdasarkan jenjang pendidikan? Apa setiap selesai pelatihan ada dilakukan evaluasi? Apakah ada pelatihan yang dirasa tidak perlu dilanjutkan?
4. Apakah pelatihan yang telah dilaksanakan dirasa efektif? Apa para peserta pelatihan menerapkan ilmu yang diberikan dan melanjutkan bekerja sesuai pelatihan yang diikuti? Kalau tidak, mengapa?
5. Apa yang menjadi faktor pendukung berhasilnya sebuah pelatihan? Dan apa faktor penghambat?
6. Bagaimana menyikapi hambatan yang ada?



Lampiran IV

Daftar wawancara Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembagaan.

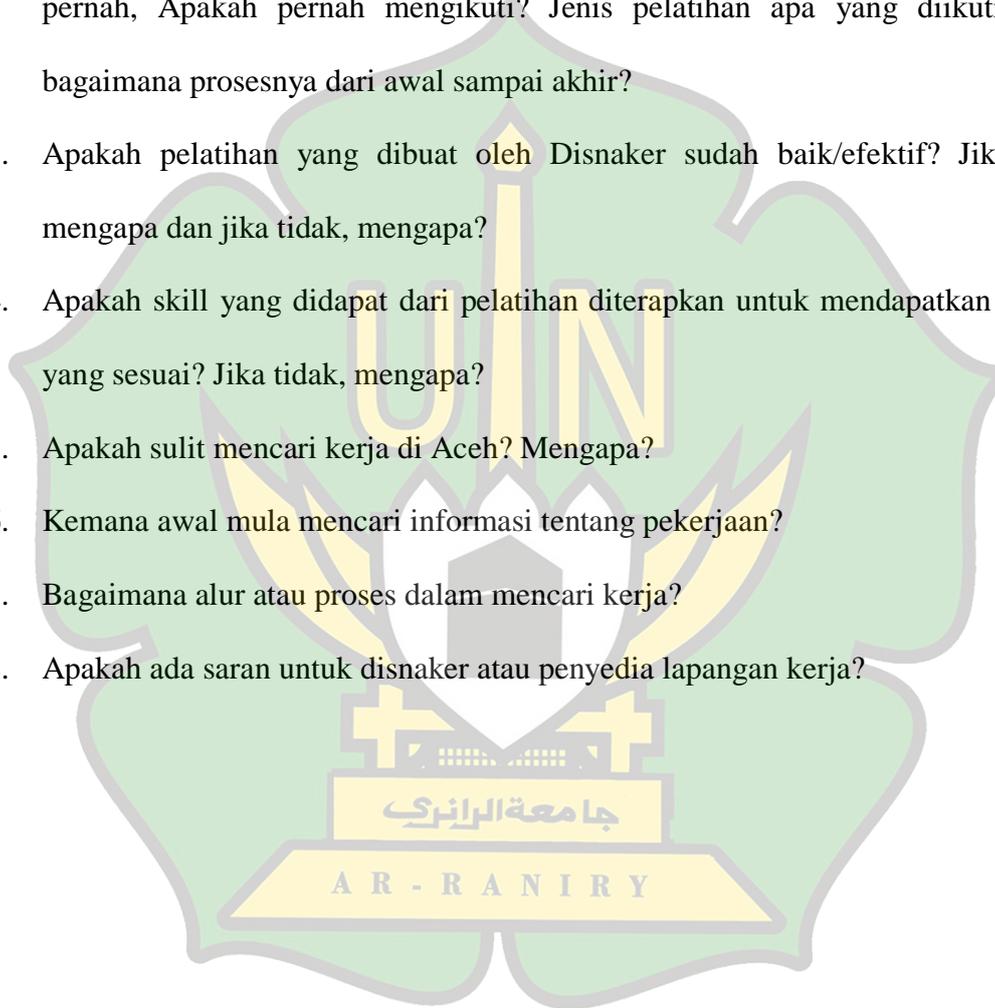
1. Apa saja tupoksi pada seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembagaan?
2. Apakah pelatihan yang telah dilaksanakan dirasa efektif? Apa para peserta pelatihan menerapkan ilmu yang diberikan dan melanjutkan bekerja sesuai pelatihan yang diikuti? Kalau tidak, mengapa?
3. Apa tupoksi bidang hubungan industrial dan jaminan sosial kerja?
4. Apa tupoksi bidang pengawasan ketenagakerjaan?
5. Bagaimana peran kedua bidang tersebut dalam meningkatkan peluang kerja masyarakat Aceh?
6. Apa yang menjadi faktor pendukung berhasilnya sebuah pelatihan? Dan apa faktor penghambat?
7. Bagaimana menyikapi hambatan yang ada?



Lampiran V

Daftar wawancara masyarakat pendaftar pelatihan dan yang sudah mengikuti pelatihan.

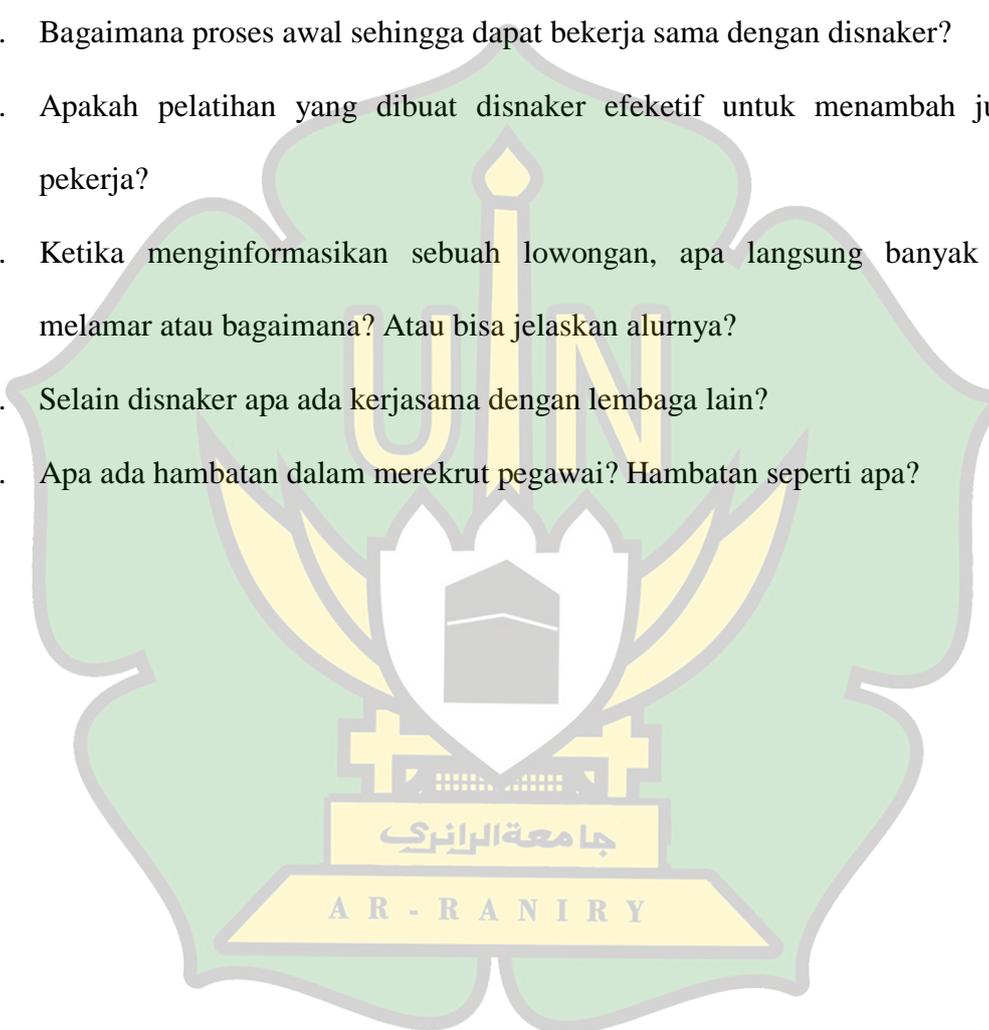
2. Apakah mengetahui tentang pelatihan yang telah dibuat oleh Disnaker? Jika pernah, Apakah pernah mengikuti? Jenis pelatihan apa yang diikuti dan bagaimana prosesnya dari awal sampai akhir?
3. Apakah pelatihan yang dibuat oleh Disnaker sudah baik/efektif? Jika ya, mengapa dan jika tidak, mengapa?
4. Apakah skill yang didapat dari pelatihan diterapkan untuk mendapatkan kerja yang sesuai? Jika tidak, mengapa?
5. Apakah sulit mencari kerja di Aceh? Mengapa?
6. Kemana awal mula mencari informasi tentang pekerjaan?
7. Bagaimana alur atau proses dalam mencari kerja?
8. Apakah ada saran untuk disnaker atau penyedia lapangan kerja?



Lampiran VI

Daftar wawancara pemilik unit usaha “Yuyun Bordir”.

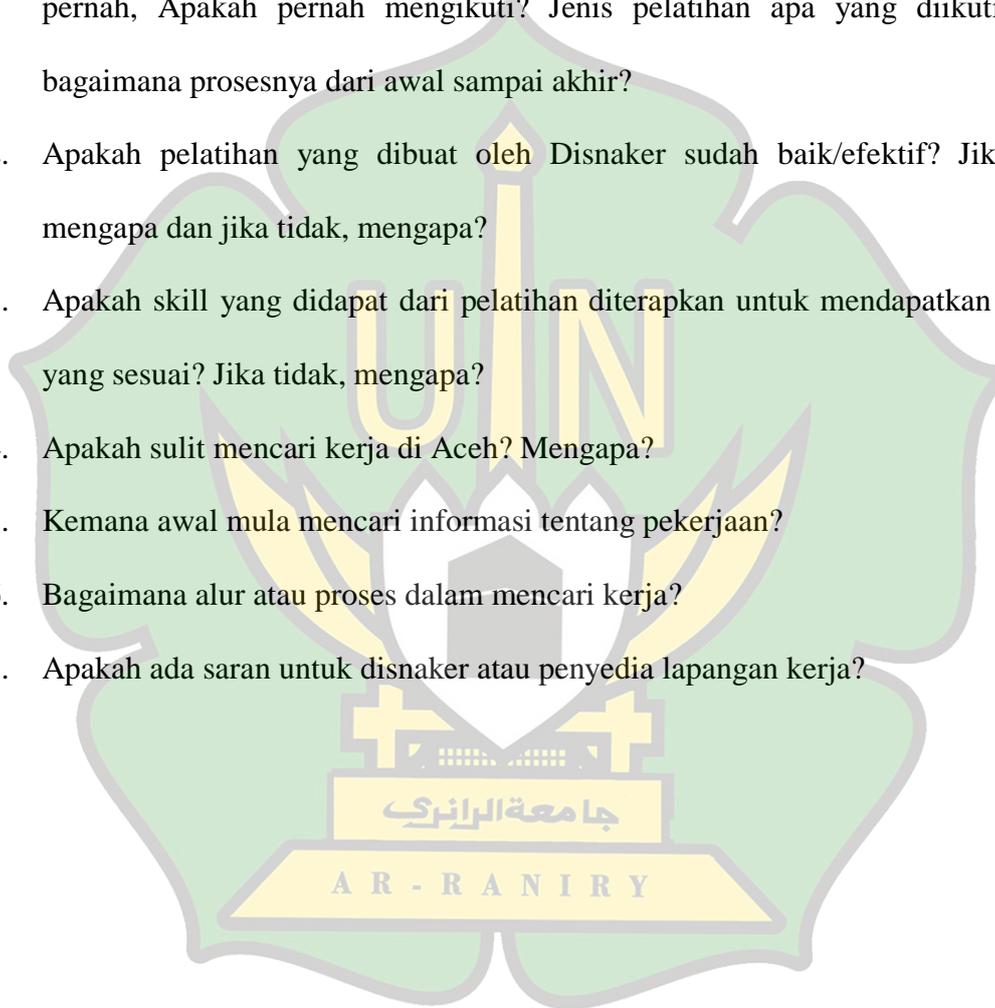
1. Apakah ada kerjasama dengan disnaker dalam menginformasikan lowongan pekerjaan atau pelatihan? Jelaskan bagaimana bentuk kerjasama.
2. Bagaimana proses awal sehingga dapat bekerja sama dengan disnaker?
3. Apakah pelatihan yang dibuat disnaker efektif untuk menambah jumlah pekerja?
4. Ketika menginformasikan sebuah lowongan, apa langsung banyak yang melamar atau bagaimana? Atau bisa jelaskan alurnya?
5. Selain disnaker apa ada kerjasama dengan lembaga lain?
6. Apa ada hambatan dalam merekrut pegawai? Hambatan seperti apa?



Lampiran VII

Daftar wawancara masyarakat pendaftar pelatihan dan yang sudah mengikuti pelatihan.

1. Apakah mengetahui tentang pelatihan yang telah dibuat oleh Disnaker? Jika pernah, Apakah pernah mengikuti? Jenis pelatihan apa yang diikuti dan bagaimana prosesnya dari awal sampai akhir?
2. Apakah pelatihan yang dibuat oleh Disnaker sudah baik/efektif? Jika ya, mengapa dan jika tidak, mengapa?
3. Apakah skill yang didapat dari pelatihan diterapkan untuk mendapatkan kerja yang sesuai? Jika tidak, mengapa?
4. Apakah sulit mencari kerja di Aceh? Mengapa?
5. Kemana awal mula mencari informasi tentang pekerjaan?
6. Bagaimana alur atau proses dalam mencari kerja?
7. Apakah ada saran untuk disnaker atau penyedia lapangan kerja?



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor : 413/Un.08/FISIP/Kp.07.6/02/2020

TENTANG

**PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;
b. Bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi.

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry;
8. Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag. RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 02/Un.08/R/Kp.07.5/01/2018 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Pejabat di Lingkungan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

Memperhatikan : Keputusan Seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal 29 Januari 2020

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
PERTAMA : Menunjuk Saudara :
1. Eka Januar, M.Soc.Sc. : Sebagai pembimbing pertama
2. Zakki Fuad Khalil, S.IP., M.Si. : Sebagai pembimbing kedua
Untuk membimbing skripsi :
Nama : Ichsan Nukhairi
NIM : 150802107
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul : Peran Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk dalam Meningkatkan Peluang kerja Masyarakat aceh

KEDUA : Pembayaran honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2020.

KETIGA : Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan berakhirnya Semester Genap Tahun Akademik 2019/2020 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 11 Februari 2020

An. Rektor
Dekan,


Ernita Dewi



Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
2. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara;
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan;
4. Yang bersangkutan.

DOKUMENTASI HASIL PENELITIAN



Gambar 1: Wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, Bapak Aswar, S.Hut, MAP
(Dok. Ichsan Nukhairi, tanggal 23 Juni 2020)





Gambar 2: Wawancara dengan Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan
Kesempatan Kerja, Bapak Ismariadi, S.Sos
(Dok. Ichsan Nukhairi, tanggal 1 Juli 2020)



Gambar 3: Wawancara dengan Kepala Seksi Pemagangan dan Peningkatan
Produktivitas, Bapak Irfani, S.E., M.Si
(Dok. Ichsan Nukhairi, tanggal 29 Juni 2020)



Gambar 3: Wawancara dengan Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kelembagaan, Bapak Qifti Reza Kesuma, ST
(Dok. Ichsan Nukhairi, tanggal 7 Juli 2020)



Gambar 4 : Wawancara dengan pemilik unit usaha “Yuyun Bordir”, Ibu Yulidar Oesman
(Dok. Ichsan Nukhairi, tanggal 30 Juni 2020)



Gambar 5 : Wawancara dengan masyarakat pendaftar pelatihan/magang, Sdr. Firdaus
(Dok. Ichsan Nukhairi, tanggal 29 Juni 2020)



Gambar 6 : Wawancara dengan masyarakat pendaftar pelatihan/magang, Sdr. Zaini
Saputra
(Dok. Ichsan Nukhairi, tanggal 29 Juni 2020)



Gambar 7 : Wawancara dengan masyarakat pendaftar pelatihan/magang,
Sdri. Ulfia Rahmawati
(Dok. Ichsan Nukhairi, tanggal 29 Juni 2020)



Gambar 8 : Wawancara dengan peserta pemagangan Bidang RAB Anggaran
(Dok. Ichsan Nukhairi, tanggal 30 Juni 2020)



Gambar 9 : Wawancara dengan peserta pemagangan Bidang RAB Anggaran
(Dok. Ichsan Nukhairi, tanggal 30 Juni 2020)





Gambar 9 : Proses Pemagangan Bidang Arsitektur
(Dok. Ichsan Nukhairi, tanggal 30 Juni 2020)

