

**PERAN DINAS TENAGA KERJA MATARAM  
DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN DI KOTA MATARAM  
(Studi Kasus pada Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan  
Kerja) TAHUN 2020**



**Oleh:  
Miftah Imania  
NIM. 170501302**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM  
MATARAM  
2021**

**PERAN DINAS TENAGA KERJA MATARAM  
DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN DI KOTA MATARAM  
(Studi Kasus pada Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan  
Kerja) TAHUN 2020**

**Skripsi**

**diajukan kepada Universitas Islam Negeri Mataram  
untuk melengkapi persyaratan mencapai gelar  
Sarjana Ekonomi**



**Oleh:**


**Miftah Imania  
NIM. 170501302**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM  
MATARAM  
2021**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

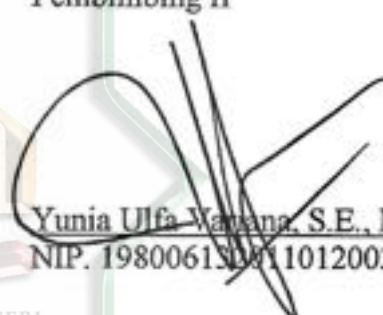
Skripsi oleh Miftah Imania, NIM. 170501302 dengan Judul “Peran Dinas Tenaga Kerja Mataram Dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Mataram (Studi Kasus pada Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja) Tahun 2020” telah memenuhi syarat dan disetujui untuk diuji. Disetujui pada tanggal, 01 Desember 2021.

Pembimbing I



Drs. Ma'ruf, S.H., M.Ag.  
NIP. 196505141997031003

Pembimbing II



Yunia Ulfa Watiyana, S.E., M. Sc.  
NIP. 198006130911012003

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Mataram, 01 Desember 2021

**HAL : Ujian Skripsi**

**Yang Terhormat**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
di Mataram**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*


Dengan hormat setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi kami berpendapat bahwa skripsi saudara

Nama : Miftah imania  
NIM : 170501302  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah  
Judul : Peran Dinas Tenaga Kerja Mataram Dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Mataram (Studi Kasus pada Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja) Tahun 2020

Telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram. Oleh karena itu kami berharap agar skripsi ini dapat segera di-*munaqasyah*-kan

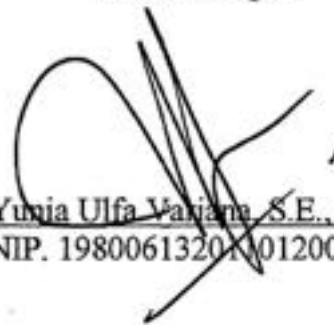
*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

**Pembimbing I**



Drs. Ma'ruf, S.H., M.Ag.  
NIP. 196505141997031003

**Pembimbing II**



Yunja Ulfa Vajana, S.E., M.Sc.  
NIP. 198006132011012003

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Miftah Imania**

NIM : **170501302**

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi dengan Judul “Peran Dinas Tenaga Kerja Mataram Dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Mataram (Studi Kasus pada Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja) Tahun 2020” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Jika saya terbukti melakukan plagiat tulisan/karya orang lain, siap menerima sanksi yang telah ditentukan oleh lembaga.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
M A T A R A M

Mataram, 20 Desember 2021

Saya yang menyatakan,

Perpustakaan



**Miftah Imania**

## PENGESAHAN

Skripsi oleh Miftah Imania, NIM. 170501302 dengan Judul “Peran Dinas Tenaga Kerja Mataram dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Mataram (Studi Kasus pada Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja) Tahun 2020” telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram pada tanggal 20 Desember 2021 dan dinyatakan sah untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

**Drs. Ma'ruf, S.H., M.Ag.**  
Pembimbing Utama

**Yunia Ulfa Variana, S.E., M. Sc.**  
Pembimbing Pendamping

**Muh. Baihaqi, S.H.I., M.SI**  
Penguji Utama

**Tati Atmayanti, M.Ec. Dev.**  
Penguji Pendamping

Dewan Penguji

Mengetahui;

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,



**Dr. Ridwan Mas'ud, M.Ag.**

011197141102002121001

## Motto

*“Tidak ada sesuatu berharga datang dengan mudah. Kerja, kerja terus menerus dan kerja keras adalah satu-satunya cara untuk mencapai hasil yang bisa bertahan lama”*



Perpustakaan UIN Mataram

## PERSEMBAHAN

*“Skripsi ini penulis persembahkan untuk bapakku Usman M. Ali, ibuku Nuraenti, dan untuk kedua saudaraku Muhammad Sabillah, Shirats Shidiq beserta keluarga besarku yang selalu mendukung dan menjadi penyemangat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini”*



Perpustakaan UIN Mataram



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam. Shalawat dan salam atas Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan pengikut beliau. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa proses penyelesaian skripsi ini tidak akan sukses tanpa bantuan dan keterlibatan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis berkewajiban untuk mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu sebagai berikut:

1. Prof. Dr. H. Masnun, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram.
2. Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram.
3. Drs. Ma'ruf, S.H., M.Ag. selaku dosen pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Yunia Ulfa Variana, S.E., M.Sc. selaku dosen pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram yang selama ini telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
6. Kedua orang tuaku terima kasih yang tak terhingga karena sudah menjadi penyemangat, dan selalu memberikan motivasi dalam hidupku.
7. Kakak-kakak aku (kak lina, kak ayu) yang sudah membantu aku dalam keadaan atau kondisi apapun itu.
8. Teman-temanku seperjuangan khususnya angkatan 2017 yang telah banyak memberikan motivasi, hiburan, dan semangat sehingga terwujudnya skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis selama penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dalam penulisan ini, penulis merasa masih banyak kekurangan baik pada teknis penulisan maupun penyusunan, mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis. Penulis mengucapkan banyak terima kasih dan permohonan maaf, karena dalam proposal ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak guna perbaikan dan penyempurnaan untuk penyusunan laporan sejenis dimasa

yang akan datang. Penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi pembaca, Aamiin.

Mataram, 11 November 2021

Penulis



Miftah Imania



Perpustakaan UIN Mataram

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL</b> .....              | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....               | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN LOGO</b> .....                | <b>iii</b>  |
| <b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....      | <b>iv</b>   |
| <b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....       | <b>v</b>    |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> ..... | <b>vi</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....          | <b>vii</b>  |
| <b>MOTTO</b> .....                       | <b>viii</b> |
| <b>PERSEMBAHAN</b> .....                 | <b>ix</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....              | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                  | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....               | <b>xiv</b>  |
| <b>ABSTRAK</b> .....                     | <b>xv</b>   |
| <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....           | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang .....                  | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                 | 7           |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....   | 7           |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....       | <b>9</b>    |
| A. KajianTeori .....                     | 9           |
| 1. Teori Ketenagakerjaan .....           | 9           |
| 2. Teori Pengangguran .....              | 14          |
| 3. Teori Peranan .....                   | 17          |
| B. Penelitian Terdahulu .....            | 19          |
| C. Kerangka Berpikir .....               | 25          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....   | <b>28</b>   |
| A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian ..... | 28          |
| B. Tempat Penelitian .....               | 29          |

|  |           |
|--|-----------|
| C. Sumber Data.....  | 29        |
| D. Teknik Pengumpulan Data .....   | 30        |
| E. Teknik Analisis Data.....   | 31        |
| F. Keabsahan Data.....   | 33        |
| <b>BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>   | <b>35</b> |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....  | 35        |
| 1. Sejarah Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram .....   | 35        |
| 2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.....  | 38        |
| 3. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram .....   | 39        |
| B. Hasil Penelitian dan Pembahasan Penelitian .....  | 40        |
| 1. Hasil Penelitian dan Pembahasan Penelitian .....  | 40        |
| a. Peran Dinas Tenaga Kerja Mataram Sebelum Covid-19 .....   | 40        |
| b. Peran Dinas Tenaga Kerja Mataram Saat Covid-19 .....  | 58        |
| c. Kendala Yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Mataram Dalam<br>Mengurangi Pengangguran di Kota Mataram ..... | 63        |
| <b>BAB V PENUTUP.....</b>  | <b>82</b> |
| A. Kesimpulan.....   | 82        |
| B. Saran .....   | 83        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>   | <b>85</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>   | <b>88</b> |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>  |           |

## DAFTAR TABEL

| Tabel   | Halaman |
|---|---------|
| 1. Kegiatan Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram Tahun 2019 .....                      | 44      |
| 2. Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama,<br>Agustus 2018–2020) ..... | 47      |
| 3. Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama,<br>Agustus 2018–2020) ..... | 53      |
| 4. Dampak Covid-19 terhadap Penduduk Usia Kerja , Agustus 2020 .....                        | 54      |



Perpustakaan UIN Mataram

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar  | Halaman |
|---|---------|
| 2.1 Kerangka Berpikir .....   | 26      |
| 4.3 Tren Jumlah Angkatan Kerja dan Tingkat Partisipasi .....                        | 55      |
| 4.4 Tren Jumlah Penganggur dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)<br>(persen),..... | 56      |
| 4.5 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan .....                    | 57      |



Perpustakaan UIN Mataram

**“Peran Dinas Tenaga Kerja Mataram  
Dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Mataram  
(Studi Kasus pada Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan  
Kerja) Tahun 2020”**

Nama: Miftah Imania  
NIM. 170501302

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran di Kota Mataram, dan menganalisis kendala dan hambatan Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram Tahun 2020. Fokus masalah pada penelitian ini adalah (1) peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran di Kota Mataram (2) kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran di Kota Mataram. Jenis dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, metode wawancara dan metode dokumentasi, dan data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan data tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram telah berusaha untuk mengatasi pengangguran pada masa Pandemi Covid-19 melalui program-program kebijakan meskipun dalam pelaksanaannya mengalami beberapa kendala seperti terbatasnya sumber daya manusia maupun dengan terbatasnya anggaran. Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram memiliki tanggung jawab untuk menjalankan program-program pelatihan dengan baik guna menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efektif dan efisien sehingga mampu bersaing dengan industridan usaha.

**Kata Kunci:**

Peran, Dinas Tenaga Kerja, Pengangguran

# BAB I

## PENDAHULAN

### A. Latar Belakang

Negara berkembang seperti Indonesia, masalah ketenagakerjaan secara terus menerus menjadi masalah yang berkepanjangan karena disebabkan oleh ketidakmampuan ekonomi dalam menyerap pertumbuhan tenaga kerja yang cukup banyak dan meningkat cukup tinggi setiap tahunnya. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku pertumbuhan ekonomi dan tujuan pembangunan nasional sehingga diperlukan usaha dalam meningkatkan kualitas maupun produktivitas tenaga kerja dan mengembangkan perannya dalam pembangunan nasional.<sup>1</sup>

Secara umum permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi saat ini antara lain disebabkan oleh pengangguran yang cukup tinggi, kualitas SDM dan produktivitas tenaga kerja yang relatif masih rendah. Dalam hal ini harus meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, karena Negara Indonesia sangat bergantung pada modal sumber daya manusianya, bukan lagi pada sumber daya alam yang dibangga-banggakan selama ini. Persaingan bebas sekarang dan masa mendatang menuntut keunggulan kompetitif, bukan lagi keunggulan komparatif.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Henry Faizal Noor, *Ekonomi Manejerial*, Edisi Revisi, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 474.

<sup>2</sup> Harry Heriawan Saleh, *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2005), hlm.1.



Sumber daya manusia merupakan faktor yang lebih penting, hal ini dapat kita amati dari kemajuan-kemajuan suatu Negara sebagai indikator keberhasilan pembangunan bangsa tersebut. Dimana Negara-negara yang potensial miskin sumber daya alamnya seperti (Jepang dan Korea), tetapi karena usaha peningkatan kualitas dan produktivitas sumber daya manusianya begitu hebat, maka kemajuan bangsa tersebut dapat kita saksikan pada saat ini.<sup>3</sup>

Sumber daya manusia memiliki sifat yang tidak terbatas (*infinite*) karena yang semakin lama justru akan semakin matang. Sementara sumber daya alam tidak dapat diperbaharui karena bersifat terbatas (*finite*), dapat menyusut dan habis, sehingga membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, yang memiliki kualitas dan keterampilan.

Tenaga kerja adalah seorang laki-laki dan wanita yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja yang belum mendapatkan pekerjaan atau masih mencari pekerjaan disebut sebagai pengangguran, karena pengangguran setiap tahunnya semakin bertambah disebabkan oleh lapangan pekerjaan yang kurang memadai dan besarnya jumlah penduduk. Tingginya angka pengangguran berdampak langsung terhadap kemiskinan.

---

<sup>3</sup> Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 1.

Selain lapangan pekerjaan yang kurang memadai dan besarnya jumlah penduduk, pengangguran semakin bertambah disebabkan oleh wabah virus corona (covid-19), pada masa pandemi yang terjadi saat ini banyak tenaga kerja yang dirumahkan dan terjadi PHK besar-besaran sehingga mengakibatkan pengangguran bertambah. Secara tidak langsung para tenaga kerja harus bersaing agar tetap bertahan ditempat bekerja dan tidak terkena PHK, para tenaga kerja harus lebih kreatif dan mempunyai keterampilan yang baik dalam menghadapi situasi pandemi ini.

Perkembangan sektor industri yang pesat ditandai dengan penerapan teknologi canggih. Penerapan ini di satu pihak akan memacu perkembangan ekonomi, akan tetapi di lain pihak bila tidak ditangani secara berencana dan terpadu dapat meningkatkan kecelakaan kerja dan pengangguran.<sup>4</sup>

Salah satu tujuan Negara Indonesia adalah sebagaimana yang telah tertuang dalam Pancasila sila kelima, yaitu mewujudkan Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Oleh karena itu semua warga Indonesia wajib secara bersama-sama berusaha untuk mewujudkan kemajuan yang merata dan berkeadilan. Begitu juga dalam pembangunan nasional di era globalisasi yang semakin kompetitif terhadap Negara-negara lain, maka sumber daya alam Indonesia tidak akan dapat memberikan kemajuan kepada bangsa dan Negara apabila tenaga kerjanya masih rendah baik secara keterampilan, kualitas, maupun produktivitas, sehingga tidak mampu mengelola sumber daya alamnya. Untuk itu peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia merupakan

---

<sup>4</sup> Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), hlm. 174.

kebutuhan yang sangat mendasar, guna mencapai tujuan bangsa dan Negara sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Pancasila, khususnya yang terdapat pada sila kelima.<sup>5</sup>

Untuk menghadapi rendahnya kualitas SDM, tahun 2020 presiden menetapkan adanya kartu pra kerja bagi calon-calon tenaga kerja, yang mana ketika masyarakat melakukan pendaftaran dan dinyatakan harus, maka disediakan berbagai macam pelatihan-pelatihan atau pembinaan sesuai dengan bakat dan minat dari peserta.

Peran dan keberadaan Dinas Tenaga Kerja sangat penting, terutama di Kota Mataram. Mataram salah satu kota yang terkena dampak pandemi Covid-19 yang mengakibatkan banyak para tenaga kerja yang terkena PHK dan dirumahkan sehingga mengakibatkan pengangguran bertambah di Kota Mataram. Sesuai dengan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Mataram pengangguran biasa dan pengangguran terbuka meningkat di tahun 2020.

---

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm.5

| Status Keadaan Ketenagakerjaan            | Agust. 2018  | Agust. 2019  | Agust. 2020  | Perubahan Y-on-Y (Agt 2019–Agt 2020) |              |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------------------------------|--------------|
| (1)                                       | (2)          | (3)          | (4)          | (5)                                  | (6)          |
|   | Ribu Orang   | Ribu Orang   | Ribu Orang   | Ribu Orang                           | Persen       |
| Penduduk Usia Kerja Angkatan Kerja        | 368,0        | 376,9        | 385,9        | 9,1                                  | 2,40         |
| Bekerja                                   | 232,9        | 244,5        | 262,7        | 18,2                                 | 7,45         |
| <b>Penganggur</b>                         | <b>15,1</b>  | <b>12,9</b>  | <b>17,9</b>  | <b>5,0</b>                           | <b>38,84</b> |
| Bukan Angkatan Kerja                      | 135,0        | 132,4        | 123,2        | -9,2                                 | -6,91        |
|   | Persen       | Persen       | Persen       |                                      | Persen Poin  |
| <b>Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)</b> | <b>6.49</b>  | <b>5.28</b>  | <b>6.83</b>  |                                      | <b>1.54</b>  |
| Perkotaan                                 | 6.49         | 5.28         | 6.83         |                                      | 1.54         |
| Perdesaan                                 | -            | -            | -            |                                      | -            |
| Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) | <b>63.31</b> | <b>64.87</b> | <b>68.07</b> |                                      | <b>3.20</b>  |

Keterangan: \*) Penghitungan dengan menggunakan penimbang SUPAS201

Angkatan Kerja Kota Mataram pada Agustus 2020 sebanyak 262,7 ribu orang, terjadi peningkatan sebanyak 18,2 ribu orang dibanding Agustus 2019. Komponen pembentuk Angkatan Kerja adalah penduduk bekerja dan pengangguran. Peningkatan jumlah angkatan kerja sejalan dengan penyerapannya di lapangan usaha. Pada Agustus 2020, sebesar 244,8 ribu (93,17%) angkatan kerja berhasil diserap pada lapangan usaha. Jumlah angkatan kerja Agustus 2020 bertambah 18,2 ribu orang (7,45%) dibandingkan Agustus 2019. Sisanya, sebanyak 17,9 ribu orang belum terserap dalam lapangan usaha atau menganggur. Jumlah penduduk yang menganggur pada Agustus 2020 meningkat cukup tinggi, yaitu sebanyak 5,0 ribu orang (38,84%) dibanding Agustus 2019. Adanya pandemi Covid-19

menjadi salah satu penyebab meningkatnya jumlah pengangguran di Kota Mataram, walaupun pada saat yang bersamaan jumlah angkatan kerjanya meningkat. Kota Mataram Pengangguran biasa pada tahun 2020 meningkat sebanyak 17,9% dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) meningkat sebanyak 6,83%.<sup>6</sup>

Dari bahasan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Peran Dinas Tenaga Kerja Mataram Dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Mataram (Studi Kasus Pada Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja) Tahun 2020**”.



Perpustakaan UIN Mataram

---

<sup>6</sup> Data pengangguran Badan Pusat Statistik 2018-2020.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran di Kota Mataram pada tahun 2020?
2. Apa Saja kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran di Kota Mataram pada tahun 2020?

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

1. Tujuan
  - a. Untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran di Kota Mataram pada tahun 2020.
  - b. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran di Kota Mataram pada tahun 2020.
2. Manfaat
  - a. Secara Teoritis
    - 1) Dengan adanya penelitian lapangan ini, diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperkaya wawasan bagi mahasiswa tentang peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran di Kota Mataram.
    - 2) Dapat dijadikan referensi dan informasi sebagai bahan bacaan bagi para peneliti-peneliti di masa yang akan datang.
  - b. Secara Praktis
    - 1) Manfaat untuk pemerintah/lembaga  
Diharapkan dapat menjadi tolak ukur bagi pemerintah dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi tenaga kerja terutama

tentang bagaimana peran pemerintah dalam mengurangi pengangguran di Kota Mataram.

2) Manfaat bagi Universitas Islam Negeri Mataram (UINMA)

Universitas Islam Negeri Mataram (UINMA) Jurusan Ekonomi Syariah, dapat berguna untuk para peneliti-peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama atau mengusung judul yang serupa.



Perpustakaan UIN Mataram

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Teori Ketenagakerjaan

Menurut Sastrohadiwiryo menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh, karyawan dan pegawai, dan di antara ketiganya memiliki perbedaan secara deskriptif yaitu:

- a. Buruh adalah mereka yang bekerja pada suatu usaha perorangan dan mendapatkan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak, baik secara lisan maupun tertulis, yang dimana biasanya imbalan kerja diterima secara harian.
- b. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu perusahaan, baik itu swasta maupun pemerintah, dan mendapatkan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang dimana biasanya imbalan tersebut diterima secara mingguan.
- c. Pegawai (Pegawai Negeri) adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan mereka diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas Negara yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Oemar Hamalik menjelaskan bahwa tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek-aspek sebagai berikut:

a. Aspek Potensial

Bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi herediter yang bersifat dinamis yang terus berkembang dan dapat dikembangkan.

b. Aspek Profesional atau Vokasional

Bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.

c. Aspek Fungsional

Bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula.

d. Aspek Operasional

Bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.

e. Aspek Personal

Bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.

f. Aspek Produktivitas

Bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil, dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.<sup>7</sup>

Menurut Dr. Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan hanya dibedakan oleh batas umur.<sup>8</sup>

Sunardi dalam Zulkarnain menyatakan syarat menjadi seorang calon tenaga kerja yang baik antara lain yaitu memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang memadai, mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan maupun tertulis, memiliki motivasi yang kuat atau tetap pada pendirian, kerja keras, dan mampu bekerja secara cermat dan tepat.<sup>9</sup>

Tenaga kerja adalah SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu

---

<sup>7</sup> Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 17.

<sup>8</sup> Sendjun H Manululang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998), hlm. 3.

<sup>9</sup> Jeffri Chandra Irvanto, Prof. Dr. H. Adam Idris, M.Si. dan Melati Dama, S.Sos. M.Si., “Peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda”, *jurnal Ilmu Pemerintahan* Vol.5, No.3, 2017, hlm.1245.

bahwa kegiatan tersebut mampu menghasilkan barang dan jasa, dan memberikan yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek dalam pembangunan. Angkatan kerja adalah pelaku dalam setiap proses pembangunan. Demi berhasilnya suatu pembangunan diperlukan angkatan kerja yang sangat memadai, yang memiliki kualitas, keterampilan, maupun produktivitas secara baik. Penciptaan kesempatan kerja menjadi tujuan utama yang akan dicapai dalam pembangunan, terutama dalam kondisi atau keadaan Indonesia yang mengalami surplus tenaga kerja. Masalah penciptaan lapangan pekerjaan menjadi salah satu tantangan bagi strategi dan kebijakan pembangunan di Indonesia. Pembangunan ekonomi yang dilakukan selama ini masih belum mampu dalam menciptakan kesempatan kerja yang memadai bagi tenaga kerja yang terus menerus meningkat setiap tahunnya, orientasi pembangunan di Indonesia selama ini lebih menekankan pada pertumbuhan ekonomi bersifat padat modal (*capital intensif*) sehingga belum banyak menyerap angkatan kerja yang ada. Akibatnya terjadi ketimpangan antara jumlah angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang mana berdampak pada meningkatnya jumlah pengangguran.<sup>10</sup>

Informasi ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penyediaan tenaga kerja, kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja, mobilitas tenaga kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, dan perlindungan tenaga

---

<sup>10</sup> Hermes Saroha Butar Butar, "Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru", *Jurnal Jom Fisip*, Vol.2, No.2, 2015, hlm.2.

kerja, sangat dibutuhkan dalam rangka penyusunan berbagai kebijakan dan program ketenagakerjaan yang diarahkan untuk pemecahan masalah ketenagakerjaan dan sebagai bahan layanan kepada para pengguna informasi ketenagakerjaan di dalam negeri dan luar negeri. Informasi ketenagakerjaan ini merupakan masukan bagi penyusunan perencanaan tenaga kerja.

Berbagai kegiatan telah dilaksanakan untuk menyediakan dan menghasilkan informasi ketenagakerjaan yang akurat, komprehensif dan muktahir (*up to date*). Kegiatan tersebut berpatokan dan didasarkan pada 5 (lima) pilar utama dalam pengelolaan dan penyajian informasi ketenagakerjaan yaitu:

- a. Pengembangan kebijakan dan peraturan perundangan sistem informasi ketenagakerjaan.
- b. Pembangunan infrastruktur dan jaringan sistem informasi ketenagakerjaan.
- c. Pengembangan kualitas sumber daya manusia pengelola sistem informasi ketenagakerjaan.
- d. Pengembangan aplikasi, dan
- e. Pengelolaan sistem informasi ketenagakerjaan.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Harry Heriawan Saleh, *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2005), hlm.72.

## 2. Teori Pengangguran

Pengangguran adalah orang yang tidak mendapat kesempatan untuk bekerja, namun sedang mencari pekerjaan atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin memperoleh pekerjaan.<sup>12</sup>

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran adalah penduduk yang tidak bekerja namun sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima tetapi belum mulai bekerja.<sup>13</sup>

Dalam standar pengertian yang sudah ditentukan secara internasional, yang dimaksud pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya. Pengangguran menunjukkan sumber daya yang terbuang. Para pengangguran memiliki potensi untuk memberikan kontribusi pada pendapatan nasional, tetapi mereka tidak dapat melakukannya. Pencarian pekerjaan yang cocok dengan keahlian mereka adalah menggembirakan jika pencarian itu berakhir, dan orang-orang yang

---

<sup>12</sup> Hermes Saroha Butar Butar, "Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru", *Jurnal Jom Fisip*, Vol.2, No.2, 20015, hlm.3.

<sup>13</sup> BPS, "Pengangguran", 2021, dalam <https://sirusa.bps.go.id/sirusa/index.php/variabel/945>, diakses tanggal 19 Maret 2021, pukul 12.06 WITA

menunggu pekerjaan di perusahaan yang membayar upah di atas keseimbangan merasa senang ketika lowongan terbuka.<sup>14</sup>

Pengangguran sering diartikan sebagai angkatan kerja yang belum bekerja atau tidak bekerja secara optimal. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengangguran dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu :

a. Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*), pengangguran terbuka adalah tenaga kerja yang betul-betul tidak mempunyai pekerjaan.

Pengangguran terbuka terdiri dari:

- 1) Mereka yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan.
- 2) Mereka yang tidak mempunyai pekerjaan namun sedang mempersiapkan usaha. Mempersiapkan suatu usaha adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam rangka mempersiapkan suatu usaha atau pekerjaan yang baru, yang bertujuan untuk memperoleh penghasilan dan keuntungan atas resiko sendiri. Mempersiapkan yang dimaksud adalah apabila tindakannya nyata, seperti: mengumpulkan modal, perlengkapan, mencari lokasi atau tempat, mengurus surat izin usaha dan sebagainya, telah dilakukan.
- 3) Mereka yang tidak mempunyai pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan sama sekali, karena merasa tidak mungkin untuk mendapatkan pekerjaan.

---

<sup>14</sup> Sugianto, Yul Tito Permadhy, "Faktor Penyebab Pengangguran dan Strategi Penanganan Permasalahan Pengangguran pada Desa Bojongcae, Cibadak Lebak Provinsi Banten", *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika* Vol. 2, No. 3, 2020, hlm. 57.

- 4) Mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja. Mempersiapkan suatu usaha yang nantinya cenderung pada pekerjaan sebagai berusaha sendiri (*own account worker*).
- b. Pengangguran Terselubung (*Disguessed Unemployment*), pengangguran terselubung merupakan pengangguran yang terjadi akibat terlalu banyaknya tenaga kerja dalam satu unit pekerjaan.
- c. Setengah Menganggur (*Under Unemployment*), setengah menganggur adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada pekerjaan untuk sementara waktu. Ada yang mengatakan bahwa tenaga kerja setengah menganggur ini adalah tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu atau kurang dari 7 jam sehari. Misalnya seorang buruh bangunan yang telah menyelesaikan pekerjaan pada suatu proyek, dan untuk sementara waktu menganggur sambil menunggu

proyek berikutnya.<sup>15</sup>

Faktor- faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran antara lain:

- a. Jumlah pencari kerja lebih besar dari jumlah peluang kerja yang tersedia.
- b. Kesenjangan antara kompetensi pencari kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja.

---

<sup>15</sup> S. Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 60.

- c. Masih adanya anak putus sekolah dan lulus tidak melanjutkan yang tidak terserap dunia kerja/berusaha mandiri karena tidak memiliki keterampilan yang memadai.
- d. Terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) karena krisis global.
- e. Terbatasnya sumber daya alam di kota yang tidak memungkinkan lagi warga masyarakat untuk mengolah sumber daya alam menjadi mata pencaharian.<sup>16</sup>

Menurut Oemar Hamalik, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terbatasnya kesempatan kerja yakni:

- a. Besarnya jumlah penduduk dan cepatnya pertumbuhan penduduk di pedesaan. Sedangkan kesempatan kerja tidak seimbang dengan angkatan kerja yang membutuhkan lapangan pekerjaan.
- b. Masih rendahnya tingkat pendidikan, rendahnya mutu penduduk dalam hal ini mengakibatkan kurangnya usaha-usaha kreatif kegairahan kerja/motif berprestasi.
- c. Tenaga kerja terpelajar enggan bekerja di pedesaan.<sup>17</sup>

### 3. Teori Peranan

Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia, peranan adalah sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan terutama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa. Peranan adalah suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal

---

<sup>16</sup> Akbar Hidayat, "Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Makassar", (*Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar, Makassar, 2017), hlm. 24.

<sup>17</sup> Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 47.



kepribadian seseorang barangkali juga amat mempengaruhi bagaimana peranan harus dijalankan. Peranan timbul karena seseorang mudah memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian.

Peranan merupakan fungsi yang terwujud jika seseorang yang berada di dalam suatu kelompok sosial tertentu. Peran merupakan suatu perilaku yang memiliki suatu status dan bisa terjadi dengan atau tanpa adanya batasan-batasan job description bagi para pelakunya.<sup>18</sup>

Peranan (role) merupakan proses dinamis kedudukan atau status. Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain begitupun sebaliknya.

Menurut Soekanto peranan mencakup tiga hal, di antaranya sebagai berikut:

- a. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan bermasyarakat.
- b. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> W. A Gerungan, *Psikologi Sosial*, (Bandung: PT Eresso, 1998), hlm. 135.

<sup>19</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm.24.

Peranan ditentukan oleh norma-norma dalam masyarakat, maksudnya kita diwajibkan untuk melakukan hal-hal yang diharapkan masyarakat di dalam pekerjaan kita, di dalam keluarga dan di dalam peranan-peranan yang lain. Selanjutnya dikatakan bahwa di dalam peranan terdapat dua macam harapan antara lain, sebagai berikut:

- a. Harapan-harapan dari masyarakat terhadap pemegang peran atau kewajiban-kewajiban dari pemegang peran.
- b. Harapan-harapan yang dimiliki oleh pemegang peran terhadap masyarakat atau terhadap orang-orang yang berhubungan dengannya dalam menjalankan peranan atau kewajiban-kewajibannya.

Bertitik tolak dari beberapa definisi di atas, maka yang dimaksud dengan peran Dinas Tenaga Kerja Mataram dalam mengurangi tingkat pengangguran adalah sebuah upaya tindakan atau usaha yang dilakukan sesuai dengan kedudukan yang diemban oleh Dinas Tenaga Kerja Mataram untuk memecahkan masalah dan mencari jalan keluar dalam rangka mengurangi tingkat pengangguran yang terus-menerus menjadi masalah berkepanjangan melalui penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja seperti amanat UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Supaya penelitian skripsi ini mempunyai nilai ilmiah dan dapat dipertanggungjawabkan keasliannya, maka peneliti terlebih dahulu melakukan telaah pustaka terhadap hasil penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, antara lain:

1. Jeffri Chandra Irvanto, Prof. Dr. H. Adam Idris, M.Si. dan Melati Dama, S.Sos. M.Si. pada tahun 2017 dengan judul “Peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda”. Dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Samarinda dan faktor apa saja yang menjadi kendala dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Samarinda. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengambilan sampel data pada penelitian menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan DISNAKER telah berusaha untuk mengurangi tingkat pengangguran di Kota Samarinda tersebut, meskipun meskipun dalam pelaksanaannya mengalami beberapa kendala. Salah satu yang menjadi kendala yaitu tidak adanya anggaran sehingga DISNAKER tidak bisa melakukan kegiatannya dan Program-programnya.<sup>20</sup>

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini adalah sama-sama membahas tentang peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran, dan metode penelitian yang digunakan deskriptif kualitatif. Sedangkan letak perbedaannya adalah pada saat penelitian terdahulu tingkat pengangguran disebabkan oleh faktor-faktor umum, dan penelitian yang dilakukan saat ini selain

---

<sup>20</sup> Jeffri Chandra Irvanto, Prof. Dr. H. Adam Idris, M.Si. dan Melati Dama, S.Sos.,M.Si., “Peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda”, *Jurnal Ilmu Pemerintahan* Vol.5, No.3, 2017, hlm.1243.

karena faktor-faktor umum, disebabkan juga karena faktor adanya pandemi covid-19.

2. Nizar Zakaria pada tahun 2020, dengan judul “Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Tulungagung (Studi kasus pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi pengangguran di Kabupaten Tulungagung, untuk mengetahui upaya Disnakertrans Kabupaten Tulungagung dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Tulungagung serta hasil program Disnakertrans Kabupaten Tulungagung dalam mengurangi pengangguran. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, data-data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, data ini diperoleh melalui hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dalam menganalisis data peneliti menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dari data tersebut. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa secara umum, pengangguran yang ada di kabupaten Tulungagung terdapat 2 macam, yaitu pengangguran terbuka dan setengah penganggur.<sup>21</sup>

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif, dan meneliti bagaimana peran dari Dinas dalam mengurangi

---

<sup>21</sup> Nizar Zakaria, “Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Tulungagung (Studi kasus pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja)” (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, Tulungagung, 2020), hlm.1.

pengangguran. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu selain fokus pada tenaga kerja juga fokus pada transmigrasi, penelitian sekarang ini hanya fokus pada tenaga kerja.

3. Sri Sutjiatmi, Novisari Puspita pada tahun 2019, dengan judul “Strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam Menangani Pengangguran di Kabupaten Tegal”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Tegal. Dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil akhir penelitian ini menyatakan bahwa strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal dalam menangani pengangguran di Kabupaten Tegal yaitu mengadakan pelatihan-pelatihan untuk para pengangguran, bekerjasama dengan dinas-dinas terkait, lembaga pelatihan dan perusahaan-perusahaan dan mensosialisasikan langsung lowongan pekerjaan kepada pencari kerja. Terdapat beberapa kendala dalam menangani pengangguran di Kabupaten Tegal yaitu masih kurangnya anggaran yang tersedia, masih rendahnya kompetensi dan jumlah sumber daya manusia pegawai, dan masih rendahnya kesadaran pada masyarakat tentang bagaimana pentingnya keterampilan dan keahlian.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Sri Sutjiatmi, Novisari Puspita, “Strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam Menangani Pengangguran di Kabupaten Tegal”, *Indonesian Governance Jurnal* Vol. 2, No.1, 2019, hlm. 2.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu pengangguran disebabkan karena masih rendahnya kesadaran pada masyarakat tentang bagaimana pentingnya keterampilan dan keahlian, dan penelitian sekarang ini pengangguran disebabkan karena minimnya lowongan pekerjaan akibat covid-19.

4. Muhammad Zulfadhli pada tahun 2016, dengan judul “Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kota Samarinda”. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja, untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam penempatan tenaga kerja di Kota Samarinda. Fokus penelitian ini yaitu Peran Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja. Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu model interaktif yang terdiri dari kondensasi data, penyajian data dan penerikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui 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, penyampaian 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, kurangnya pemahaman mengenai kelembagaan penempatan tenaga kerja.<sup>23</sup>

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja, dan penelitian sekarang ini bertujuan untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran.

5. Teguh Handika dan Sufian Hamim pada tahun 2019, dengan judul “Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal di PT. Wahana Karsa Swandiri Kecamatan Mandau”. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja. Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif kualitatif, data di dapatkan melalui hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, sumber data yaitu data primer melalui metode Accidental Sampling. Teknik analisis data yang digunakan yaitu model interaktif yang terdiri dari kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kabupaten Bengkalis yaitu calon tenaga kerja yang terdaftar masih banyak yang belum memiliki keterampilan kerja dan kurang

---

<sup>23</sup> Muhammad Zulfadhli, “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kota Samarinda”, *Jurnal Administrasi Negara* Vol.4, No.1, 2016, hlm. 20392.

diminatinya lowongan kerja yang ada, lowongan kerja yang masih minim, penyampaian informasi pasar kerja yang masih kurang maksimal, masih belum maksimalnya pengetahuan mengenai mekanisme antar kerja yang dari perusahaan maupun para pencari kerja dalam penempatan tenaga kerja, kurangnya pemahaman mengenai kelembagaan penempatan tenaga kerja.<sup>24</sup>

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini adalah sama-sama membahas peran Dinas Tenaga Kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan model interaktif yang terdiri dari kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, dan penelitian sekarang ini menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan rancangan atau garis besar yang telah digagas oleh peneliti dalam merancang proses penelitian. Kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka hasil penelitian yang relevan atau terikat. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan adalah alur-alur pemikiran yang logis dalam membangun suatu berpikir yang membuahkan kesimpulan berupa hipotesis. Masalah-masalah yang telah diidentifikasi dihubungkan dengan

---

<sup>24</sup> Teguh Handika, Sufian Hamim, "Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal di PT. Wahana Karsa Swandiri Kecamatan Mandau", *Publika* Vol. 5, No. 1, 2019, hlm. 1.



teori sehingga ditemukan pula pemecahan atas permasalahan yang telah diidentifikasi tersebut.

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefiniskan sebagai hal yang penting. Maka, dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir merupakan rancangan atau pola pikir yang menjelaskan hubungan antara variabel atau permasalahan yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan untuk dianalisis dan dipecahkan sehingga dapat dirumuskan sebuah hipotesis kerangka berpikir sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

Dari bagan di atas dapat dikemukakan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram mempunyai peran yang sangat penting dalam mengurangi pengangguran, yang dimana para tenaga kerja yang belum mendapatkan pekerjaan dibantu oleh Dinas Tenaga Kerja melalui perannya, dan disini Dinas Tenaga Kerja menjalankan tugas atau kewajiban dalam meminimalisir terjadinya tingkat pengangguran



Perpustakaan UIN Mataram

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang menggambarkan semua data atau keadaan subjek atau objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini dan selanjutnya mencoba untuk memberikan pemecahan masalah dan dapat memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah. Pendekatan deskripsi secara garis besar merupakan kegiatan penelitian yang hendak membuat gambaran atau mencoba mencatat suatu peristiwa atau gejala secara sistematis, faktual dengan penyusunan yang akurat.<sup>25</sup>

##### **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan pada skripsi ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.<sup>26</sup> Penerapan pendekatan

---

<sup>25</sup> Abdullah, *Berbagai Metodologi dalam Penelitian Pendidikan dan Manajemen*, (Gowa: Gunadarma Ilmu, 2018), hlm. 1.

<sup>26</sup> Lexy J. Moleong, *“Metodologi Penelitian Kualitatif”*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 4.

kualitatif dengan pertimbangan kemungkinan data yang diperoleh di lapangan berupa data dalam bentuk fakta yang perlu adanya analisis secara mendalam. Maka metode kualitatif akan lebih mendorong pada pencapaian data yang bersifat lebih mendalam terutama dengan keterlibatan peneliti sendiri di lapangan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti menjadi instrumen utama dalam mengumpulkan data yang dapat berhubungan langsung dengan instrumen atau objek penelitian.

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram yang terletak di Jl. Gajah Mada, Jempong Baru, Kec. Sekarbela, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. 83116. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2020-23 Desember 2021.

### **C. Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Adapun sumber data dari penelitian ini meliputi:

#### 1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek yang diteliti.<sup>27</sup> Data primer ini dapat diperoleh dari beberapa pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram di Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan supaya dapat memberikan data yang akurat dan relevan.

---

<sup>27</sup>Bagong Suyanto, *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 55.

## 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS).

### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam sebuah penelitian, karena dengan prosedur pengumpulan data peneliti dapat mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan dalam penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa jenis metode dalam pengumpulan data yang tentunya sesuai dengan sifat dan karakteristik dalam penelitian, diantaranya ialah:

#### 1. Teknik Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan sistematis dan terbuka untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode observasi secara non partisipatif, yang mana peneliti tidak terlibat langsung dengan kegiatan yang diteliti, dapat diartikan juga sebagai pengamat yang tidak ikut serta dalam kegiatan yang diamatinya.<sup>28</sup>

#### 2. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berhadapan langsung dengan informan tetapi dapat juga diberikan daftar pernyataan terlebih dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain.<sup>29</sup> Wawancara ini merupakan salah satu teknik dalam

---

<sup>28</sup> Suharsimi Harikunto, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm. 230.

<sup>29</sup> Juliansyah Noor, “*Metodologi Penelitian*”, (Jakarta: Pranadamedia Group, 2017), hlm. 138.

pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam menemukan permasalahan di lapangan, karena peneliti akan turun langsung untuk mencari informasi melalui narasumber untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dalam hal ini peneliti akan mewawancarai pihak dari Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

Dalam hal ini peneliti menggunakan wawancara tak terstruktur, yang mana peneliti melakukan wawancara tanpa menggunakan pedoman wawancara dan berbincang langsung dengan informan ketika sudah terbuka kesempatan untuk menanyakan sesuatu yang mejadi tujuan dalam penelitian ini.

### 3. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan kepada subjek penelitian, namun melalui dokumen. Teknik dokumentasi ini dilakukan untuk memperkuat penelitian dengan adanya dokumen-dokumen dan sebagai bukti bahwa hal tersebut memang pernah ada dan benar-benar terjadi sehingga tidak menimbulkan keraguan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian.

## **E. Teknik Analisis Data**

Miles dan Huberman berpendapat analisis data kualitatif itu bersifat interaktif serta berkelanjutan hingga mencapai kata titik jenuh.<sup>30</sup> Analisis data merupakan bagian yang penting dalam penelitian, karena dalam analisis ini

---

<sup>30</sup> Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 246.

akan diperoleh temuan, baik temuan substantiv maupun formal.<sup>31</sup> Analisis data pada penelitian kualitatif dilakukan selama proses penelitian dilaksanakan. Menurut keduanya teknik analisis data pada rencana penelitian dilakukan dengan tiga langkah secara bersamaan, di antaranya:

### 1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemutusan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis di lapangan.<sup>32</sup> Dalam hal ini peneliti memilih data yang pokok untuk memfokuskan pada hal-hal yang penting sehingga sesuai dengan kerangka kerja peneliti dan memberikan gambaran yang lebih jelas dan untuk memudahkan peneliti dalam melakukan pengumpulan data.

### 2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga bisa memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.<sup>33</sup>

### 3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Upaya penarikan kesimpulan dilakukan peneliti secara terus menerus selama berada di lapangan.<sup>34</sup> Dalam hal ini peneliti menyajikan

---

<sup>31</sup> Suharsimi Arikunto, “*Prosedur Penelitian Suatu Praktik*”, (Jakarta: Bina Aksara, 2001), hlm. 102.

<sup>32</sup> Ahmad Rijali, “Analisis Data Kualitatif”, UIN Antasari Banjarmasin, Vol. 17, No. 33 Januari-Juni 2018, hlm. 91.

<sup>33</sup> *Ibid.*, hlm. 94.

<sup>34</sup> *Ibid.*, hlm. 14.

objek penelitian dan menyimpulkan dengan memberikan argumentasi dan pertimbangan dari realitas yang sedang diteliti.

#### F. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data adalah uji yang digunakan peneliti dalam membuktikan apa yang sudah diamati selama penelitian dan harus sesuai dengan keadaan sebenarnya. Karena untuk mendapatkan data yang benar membutuhkan uji keabsahan data, yang bertujuan untuk data yang dikumpulkan mengandung nilai keaslian.<sup>35</sup> Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi menjadi teknik pemeriksaan keabsahan data, karena triangulasi adalah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin kesalahan yang terjadi pada saat pengumpulan data.

Penulis menggunakan keabsahan data atas pemikiran Sugiyono, menurut Sugiyono uji keabsahan data ada 4, yakni:

1. Uji *Kredibilitas*, ialah mempercayai data yang dihasilkan dari riset melalui pengamatan berkelanjutan, peningkatan ketekunan riset, melakukan triangulasi, diskusi, analisis negative serta membercheck. Dalam pengujian ini menggunakan metode triangulasi metode. Triangulasi metode merupakan jenis triangulasi dengan memadukan atau menggunakan lebih dari satu metode dalam menganalisis data penelitian. Artinya peneliti

---

<sup>35</sup> Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 330.



dapat menggali informasi lebih lanjut melalui *Focus Group Discussion* (FGD), *peer review*, ataupun diskusi dengan atasan. Pada prinsipnya triangulasi metode mengharuskan digunakannya lebih dari satu metode untuk melakukan pemeriksaan ulang.

2. Uji *Transferability*, ialah penjelasan yang rinci, sistematis serta terpercaya dalam uraian hasil riset dapat memberikan pemahaman mendalam. Sehingga hasil riset dapat ditentukan pengaplikasiannya di lapangan.
3. Uji *Dependability*, ialah aktivitas audit di keseluruhan proses riset dengan cara menghadiri auditor independen maupun pembimbing.
4. Uji *Konfirmability*, ialah pengujian hasil riset dengan proses riset yang telah dilakukan. Apabila hasil riset memiliki fungsi dari proses riset yang dilakukan, maka penulis tersebut telah memenuhi standar *confirmability*.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*", (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 270.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Penelitian

##### 1. Sejarah Dinas Tenaga Kerja Mataram

Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram terbentuk berdasarkan peraturan daerah Kota Mataram No. 15 Tahun 2016 tentang pembentukan susunan perangkat daerah Kota Mataram, pada Dinas Tenaga Kerja terdapat 1 eselon II, 1 orang eselon III/a, 2 orang eselon III/b, dan 8 orang eselon IV/a. Alamat Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram terletak di Jl. Gajah Mada, Jempong Baru, Kec. Sekarbela, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. 83116 berhadapan dengan lokasi kampus II UIN Mataram.

Adapun jumlah karyawan/ti Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram per 30 Agustus 2019 sebanyak 30 orang, dilihat dari sebaran tugas – tugasnya maka sebagian besar secara administrasi terkonsentrasi pada sekretariat Dinas yaitu sebanyak 15 orang yang terdiri dari 10 orang PNS dan 5 orang non PNS ( Honor Daerah ).

Dinas Tenaga Kerja saat ini belum memiliki prasarana kegiatan atau berupa gedung kantor yang secara *eksklusive* pembangunannya diperuntukkan sebagai gedung kantor . Sebagaimana diketahui bahwa gedung kantor yang dipergunakan saat ini merupakan Perumahan Dinas

Ketua/Wakil DPRD Kota Mataram sehingga penataan ruangan tidak sesuai dengan kebutuhan penataan ruang bagi Dinas Tenaga Kerja. Dinas Tenaga Kerja merupakan lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi untuk membina, mengendalikan, dan mengawasi dibagian bidang ketenagakerjaan serta memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus. Dengan pelatihan ini calon pekerja dapat meningkatkan keterampilan, kreativitas maupun produktivitas.

Berdasarkan peraturan daerah Nomor : 15 tahun 2016 dan peraturan Walikota Mataram Nomor: 48 Tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah Kota Mataram yang membidangi urusan bidang tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab memimpin penyelenggaraan kebijaksanaan Walikota Mataram dibidang ketenagakerjaan.

Adapun tugas pokok Kepala Dinas Tenaga Kerja sebagai pembantu Walikota Mataram adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dibidang Tenaga Kerja berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Fungsi Kepala Dinas antara lain melakukan perumusan kebijaksanaan teknis, menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas serta melakukan pelaksanaan tugas lain dibidang tenaga kerja yang diberikan oleh Walikota. Sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk memperlancar penyelenggaraan tugas-tugas dinas maka Kepala Dinas di bantu oleh 1 unsur pembantu pimpinan sebagai Sekretaris Dinas dan 2 unsur pelaksana sebagai Kepala Bidang. Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan dan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkungan dinas.

Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi dibidang pelatihan. Penempatan Kerja dan Transmigrasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Bidang Hubungan Industrial mempunyai tugas pokok yang memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi dibidang hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>37</sup>

Perpustakaan UIN Mataram

---

<sup>37</sup> *Dokumentasi, Sejarah Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram*

## 2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

### 1. Visi

Mewujudkan tenaga kerja di Kota Mataram yang maju, relegius, berbudaya dan sejahtera.

### 2. Misi

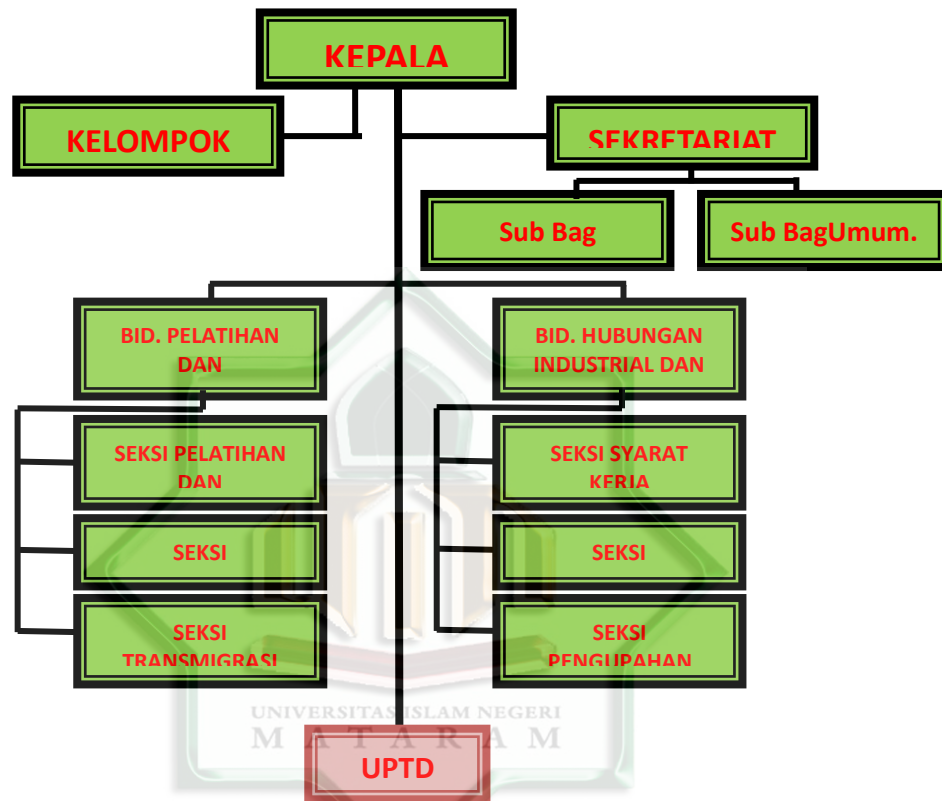
- a. Meningkatkan kemampuan dan kemandirian tenaga kerja
- b. Memperluas kesempatan kerja dalam dan luar negeri
- c. Meningkatkan keharmonisan, keadilan antara pengusaha dan tenaga kerja sesuai norma tenaga kerja
- d. Meningkatkan keamanan dan kenyamanan transmigrasi
- e. Meningkatkan kelancaran dan ketertiban intenal
- f. Meningkatkan kemampuan, keterampilan calon tenaga kerja.<sup>38</sup>

Perpustakaan UIN Mataram

---

<sup>38</sup> *Dokumentasi, Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram*

### 3. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram



Gambar 4.2. Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

## B. Hasil Penelitian dan Pembahasan Penelitian

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Peran Dinas Tenaga Kerja Mataram dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Mataram sebelum Covid-19

Dalam menjalankan perannya Dinas Tenaga Kerja Mataram memiliki tiga peran, yaitu:

##### 1) Menekan tingkat pengangguran

Mewujudkan harapan dari pemerintah dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Mataram, Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram melalui perannya membuat program-program. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibu Siti Nuraeni, ia mengatakan :

“Peran Dinas Tenaga Kerja yaitu bagaimana bisa menekan pengangguran, dengan melalui program-program disnaker yaitu membuka lapangan usaha, tenaga kerja mandiri disektor non formal sesuai dengan skill masing-masing misalnya bengkel, salon, tataboga, dan itu memperluas kesempatan bekerja. Selain itu memberikan informasi apabila ada perusahaan yang membuka lowongan”.<sup>39</sup>

Tenaga kerja bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja dan mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut mampu menghasilkan barang dan jasa, serta mampu memberikan yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk menanggulangi atau menekan tingkat pengangguran Dinas Tenaga Kerja memiliki kriteria-kriteria khusus

---

<sup>39</sup> Ibu Siti Nuraeni, Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja, *Wawancara*, 29 Juni 2021.

untuk para calon tenaga kerja. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibu Siti Nuraeni, ia mengatakan :

“Tentunya ada sasaran kita pada masyarakat pengangguran otomatis, setengah pengangguran mereka sudah bekerja tapi tidak secara optimal, yang sudah pulang TKI itu sasaran kita, itu kriteria-kriteria, usianya minimal sudah 18 thn, dulu kita punya program bukan hanya untuk usia produktif saja (15-65) dulu kita ada usia lansia juga kenapa kita nyari usia lansia karena mereka masih produktif masih sehat, trus mereka menganggur, mereka gengsi atau malu minta sama anak, sehingga buat usaha seperti pedagang kecil di jalan jual nasi putih, nasi bungkus, nasi kucing”<sup>40</sup>.

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

## 2) Memberikan Informasi

Informasi yang diberikan oleh Disnaker sangat penting untuk mempertemukan pencari kerja dengan pekerjaan yang diinginkan dan antara tenaga kerja (perusahaan) dengan tenaga kerja yang dibutuhkan.

---

<sup>40</sup> Ibu Siti Nuraeni, Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja, *Wawancara*, 29 Juni 2021.



Informasi ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penyediaan tenaga kerja, kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja, mobilitas tenaga kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, dan perlindungan tenaga kerja, sangat dibutuhkan dalam rangka penyusunan berbagai kebijakan dan program ketenagakerjaan yang diarahkan untuk pemecahan masalah ketenagakerjaan dan sebagai bahan layanan kepada para pengguna informasi ketenagakerjaan di dalam negeri dan luar negeri. Informasi ketenagakerjaan ini merupakan masukan bagi penyusunan perencanaan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti perihal Proses perekrutan tenaga kerja, sebagai berikut:

“Kalau perekrutan dari pemerintah lowongan CPNS, kalau perekrutan dari swasta tergantung ada informasi lowongan kerja yang ada di perusahaan, kalau memang ada lowongan yang dulunya sebelum covid, dulu kita memfasilitasi melalui jobfair, melalui jobfair itu kita memediasi pencari kerja dan perusahaan yang mencari tenaga kerja”<sup>41</sup>

Perpustakaan UIN Mataram

Peranan DISNAKER dalam penempatan tenaga kerja dilakukan pada sektor formal setiap orang berhak menduduki pekerjaan. Dengan menduduki pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan, bakat, minat, dan keterampilan.

### 3) Memberikan Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu program dari Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja DISNAKER Kota

---

<sup>41</sup> Bapak Ahadi Hudaya, Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, *Wawancara*, 29 Juni 2021.

Mataram. Pelatihan berkaitan erat dengan penyediaan tenaga kerja yang bermutu dan terampil. Pelatihan adalah bentuk upaya untuk meningkatkan mutu tenaga kerja agar memiliki produktivitas tertinggi.

Keberhasilan suatu pembangunan diperlukan angkatan kerja yang sangat memadai, yang memiliki kualitas, keterampilan, maupun produktifitas secara baik sehingga DISNAKER memberikan pembinaan kepada calon tenaga kerja sesuai dengan *skill* yang di miliki seperti seseorang mempunyai *skill* dalam bidang tataboga maka peran DISNAKER memberikan pelatihan-pelatihan dalam bentuk cara memasak, misalnya membuat roti, bolu, dan aneka-aneka kue lainnya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibu Siti Nuraeni, ia mengatakan:

“Mereka akan diciptakan lapangan usaha tenaga kerja mandiri, itu mereka diberikan modal tapi bukan berupa modal uang, sarana prasarana yaitu alat sesuai dengan skil atau usahanya misal tataboga, menjahit, las, namun sebelum mereka menerima bantuan ada pelatihan, pelatihan tetap diberikan makanya setiap tahun ada pelatihan-pelatihan sesuai skil apa yang akan diusahakan, setiap tahun kita mengadakan pelatihan dengan mengambil acak dari 6 kecamatan di Kota Mataram sebanyak 60 orang perempuan dan laki-laki”<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Ibuk Siti Nuraeni, , *Wawancara*, Kepala Seksi Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, *Wawancara* 30 Juni 2021.

**Tabel 4.1**  
**Kegiatan Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram Tahun 2019**

| No | Kecamatan   | Peserta |   | Kejuruan                    |
|----|-------------|---------|---|-----------------------------|
|    |             | L       | P |                             |
| 1  | Ampenan     | 5       | 5 | Menjahit, tataboga, bengkel |
| 2  | Cakranegara | 5       | 5 | Menjahit, tataboga, bengkel |
| 3  | Mataram     | 5       | 5 | Menjahit, tataboga, bengkel |
| 4  | Sandubaya   | 5       | 5 | Menjahit, tataboga, bengkel |
| 5  | Sekarbela   | 5       | 5 | Menjahit tataboga, bengkel  |
| 6  | Seleparang  | 5       | 5 | Menjahit, tataboga, bengkel |

Sumber data: Pada bidang penempatan dan perluasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian dengan salah satu peserta pelatihan Wahyu, ia mengatakan:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
“Program pelatihan ini sangat membantu masyarakat dalam menambah wawasan dan keterampilan yang akan diaplikasikan saat bekerja”<sup>43</sup>

Hal serupa juga disampaikan oleh Putri salah satu peserta

pelatihan, ia mengatakan:

“Adanya program pelatihan oleh Disnaker sangat bermanfaat bagi masyarakat. Pelatihan ini dapat menjadi modal bagi para pencari kerja agar secepatnya dapat pekerjaan, sehingga tidak menganggur”<sup>44</sup>

<sup>43</sup> Wahyu, Peserta Pelatihan Tenaga Kerja, *Wawancara*, 29 Desember 2021.

<sup>44</sup> Putri, Peserta Pelatihan Tenaga Kerja, *Wawancara*, 29 Desember 2021.

Adapun manfaat pelatihan, sebagai berikut:

1. Peningkatan keahlian kerja

Para karyawan yang telah bekerja pada perusahaan memiliki tingkat keahlian yang beraneka ragam. Ada yang memiliki tingkat keahlian hampir memiliki kualifikasi yang diharapkan perusahaan, ada pula yang memiliki keahlian pada tingkat bawah sadar. Dengan adanya pelatihan, para karyawan dapat meningkatkan keahlian dalam tugas dan pekerjaannya.

2. Pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran serta pemindahan tenaga kerja atas tindakan yang mereka lakukan, meskipun seringkali alasan tersebut tidak masuk akal. Hal ini terjadi apabila manajemen memberikan peringatan atas tindakan yang mereka lakukan baik karena keterlambatan masuk kerja, sering mangkir maupun keinginan untuk pindah pada pekerja lain. Dengan begitu diharapkan karyawan yang bersangkutan dapat mengurangi tindakan negatif.

3. Peningkatan produktivitas kerja

Tujuan setiap perusahaan adalah memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk memperoleh tingkat produktivitas tinggi harus ditunjang beberapa faktor dalam perusahaan. Salah satunya adalah kondisi kerja para karyawan. Agar produktivitas kerja

karyawan meningkat, salah satu cara yang harus ditempuh manajemen tenaga kerja adalah menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawannya.

4. Peningkatan Kecakapan Kerja Perkembangan teknologi dan komputerisasi yang makin maju, menuntut para karyawan mampu menggunakannya. Untuk itu, karyawan dituntut mengembangkan kemampuan dan kecakapan kerja. Tanpa usaha itu, sia-sialah kemajuan teknologi dan komputerisasi. Sebenarnya banyak cara mengembangkan karyawan, khususnya untuk meningkatkan kecakapan kerja mereka.
5. Peningkatan Rasa Tanggung Jawab Masing-masing karyawan sebenarnya memiliki tanggung jawab, hanya tingkatan dan urgensinya berbeda-beda, tergantung pada beban tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Yang dimaksudkan tanggung jawab adalah kewajiban seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan masing-masing. Pentingnya pelatihan yang diuraikan diatas dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan maka produktivitas kerja para karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan atau

keahlian kerja, guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Pelatihan kerja yang dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja.

Terdapat beberapa persyaratan yang harus dipersiapkan pada saat pelatihan:

1. Tujuan dan sasaran
2. Kualifikasi pelatih
3. Kesesuaian materi pelatihan
4. Kesesuaian metode pelatihan
5. Persyaratan pelatihan

**Tabel 4.2**

**Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama, Agustus 2018-2020)**

| Status Keadaan Ketenagakerjaan            | Agustus<br>2018 | Agustus<br>2019 |
|---|-----------------|-----------------|
| (1)                                       | (2)             | (3)             |
|   | Ribu Orang      | Ribu<br>Orang   |
| Penduduk Usia Kerja                       | 368,0           | 376,9           |
| Angkatan Kerja                            | 232,9           | 244,5           |
| Bekerja                                   | 217,8           | 231,6           |
| Penganggur                                | 15,1            | 12,9            |
| Bukan Angkatan Kerja                      | 135,0           | 132,4           |
|   | Persen          | Persen          |
| Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)        | <b>6.49</b>     | <b>5.28</b>     |
| Perkotaan                                 | 6.49            | 5.28            |
| Perdesaan                                 | -               | -               |
| Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) | <b>63.31</b>    | <b>64.87</b>    |

Keterangan: \*) Penghitungan dengan menggunakan penimbang SUPAS2015

Data di atas menunjukkan bahwa peran DISNAKER Kota Mataram dalam mengurangi pengangguran sebelum pandemi covid-19 tahun 2018-2019 mengalami kemajuan, yaitu adanya penurunan

angka tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2019 sebesar 5,28 yang mana pada tahun 2018 sebesar 6,49.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat penawaran tenaga kerja yang tidak digunakan atau tidak terserap oleh pasar kerja. TPT juga menggambarkan kemampuan ekonomi pasar kerja yang belum bisa menciptakan pekerjaan bagi mereka yang ingin bekerja tapi tidak mendapatkannya. Adanya pandemi Covid-19 cukup berdampak pada perekonomian di Kota Mataram sehingga berimbas ke sektor ketenagakerjaan. Hal ditunjukkan oleh TPT yang bergerak naik dari 5,28 persen pada Agustus 2019 menjadi 6,83 persen pada Agustus 2020.

Hal di atas sejalan dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai Disnaker, yaitu ibu Siti Nuraeni, ia mengatakan :

“Tingkat pengangguran ada yang dirumahkan, ada yang di phk, bagi yang dirumahkan dan di PHK tentunya ada kesepakatan antara kedua belah pihak, dberikan pesangon, taliasih, sehingga tidak ada perselisihan antara tenaga kerja dan perusahaan, secara otomatis pengangguran meningkat”<sup>45</sup>

Masalah penciptaan lapangan pekerjaan menjadi salah satu tantangan bagi strategi dan kebijakan pembangunan di Indonesia. Pembangunan ekonomi yang dilakukan selama ini masih belum mampu dalam menciptakan kesempatan kerja yang memadai bagi tenaga kerja yang terus menerus meningkat setiap tahunnya,

---

<sup>45</sup> Ibu Siti Nuraeni, Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja, *Wawancara*, 29 Juni 2021.

sehingga berdampak terhadap meningkatnya pengangguran karena lapangan kerja yang tersedia tidak sesuai dengan tenaga kerja yang ada.

Penganggur adalah penduduk yang tidak bekerja tetapi berharap mendapat pekerjaan, dan kegiatannya terdiri dari, mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, tidak mencari pekerjaan karena alasan merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan atau putus asa, tidak mencari pekerjaan karena sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan perannya untuk mengurangi pengangguran di Kota Mataram, terhambat karena adanya beberapa kendala-kendala, seperti hasil wawancara peneliti dengan dengan Bapak Ahadi Hudaya, ia mengatakan :

“Program-program yang harusnya sudah dicanangkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam penekanan tingkat pengangguran terhambat karena anggaran-anggaran yang seharusnya untuk mensejahterakan masyarakat disektor non formal dialihkan untuk membantu masyarakat karena pandemi covid-19, jadi skala prioritasnya kesana dulu”<sup>46</sup>

Penyebab pengangguran semakin meningkat tidak hanya karena faktor lapangan pekerjaan yang kurang memadai, tetapi karena faktor pandemi covid-19 yang mengakibatkan sebagian dana yang seharusnya disalurkan untuk biaya pelatihan tenaga kerja, akan tetapi oleh pemerintah dialihkan untuk bantuan sosial bagi

---

<sup>46</sup> Bapak Ahadi Hudaya, Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, *Wawancara*, 30 Juni 2021.



masyarakat yang terkena dampak covid-19, sehingga mengakibatkan banyak tenaga kerja yang dirumahkan dan terjadi PHK besar-besaran.

Pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram melakukan komunikasi dengan beberapa perusahaan, mereka merumahkan pekerjanya karena kondisi ekonomi di tengah pandemi covid-19 belum sepenuhnya normal, dan perusahaan yang masih merumahkan pekerjanya rata-rata dari perhotelan, sebab tingkat kunjungan wisatawan selama pandemi covid-19 masih di bawah 50%.

Namun untuk memfasilitasi para tenaga kerja yang bermasalah, Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram membuka posko pengaduan, kendatipun tidak ada pekerja yang datang untuk melapor, karena para pekerja sudah memahami kondisi perusahaan masing-masing ditengah pandemi covid-19 dan mereka sudah memiliki kesepakatan.

Covid-19 diketahui muncul pertama kali di Wuhan, China, pada Desember 2019. Tanggal 13 Januari 2020, terdapat kasus baru Covid-19 di luar China unstuk pertama kalinya. Sedangkan di Indonesia, kasus pertama yang diumumkan Presiden adalah pada tanggal 2 Maret 2020. Selanjutnya, Covid-19 dinyatakan sebagai pandemi oleh WHO pada tanggal 16 Maret 2020. Gubernur NTB sendiri mengumumkan penutupan bandara dan pelabuhan pada 24 April 2020. Sejak Covid-19 dinyatakan sebagai pandemi, Indonesia

menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sampai dengan Mei 2020. Namun setelah itu, perlahan-lahan kegiatan ekonomi dan sosial mulai dibuka kembali pada Juni 2020.

Dengan adanya pandemi Covid-19, tidak hanya masalah kesehatan yang timbul, namun semua aspek dalam kehidupan ikut terdampak termasuk perekonomian. Perekonomian mulai menurun sejak diberlakukannya pembatasan aktivitas. Penurunan tersebut juga berdampak pada dinamika ketenagakerjaan di Kota Mataram. Tidak hanya pengangguran, penduduk usia kerja lainnya juga turut terdampak dengan adanya pandemi Covid-19.

Penduduk usia kerja yang terdampak Covid-19 tersebut dikelompokkan menjadi empat komponen yaitu a) Penganggur, b) Bukan angkatan kerja yang pernah berhenti bekerja pada Februari-Agustus 2020, c) Penduduk yang bekerja dengan status sementara tidak bekerja dan, d) Penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja. Kondisi poin c) dan d) merupakan dampak pandemi Covid-19 yang dirasakan oleh mereka yang saat ini masih bekerja, sedangkan kondisi a) dan b) merupakan dampak pandemi Covid-19 bagi mereka yang berhenti bekerja.

Dampak terjadinya pengangguran bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram, seperti hasil wawancara peneliti dengan ibu Siti Nuraeni, ia mengatakan :

“Dampaknya sangat besar, jika pengangguran banyak akan menjadi beban pikiran bagi disnaker, khususnya pemerintah, karena faktor dari pengangguran dapat mengakibatkan terjadinya kriminalitas seperti, pencurian, perampokan. Namun agar tidak terjadi hal seperti itu kami memberikan peluang-peluang memberikan informasi bagi yang ingin bekerja dalam Negeri maupun luar Negeri”<sup>47</sup>.

Pengangguran berdampak negatif terhadap kehidupan masyarakat, kebutuhan ekonomi yang tidak tercukupi bisa mengakibatkan masyarakat untuk melakukan hal diluar batas seperti terjadinya perampokan, dan menyebabkan tindakan kriminalitas dimana-mana. Pengangguran menjadi masalah yang berkepanjangan dan setiap tahunnya tingkat peningkatan dan menurunnya berbeda-beda, dan untuk menekan hal-hal yang disebutkan di atas, DISNAKER Kota Mataram sebisa mungkin memberikan informasi lowongan pekerjaan.

Di bawah ini peneliti akan memaparkan data pengangguran dari tahun 2018-2020, sehingga ada perbandingan tingkat pengangguran dan kondisi pengangguran dari tiga tahun terakhir.

---

<sup>47</sup> Ibu Siti Nuraeni, Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja, *Wawancara*, 29 Juni 2021.

**Tabel 4.3**  
**Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama, Agustus 2018–2020)**

| Status Keadaan Ketenagakerjaan            | Agust. 2018  | Agust. 2019  | Agust. 2020  | Perubahan Y-on-Y (Agt 2019–Agt 2020) |              |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------------------------------|--------------|
| (1)                                       | (2)          | (3)          | (4)          | (5)                                  | (6)          |
|   | Ribu Orang   | Ribu Orang   | Ribu Orang   | Ribu Orang                           | Persen       |
| Penduduk Usia Kerja                       | 368,0        | 376,9        | 385,9        | 9,1                                  | 2,40         |
| Angkatan Kerja                            | 232,9        | 244,5        | 262,7        | 18,2                                 | 7,45         |
| Bekerja                                   | 217,8        | 231,6        | 244,8        | 13,2                                 | 5,70         |
| <b>Penganggur</b>                         | <b>15,1</b>  | <b>12,9</b>  | <b>17,9</b>  | <b>5,0</b>                           | <b>38,84</b> |
| Bukan Angkatan Kerja                      | 135,0        | 132,4        | 123,2        | -9,2                                 | -6,91        |
|   | Persen       | Persen       | Persen       | Persen Poin                          |              |
| <b>Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)</b> | <b>6.49</b>  | <b>5.28</b>  | <b>6.83</b>  | <b>1.54</b>                          |              |
| Perkotaan                                 | 6.49         | 5.28         | 6.83         | 1.54                                 |              |
| Perdesaan                                 | -            | -            | -            | -                                    |              |
| Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) | <b>63.31</b> | <b>64.87</b> | <b>68.07</b> | <b>3.20</b>                          |              |

Keterangan: \*) Penghitungan dengan menggunakan penimbang SUPAS201

Penduduk usia 15 tahun ke atas menurut jenis kegiatan utama menjelaskan jumlah Angkatan Kerja Kota Mataram pada Agustus 2020 sebanyak 262,7 ribu orang, terjadi peningkatan sebanyak 18,2 ribu orang dibanding Agustus 2019. Komponen pembentuk Angkatan Kerja adalah penduduk bekerja dan pengangguran. Peningkatan jumlah angkatan kerja sejalan dengan penyerapannya di lapangan usaha. Pada Agustus 2020, sebesar 244,8 ribu (93,17%) angkatan kerja berhasil diserap pada lapangan usaha. Jumlah angkatan kerja Agustus 2020 bertambah 18,2 ribu orang (7,45%)

dibandingkan Agustus 2019. Sisanya, sebanyak 17,9 ribu orang belum terserap dalam lapangan usaha atau menganggur. Jumlah penduduk yang menganggur pada Agustus 2020 meningkat cukup tinggi, yaitu sebanyak 5,0 ribu orang (38,84%) dibanding Agustus 2019. Adanya pandemi Covid-19 menjadi salah satu penyebab meningkatnya jumlah pengangguran di Kota Mataram, walaupun pada saat yang bersamaan jumlah angkatan kerjanya meningkat.

**Tabel 4.4**  
**Dampak Covid-19 terhadap Penduduk Usia Kerja, Agustus 2020**

| Komponen<br>(1)   | Total (Ribuan Orang)<br>(2) |
|---|-----------------------------|
| Pengangguran karena covid-19 <sup>48</sup>                            | 7,3                         |
| Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena covid-19 <sup>49</sup>              | 1,7                         |
| Sementara tidak bekerja karena covid-19                               | 5,7                         |
| Penduduk Bekerja yang Mengalami Pengurangan Jam Kerja karena Covid-19 | 69,5                        |
| <b>Total</b>  | <b>84,2</b>                 |
| Penduduk Usia Kerja (PUK)   | 385,9                       |
| <b>Persentase Total terhadap PUK (%)</b>                              | <b>21,83</b>                |

Keterangan:

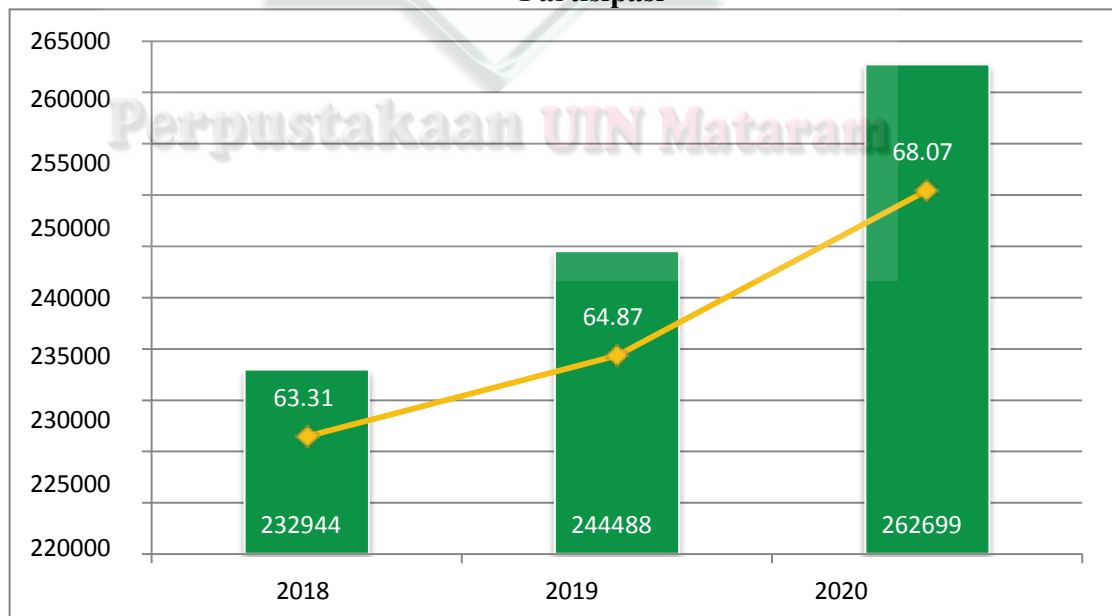
1. Penghitungan dengan menggunakan penimbang SUPAS2015
2. Pengangguran karena Covid-19 adalah pengangguran yang berhenti bekerja karena Covid-19 selama bulan Februari-Agustus 2020. 3. Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena Covid-19 adalah penduduk usia kerja yang termasuk dalam kategori bukan angkatan kerja dan pernah berhenti bekerja karena Covid-19 selama bulan Februari-Agustus 2020.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pengangguran pada masa pandemic tahun 2020 mengalami kenaikan, hal tersebut

dapat dikatakan bahwa disnakers memiliki kendala yang sangat besar, yaitu covid-19 yang dapat melumpuhkan sistem perekonomian.

Dampak Covid-19 terhadap penduduk usia kerja, menunjukkan bahwa dari 385,9 ribu penduduk usia kerja, terdapat 84,2 ribu orang (21,83 persen) yang terdampak Covid-19. Dampak Covid-19 yang dirasakan penduduk usia kerja di Kota Mataram dominan berupa pengurangan jam kerja. Sebanyak 69,5 ribu penduduk usia kerja di Kota Mataram mengalami pengurangan jam kerja, atau sebesar 82,50 persen. Adapun jumlah penganggur karena dampak covid-19 sebanyak 7,3 ribu atau sekitar 40,85% terhadap total penganggur (17,9 ribu orang) di Kota Mataram.

**Gambar 4.3**  
**Tren Jumlah Angkatan Kerja dan Tingkat Partisipasi**

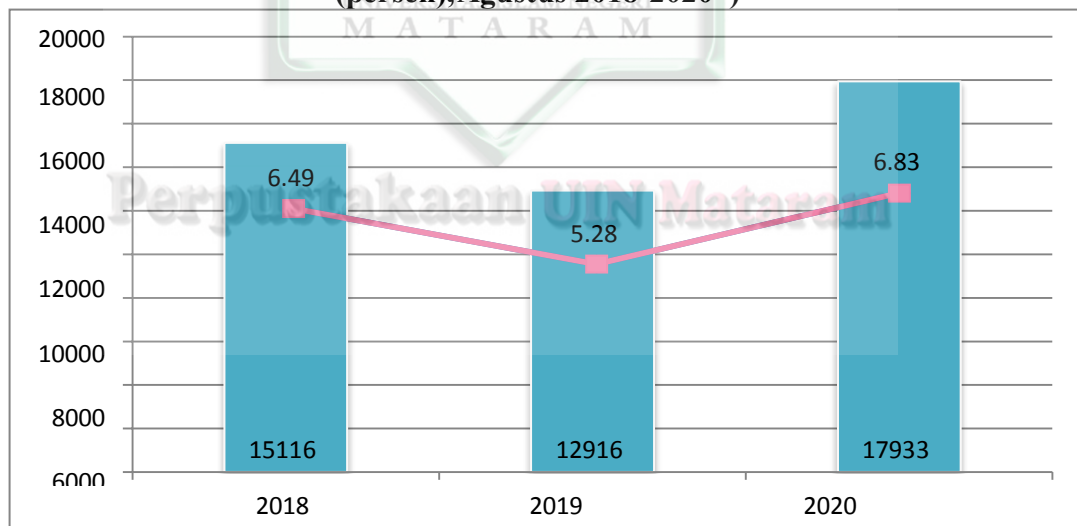


**Angkatan Kerja (TPAK) (persen), Agustus 2018-2020\*)**

Keterangan: \*) Penghitungan dengan menggunakan penimbang SUPAS2015

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada Agustus 2020 tercatat sebesar 68,07%, naik sebesar 3,20% poin dibanding setahun yang lalu. Peningkatan TPAK selama setahun terakhir ini mengindikasikan bahwa terjadi peningkatan penduduk usia kerja yang aktif di pasar kerja, baik menjadi penduduk bekerja maupun sebagai pengangguran. Selama tiga tahun terakhir, jumlah angkatan kerja di Kota Mataram terus mengalami kenaikan. Hal yang sama juga terjadi pada nilai TPAK, dimana pada tahun 2018 hingga 2020, TPAK Kota Mataram terus mengalami kenaikan. Pada Agustus 2020, TPAK Kota Mataram meningkat 3,20% poin dibanding Agustus 2019.

**Gambar 4.4**  
**Tren Jumlah Penganggur dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)**  
**(persen), Agustus 2018-2020\*)**

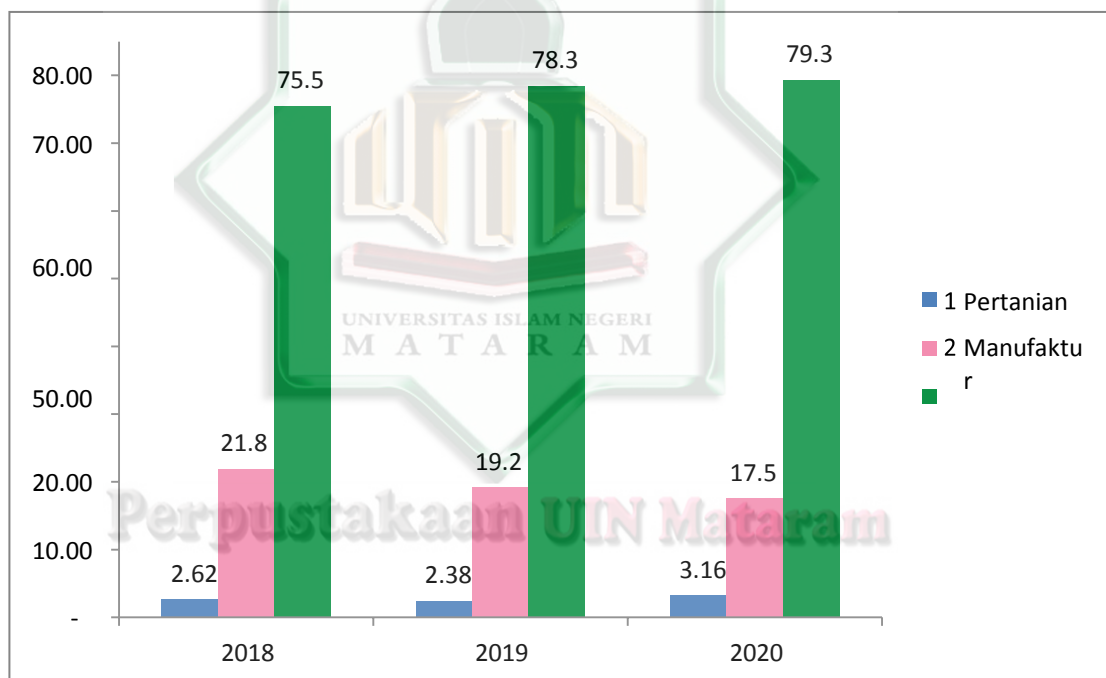


Keterangan: \*) Penghitungan dengan menggunakan penimbang SUPAS2015

Tren jumlah penganggur dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Selama tiga tahun terakhir, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Mataram berfluktuasi. Pada Agustus 2019 TPT Kota

Mataram mengalami penurunan, yang sebelumnya 6,49% menjadi 5,28%. Namun, akibat pandemi Covid-19 sejak Maret tahun ini, TPT Kota Mataram mengalami kenaikan sebesar 1,54% poin menjadi 6,83%. Penjelasan terkait dampak pandemi Covid-19 terhadap penduduk usia kerja di Kota Mataram akan ditampilkan pada Poin.

**Gambar 4.5**  
**Persentase Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama, Agustus 2018-2020\*)**



Keterangan: \*) Penghitungan dengan menggunakan penimbang SUPAS2015

Persentase penduduk bekerja menurut lapangan pekerjaan menunjukkan persentase pertanian pada tahun 2018 sebesar 2.62% namun pada tahun 2019 turun sebesar 2.38%, namun pada tahun 2020 persentase pertanian naik sebesar 3.16%. Pada sektor manufaktur tahun 2018 sebesar 21.8% dan pada tahun 2019 mengalami penurunan



sebesar 19.2%, akibat covid-19 tahun 2020 semakin turun menjadi sebesar 17.5%. Persentase penduduk bekerja menurut jasa pada tahun 2018 sebesar 75.5%, pada tahun 2019 sebesar 78.5% dan pada tahun 2020 naik sebesar 79.3%.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibu Siti Nuraeni, ia mengatakan:

“Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram mencatat sebanyak 23.752 warga Kota Mataram telah mengikuti program kartu pra kerja sebagai upaya untuk pengembangan kompetensi dan kewirausahaan bagi pencari kerja dari kelompok 1 sampai 17. Angka tersebut di atas adalah angka kumulatif. Dengan rincian pada kelompok 1 sampai 11 sebanyak 16.968 orang dan kelompok 12 sampai 17 sebanyak 6.784 orang”. Kemudian hasil verifikasi jenis pelatihan pra kerja dilaksanakan secara *online* dan sebagian besar yang ikut pelatihan mengambil pelatihan tata boga, jadi mereka lebih banyak ikut pelatihan membuat jajanan dan bisnis membuka usaha kecil menengah atau UMKM. Sementara saat ini, pemerintah pusat sedang melaksanakan program kartu pra kerja kelompok ke-19. Terkait dengan hal itu pemerintah daerah tidak memiliki peran untuk menentukan bahkan mengawasi peserta program pra kerja.”

## **b. Peran Dinas Tenaga Kerja Mataram dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Mataram saat Covid-19.**

### **1) Peran Kebijakan Sosial**

Dinas tenaga kerja di Mataram dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 di Kota Mataram terus berusaha melaksanakan tugas dengan baik demi masyarakat. Dinas Tenaga Kerja dirasa perlu menerapkan sebuah kebijakan dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 agar tidak terjadi permasalahan sosial-ekonomi yang juga akan mempengaruhi Kesejahteraan Sosial.

Peranan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 bertujuan untuk pencarian, pengalokasian serta pengembangan sumber daya manusia sehingga kesejahteraan serta keadilan sosial dapat tercapai. Harapan masyarakat bahwa Dinas Tenaga Kerja dapat mengatasi masalah pengangguran pada masa Covid-19. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja memiliki peran kebijakan sosial dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 agar tercapainya target sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Ahadi Huda, ia mengatakan:

“Dalam mengatasi pengangguran, Disnaker menerapkan kebijakan melalui program-program peningkatan kualitas, produktivitas, dan pengembangan perluasan kesempatan kerja seperti pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja, pelatihan dan peningkatan kemampuan Tenaga kerja, pembinaan kelembagaan pelatihan kerja dan instruktur, pelatihan kewirausahaan, sosialisasi dan pembinaan penempatan tenaga kerja asing dan pendamping, sosialisasi pembinaan penempatan dan perlindungan TKI (Tenaga Kerja Indonesia) luar negeri dan PPTKIS (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta), sosialisasi pembinaan tenaga kerja dalam negeri dan lembaga penempatan tenaga kerja swasta, pembangunan BLK (Balai Latihan Kerja), serta sosialisasi bursa kerja dan BKK (Bursa Kerja Khusus).”<sup>50</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibu Siti Nuraeni, ia mengatakan:

---

<sup>50</sup> Bapak Ahadi Huda, Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, *Wawancara*, 22 Desember 2021.

“Sebelum pandemi kan kita ada beberapa program gitu. Rumah karena pandemi ini gerak kita sedikit terhambat sehingga ada program yang bisa dilaksanakan dan tidak. Untuk program yang sudah terlaksana seperti pelatihan dan peningkatan kemampuan tenaga kerja. Ini bisa diikuti oleh siapapun. Baik yang sedang menganggur atau sedang bekerja.”<sup>51</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Ahadi

Hudaya, ia mengatakan:

“Di masa pandemi Covid-19 saat ini banyak sekali sasaran dalam meningkatkan produktivitas belum berjalan efektif. Hal ini disebabkan adanya pembuatan sosial baik secara mikro maupun makro. Tujuannya adalah mengurangi penyebaran virus pandemi Covid-19. Salah satu programnya adalah pelatihan kerja, bursa kerja, serta sosialisasi terkait upaya perluasan kesempatan kerja.”<sup>52</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibuk Siti

Nuraeni, ia mengatakan:

“Karena adanya pandemi Covid-19 saat ini tidak banyak yang bisa dilakukan oleh Disnaker. Kami tetap mengupayakan untuk meningkatkan kesempatan kerja. Adapun program yang dilakukan adalah melalui pengumuman dengan nomor; 39/TK-3/LK/I/2021 dalam rangka meningkatkan keterampilan bagi pencari kerja dengan mengadakan pelatihan berbagai jenis bidang kegiatan.”

## 2) Peran Strategis

Dinas tenaga kerja dalam mengatasi pengangguran pada masa pandemi Covid-19 di Kota Mataram juga melaksanakan peran strategis terhadap kebijakan yang telah diberlakukan. Proses di atas dilakukan secara kontinyu dan berkelanjutan, demi perubahan

---

<sup>51</sup> Ibuk Siti Nuraeni, Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja, *Wawancara*, 22 Desember 2021.

<sup>52</sup> Bapak Ahadi Hudaya, Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, *Wawancara*, 22 Desember 2021.

kebijakan tertentu yang berguna bagi setiap masyarakat yang terlibat di dalamnya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibuk Siti Nuraeni, ia mengatakan:

“Strategi yang dilakukan Disnaker dalam mencapai tujuan adalah dengan memastikan terlaksananya sistem pelatihan kerja nasional Kota Mataram, menyebarluaskan akses informasi kerja, melakukan pendataan pencari kerja, serta kerjasama dengan dunia industri dan meningkatkan keterampilan dalam penciptaan wirausaha muda dan tenaga kerja Mandiri serta pembinaan terhadap lembaga penempatan.”<sup>53</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti, hal yang sama juga disampaikan oleh bapak Ahadi Hudaya, ia mengatakan:

“Strategi dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut seperti adanya bursa kerja, pelatihan keterampilan, kerjasama dengan pihak perusahaan serta data mereka yang sudah membuat kartu pencari kerja itu akan menjadi database Untuk kita dalam pendataan.”<sup>54</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Wahyu salah satu peserta pelatihan, ia mengatakan:

“program pelatihan ini sangat membantu masyarakat dalam hal menambah wawasan dan keterampilan yang akan di aplikasikan pada saat bekerja”<sup>55</sup>

Hal serupa juga disampaikan oleh Putri salah satu peserta pelatihan, ia mengatakan:

---

<sup>53</sup> Ibuk Siti Nuraeni, Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja, *Wawancara*, 22 Desember 2021.

<sup>54</sup> Bapak Ahadi Hudaya, Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, *Wawancara*, 22 Desember 2021.

<sup>55</sup> Wahyu, Peserta Pelatihan Tenaga Kerja, *Wawancara*, 29 Desember 2021.

“Adanya program pelatihan oleh Disnaker sangat bermanfaat bagi masyarakat. Pelatihan ini dapat menjadi modal bagi para pencari kerja agar secepatnya dapat pekerjaan, sehingga tidak menganggur”<sup>56</sup>

### 3) Peran Komunikasi

Dinas tenaga kerja Kota Mataram melaksanakan peran dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 tentunya akan membutuhkan komunikasi yang baik untuk proses pelayanan masyarakat, sehingga masyarakat dapat lebih mengetahui informasi terbaru. Komunikasi juga sangat penting dan informasi lowongan pekerjaan karena adanya komunikasi akan memudahkan dalam mencari informasi- informasi yang dibutuhkan bagi masyarakat yang sedang mencari lapangan pekerjaan dan peluang mensejahterakan hidup Sehingga tingkat pengangguran dapat berkurang.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibuk Siti

Nuraeni, ia mengatakan:

“Dalam memberikan informasi terkait kebijakan Disnaker hanya melalui media online mengingat sedang pandemi. Media yang digunakan adalah website resmi disnaker Mataram dan Facebook Disnaker Kota Mataram. Kami juga melibatkan pihak pengusaha dan Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam menyebarkan informasi kepada masyarakat luas.”<sup>57</sup>

### 4) Peran Mediator

Dinas tenaga kerja dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 Kota Mataram juga berperan sebagai mediator. Fungsi

<sup>56</sup> Putri, Peserta Pelatihan Tenaga Kerja, *Wawancara*, 29 Desember 2021.

<sup>57</sup> Ibuk Siti Nuraeni, Kepala Seksi Penempatan Kerja, dan Perluasan Tenaga *Wawancara*, 22 Desember 2021.

Dinas Tenaga Kerja dalam hal ini adalah membantu pihak-pihak yang sedang berkonflik dan melakukan diagnosa permasalahan yang sedang terjadi hingga diagnosis permasalahan tersebut dapat mencapai penyelesaian masalah. Selain itu, fungsi Dinas Tenaga Kerja adalah mengurangi masalah dan meredam konflik melalui pendapat dari masing-masing pihak.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibuk Hj. Darini, ia mengatakan:

”Sebenarnya konflik antara pekerja ini memang sudah ada sebelum pandemi. Konflik yang sering ditemukan yaitu seperti PHK secara sepihak Dalam hal Kompleks Disnaker membantu sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Jika ada laporan dari masyarakat sebagai korban, maka akan ditindaklanjuti. Sebagai mediator Disnaker berupaya mengadakan pertemuan antara kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan bersama.”<sup>58</sup>

**c. Kendala Yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Mataram dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Mataram.**

1) Komunikasi

Agar kebijakan dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 di Kota Mataram dapat berjalan efektif, dinas tenaga kerja yang telah ditugaskan dalam bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus mengetahui benar-benar apa yang akan dikerjakan dengan baik dan benar. Dalam menyampaikan suatu informasi mengenai pembangunan harus

---

<sup>58</sup> Ibuk Hj. Darini, Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, *Wawancara*, 23 Desember 2021.

dikomunikasikan secara transparan. Dengan orientasi tujuan yang jelas mengarahkan lebih kreatif dan lebih fokus pada konsistensi komunikasi yang mendukung kebijakan dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 di Kota Mataram di terapkan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibuk Hj. Darini, ia mengatakan:

“Disnaker yang bertugas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus benar-benar tahu mengenai tugas dan tanggung jawabnya. Dengan tujuan yang jelas dan terarah mengatasi pengangguran, fokusnya hanya itu. Jadi informasi yang kita berikan seputaran tentang itu saja. Semua informasi yang berbentuk pengumuman ataupun pemerintahan melalui website dan akun resmi Disnaker. Selain itu, Kami juga bekerjasama dengan pihak swasta terkait informasi bursa kerja dan program pelatihan kerja. Namun, saat ini Disnaker kekurangan personil di bidang merespon pertanyaan masyarakat pada media sosial. Sehingga komunikasi ke masyarakat kurang efektif.”<sup>59</sup>

## 2) Sumber Daya

Dinas tenaga kerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta tanggung jawabnya dalam hal mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 di Kota Mataram masih kekurangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja tidak sebanding dengan besarnya

---

<sup>59</sup> Ibuk Hj. Darini, Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, *Wawancara*, 23 Desember 2021.

cakupan kerja dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 di Kota Mataram.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibu Siti Nuuraeni, ia mengatakan:

“Pada saat ini sumber daya manusia kita masih belum memadai, masih terbatas. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa pegawai yang baru pensiun dan belum ada penggantinya. Banyaknya tanggung jawab tugas dengan sumber daya yang kita miliki tidak seimbang dengan pekerjaan yang kita emban.”<sup>60</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti, hal yang sama juga disampaikan oleh bapak Ahadi Hudaya, ia mengatakan:

“Pada saat ini sumber daya manusia kita masih kurang, masih terbatas. Dengan baik yang harus kita kerjakan dengan sumber daya yang kita miliki tidak seimbang dengan yang di lapangan. Ditambah lagi dengan sekarang ada kebijakan dari pemerintah pusat mengenai PPKM Darurat. Maka kita memberlakukan sistem kerja 50% WFH dan 50% WFO. Sehingga kinerja menjadi tidak maksimal.”<sup>61</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibu Siti Nuuraeni, ia mengatakan:

“Sumber daya manusia yang ada saat ini di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram sudah tergolong baik, sesuai dengan keahlian masing-masing divisi. Ditambah pegawai telah mendapatkan diklat guna meningkatkan keahlian dalam melakukan pelayanan bagi masyarakat menjadi lebih maksimal. Akan tetapi jumlah pegawai yang ada di dinas tenaga kerja Kota Mataram masih tergolong minim, Hal ini

---

<sup>60</sup> Ibu Siti Nuuraeni, Kepala Seksi Penempatan Kerja, dan Perluasan Tenaga Kerja, Wawancara, 23 Desember 2021.

<sup>61</sup> Bapak Ahadi Hudaya, Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Wawancara, 23 Desember 2021.



dikarenakan karena adanya pegawai yang pensiun namun belum ada penggantinya.”

## 2. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas yang didapatkan melalui proses observasi, wawancara dan dokumentasi, pada bagian ini peneliti akan membahas dari hasil penelitian mengenai Peran Dinas Tenaga Kerja Mataram Dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Mataram yakni sebagai berikut:

### a. Peran Dinas Tenaga Kerja Mataram dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Mataram Sebelum Covid-19.

Peranan adalah suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau adanya suatu kantor yang mudah dikenal kepribadian seseorang barangkali juga amat mempengaruhi bagaimana peranan harus dijalankan.<sup>62</sup>

Berikut beberapa peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran:

#### 1) Menekan Tingkat Pengangguran

Pengangguran adalah penduduk yang tidak bekerja tetapi berharap mendapat pekerjaan, dan kegiatannya terdiri dari, mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, tidak mencari pekerjaan karena alasan merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan atau putus asa, tidak mencari pekerjaan karena sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.

---

<sup>62</sup> Edy Suhardono, *Teori Peran*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1994), hlm.1.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan Dinas Tenaga Kerja Mataram, dalam menekan tingkat pengangguran Dinas Tenaga Kerja Mataram membuat program-program yakni dengan mengadakan pelatihan sesuai dengan *skill* yang dimiliki oleh masing-masing calon tenaga kerja misalnya pada bidang bengkel, tataboga, dan menjahit.

Dengan demikian melalui program-program yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja Mataram, dapat melatih atau lebih mengasah kemampuan para calon tenaga kerja sesuai dengan *skill* yang dimiliki sehingga lebih produktifitas, dan sesuai dengan kriteria calon tenaga kerja yang dibutuhkan oleh para perusahaan yang membuka lowongan.

## 2) Memberikan Informasi

Infomasi adalah penerangan, pemberitahuan, kabar atau berita tentang sesuatu. Informasi adalah sekumpulan data atau fakta yang dikelola menjadi sesuatu yang bermanfaat bagi penerimanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan Dinas Tenaga Kerja Mataram, dalam memberikan informasi Dinas Tenaga Kerja Mataram melalui jobfair dapat memediasi para pencari kerja dengan perusahaan yang mencari tenaga kerja.

Dengan demikian informasi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Mataram melalui jobfair menjadi penunjang untuk

para calon tenaga kerja, karena informasi yang diberikan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Mataram merupakan informasi yang akurat dan menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun calon tenaga kerja.

Namun di tahun 2021, Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram tidak menggelar *job fair* secara terbuka seperti tahun-tahun sebelumnya, karena untuk menghindari kerumunan sesuai dengan protokol covid-19, akan tetapi dilaksanakan melalui aplikasi.

Aplikasi yang digunakan adalah aplikasi bursa kerja dan setelah dirancang oleh tim Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dan ditargetkan aplikasi tersebut sudah dapat dimanfaatkan dalam triwulan pertama tahun 2021. Persiapan yang dilakukan adalah pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram berkoordinasi dengan sejumlah perusahaan yang membutuhkan pekerja sesuai dengan klasifikasi yang ditentukan untuk dimasukkan dalam data lowongan kerja, sehingga memberikan kemudahan bagi para pencari kerja. Dalam aplikasi bursa kerja, para pencari kerja bisa dengan mudah mencari lowongan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka. Aplikasi tersebut juga dilengkapi dengan kolom pengaduan ketika ada hal-hal yang dinilai tidak sesuai dengan ketentuan.

Harapan pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram, dengan adanya aplikasi bursa kerja dapat mengakomodasi pengangguran

terbuka yang ada di Kota Mataram dengan jumlah yang banyak. Walaupun pada tahun 2020 Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram tidak menggelar kegiatan bursa kerja, karena terjadi pandemi covid-19, sehingga anggaran dialihkan untuk penanganan covid-19.

### 3) Memberikan Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram, dalam memberikan pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram, para tenaga kerja diberikan pelatihan sesuai dengan *skill* yang dimiliki. Setiap tahun diadakan pelatihan-pelatihan seperti tata boga, menjahit dan bengkel.

Adapun manfaat pelatihan, sebagai berikut:

#### 1. Peningkatan keahlian kerja

Para karyawan yang telah bekerja pada perusahaan memiliki tingkat keahlian yang beraneka ragam. Ada yang memiliki tingkat keahlian hampir memiliki kualifikasi yang diharapkan perusahaan, ada pula yang memiliki keahlian pada

tingkat bawah sadar. Dengan adanya pelatihan, para karyawan dapat meningkatkan keahlian dalam tugas dan pekerjaannya.

2. Pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran serta pemindahan tenaga kerja as tindakan yang mereka lakukan, meskipun seringkali alasan tersebut tidak masuk akal. Hal ini terjadi apabila manajemen memberikan peringatan atas tindakan yang mereka lakukan baik karena keterlambatan masuk kerja, sering mangkir maupun keinginan untuk pindah pada pekerja lain. Dengan begitu diharapkan karyawan yang bersangkutan dapat mengurangi tindakan negatif.

3. Peningkatan produktivitas kerja

Tujuan setiap perusahaan adalah memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi dan setiap orang mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk memperoleh tingkat produktivitas tinggi harus ditunjang beberapa faktor dalam perusahaan. Salah satunya adalah kondisi kerja para karyawan. Agar produktivitas kerja karyawan meningkat, salah satu cara yang harus ditempuh manajemen tenaga kerja adalah menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawannya.

4. Peningkatan Kecakapan Kerja Perkembangan teknologi dan komputerisasi yang makin maju, menuntut para karyawan mampu menggunakannya. Untuk itu, karyawan dituntut

mengembangkan kemampuan dan kecakapan kerja. Tanpa usaha itu, sia-sialah kemajuan teknologi dan komputerisasi. Sebenarnya banyak cara mengembangkan karyawan, khususnya untuk meningkatkan kecakapan kerja mereka.

5. Peningkatan Rasa Tanggung Jawab Masing-masing karyawan sebenarnya memiliki tanggung jawab, hanya tingkatan dan urgensinya berbeda-beda, tergantung pada beban tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Yang dimaksudkan tanggung jawab adalah kewajiban seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan masing-masing. Pentingnya pelatihan yang diuraikan diatas dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan maka produktivitas kerja para karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja, guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Pelatihan kerja yang dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja.

Terdapat beberapa persyaratan yang harus dipersiapkan pada saat pelatihan:

### 1. Tujuan dan sasaran

Dalam pelaksanaan program pelatihan harus mempunyai tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan tersebut, selain itu disosialisasikan pada peserta agar dapat memahami pelatihan.

### 2. Kualifikasi pelatih

Pelatih atau instruktur juga berperan penting dalam pelaksanaan program pelatihan kerja. Berhasil atau tidaknya suatu pelatihan akan tergantung pada kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi, baik teori maupun praktek. Pelatih atau instruktur yang diminta dalam pelaksanaan program pelatihan ini adalah instruktur yang handal dalam menyampaikan materi, instruktur yang mampu menjalin kerja sama dan menjaga hubungan emosional yang baik dengan peserta pelatihan sehingga pelaksanaan program pelatihan kerja berjalan dengan baik.

### 3. Kesesuaian materi pelatihan

Materi disusun berdasarkan tujuan pelatihan, peserta, hal yang ingin dicapai dan lamanya pelatihan. Materi yang diberikan kepada peserta pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan. Dari tujuan pelatihan yang telah dirumuskan maka akan diketahui kemampuan apa yang harus diberikan dalam

pelatihan dan selanjutnya identifikasi materi-materi atau bahan-bahan pelajaran yang akan diberikan dalam pelajaran

#### 4. Kesesuaian metode pelatihan

Didalam penyelenggaraan pelatihan tidak terlepas dari metode yang digunakan. Metode pelatihan yang tepat tergantung dari tujuan pelatihan karena tujuan dan sasaran yang berbedah akan berakibat pada metode yang berbeda pula. Metode pelatihan adalah suatu cara atau jalan untuk memperbaiki dan meningkatkan jalan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pekerjaan atau keahlian Sumber Daya Manusia atau peserta pelatihan.

#### 5. Persyaratan peserta pelatihan

Peserta pelatihan merupakan suatu subyek sekaligus obyek pelatihan. keberhasilan suatu pelatihan sangat ditentukan oleh peserta pelatihan, oleh karena itu peserta dituntut untuk memiliki motivasi dan keseriusan yang tinggi dalam mengikuti pelatihan. Mengingat pentingnya kedudukan peserta dalam proses belajar, oleh karenanya setiap penyelenggaraan pelatihan harus diawali dengan proses seleksi peserta baik secara akademik maupun secara administrasi. Hal ini dimaksudkan agar peserta program pelatihan kerja bagi para pencari kerja benar-benar orang yang tepat, sesuai dengan yang seharusnya. peserta pelatihan adalah kumpulan beberapa orang



yang bertujuan untuk dididik atau diajarkan dalam melaksanakan suatu program. Suatu pelatihan tentunya tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila tidak ada peserta yang mengikuti kegiatan atau pelatihan tersebut. Oleh karena itu peserta pelatihan merupakan unsur penting dalam melaksanakan suatu program pelatihan karena sasaran dari suatu program itu adalah orang yang melaksanakan program itu sendiri.

**b. Peran Dinas Tenaga Kerja Mataram dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Mataram Saat Covid-19.**

Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 diukur sejauh mana pencapaian yang telah didapatkan Aula Disnaker dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawabnya dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19.

**1. Peran Kebijakan Sosial**

Kebijakan sosial adalah salah satu bentuk dari kebijakan public yang merupakan ketetapan pemerintah yang dibuat untuk merespon isu-isu yang bersifat public, yakni mengatasi masalah sosial atau memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dinas tenaga kerja di Mataram dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 Kota Mataram selalu berupaya melakukan yang terbaik untuk masyarakat. Dinas Tenaga Kerja

memang perlu menerapkan sebuah kebijakan dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 agar tidak terjadi permasalahan sosial-ekonomiyang juga akan mempengaruhi kesejahteraan sosial.

Peranan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Mataram dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 bertujuan untuk menggali, mengalokasikan dan mengembangkan sumber daya manusia demi tercapainya kesejahteraan sosial dan keadilan sosial. Harapan masyarakat bahwa Dinas Tenaga Kerja dapat mengatasi permasalahan pengangguran pada masa Covid-19. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja memiliki peran kebijakan sosial dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tersebut maka penulis memantik kesimpulan bahwa Dinas Tenaga Kerja dalam membuat kebijakan untuk mengatasi pengangguran pada masa Corona di Kota Mataram berorientasi pada tujuan publik.

## 2. Peran Strategis

Strategis adalah berhubungan, bertalian, berdasar strategi, dan baik letaknya. Strategis berkaitan dengan kata strategi, pasalnya strategi sendiri merupakan rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.

Dinas tenaga kerja dalam mengatasi pengangguran pada masa pandemi Covid-19 di Kota Mataram juga melakukan peran strategi terhadap kebijakan yang telah diberlakukan. Proses tersebut memang dilakukan secara berulang-ulang dan terus-menerus secara berkelanjutan, Tujuannya adalah untuk mencapai perubahan kebijakan tertentu yang bermanfaat bagi setiap masyarakat yang terlibat di dalamnya. Peran dinas tenaga kerja dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 dibantu juga dengan dunia industri oleh berbagai perusahaan yang ada di Kota Mataram strategi implementasi kebijakan Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi pengangguran pada Covid-19 melalui berbagai program seperti pelatihan keterampilan yang berjalan dengan lancar. Namun, tidak semua program dapat dilaksanakan karena terhambat akibat pandemi.

Berdasarkan hasil penelitian peneliti dengan Dinas Tenaga Kerja Mataram, bahwa peran Disnaker dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 dibantu juga dengan dunia industri Oleh berbagai perusahaan yang ada di kota Mataram.

### 3. Peran Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Komunikasi adalah bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia sebagai makhluk sosial.

Dinas tenaga kerja Kota Mataram melaksanakan peran dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 tentunya akan membutuhkan komunikasi yang baik untuk proses pelayanan masyarakat, sehingga masyarakat dapat lebih mengetahui informasi terbaru. Komunikasi juga sangat penting dalam informasi lowongan pekerjaan karena dengan adanya komunikasi akan memudahkan dalam mencari informasi-informasi yang dibutuhkan bagi masyarakat yang sedang mencari lapangan pekerjaan dan peluang sejahteraan hidup. Sehingga tingkat pengangguran dapat berkurang.

Dinas tenaga kerja dalam melakukan peran komunikasi dengan menyebarkan informasi secara online melalui website dan akun resmi. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja juga melibatkan para pengusaha dan Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam menyebarkan informasi. Hal yang jelas sesuai dengan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan peran komunikasi dengan menyebarkan informasi secara online melalui website dan akun resmi. Selain itu Dinas Tenaga Kerja juga melibatkan para pengusaha dan Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam penyebaran

informasi. Hal ini sesuai dengan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

#### 4. Peran Mediator

Mediator adalah penengah atau sebagai pihak netral yang membantu para pihak guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.

Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 di Kota Mataram juga berperan sebagai mediator. fungsi dinas tenaga kerja dalam hal ini adalah membantu pihak-pihak yang sedang berkonflik dan melakukan diagnosa permasalahan yang sedang terjadi hingga diagnosis permasalahan tersebut dapat mencapai penyelesaian masalah. Selain itu, fungsi dinas tenaga kerja adalah mengurangi masalah dan meredam konflik melalui pendapat dari masing-masing pihak.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Disnaker Mataram menjadi mediator apabila ada laporan dari masyarakat yang mengalami PHK sepihak oleh perusahaan tempat bekerja, dan akan mempertemukan kedua pihak tersebut.

**c. Kendala Yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Mataram dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Mataram.**

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Komunikasi adalah bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia sebagai makhluk sosial.

Agar kebijakan dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 di Kota Mataram dapat berjalan efektif, dinas tenaga kerja yang telah ditugaskan dalam bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus mengetahui benar-benar apa yang akan dikerjakan dengan baik dan benar. Dalam menyampaikan suatu informasi mengenai pembangunan harus dikomunikasikan secara transparan. Dengan orientasi tujuan yang jelas mengarahkan lebih kreatif dan lebih fokus pada konsistensi komunikasi yang mendukung kebijakan dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 di kota Mataram diterapkan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Saat menjalankan peranannya untuk mengatasi tingkat pengangguran pada masa Covid-19 di Kota Mataram dinas tenaga kerja masih kekurangan personel di bidang perluasan kerja komunikasi. Hal ini menyebabkan tidak ada respon berupa jawaban kepada masyarakat pada media sosial dinas tenaga kerja, sehingga

menyebabkan komunikasi antara dinas tenaga kerja dengan masyarakat belum efektif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram, peneliti menyimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja menjalankan peran dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 di Kota Mataram masih kekurangan personil di bidang perluasan kerja komunikasi. Hal ini menyebabkan tidak ada respon berupa jawaban kepada masyarakat pada media sosial Dinas Tenaga Kerja. Sehingga menyebabkan komunikasi antara dinas tenaga kerja dengan masyarakat belum efektif.

## 2. Sumber Daya

Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya terdiri dari sumber daya fisik dan sumber daya non-fisik. Sumber daya ada yang dapat berubah, baik menjadi semakin besar maupun hilang, dan ada pula sumber daya yang kekal.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan dari dinas tenaga kerja kota Mataram, peneliti menyimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram saat ini masih terbatas sumber dayanya dalam mengatasi pengangguran pada masa Covid-19 di Kota Mataram. Cakupan tanggung jawab yang diberikan terlalu luas tetapi sumber daya yang tidak mencukupi untuk melakukan tugas secara menyeluruh.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja Mataram dalam mengurangi pengangguran di Kota Mataram dan untuk mengetahui kendala Dinas Tenaga kerja dalam mengurangi pengangguran di Kota Mataram. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah peneliti melakukan penelitian dan analisis permasalahan di atas, peneliti dapat menyimpulkan:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram memiliki beberapa peran dalam mengurangi pengangguran di Kota Mataram yaitu yang pertama menekan tingkat pengangguran, memberikan informasi, dan memberikan pelatihan. Menekan tingkat pengangguran yang dilakukan Dinas Tenaga kerja Mataram dengan membuat program-program yakni dengan mengadakan pelatihan sesuai dengan skil yang dimiliki oleh masing-masing calon tenaga kerja misalnya bengkel, tataboga, dan menjahit. Informasi yang diberikan Dinas Tenaga Kerja Mataram melalui *jobfair* yang dapat memediasi para pencari kerja dengan perusahaan yang mencari tenaga kerja. Pelatihan yang diberikan Dinas Tenaga Kerja Mataram berupa pelatihan-pelatihan untuk lebih mengasah skill yang dimiliki para calon tenaga kerja



misalnya menjahit, tataboga, dan bengkel. Peran Dinas Tenaga Kerja Mataram dalam mengurangi pengangguran di Kota Mataram saat Covid-19, yaitu adanya peran kebijakan sosial, peran strategis, peran komunikasi dan peran mediator.

2. Kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Mataram dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Mataram. Kendala yang dihadapi pada masa Covid-19 di Kota Mataram yaitu, kurangnya sumber daya manusia sehingga dinas tenaga kerja tidak bisa merespon pertanyaan dari masyarakat pada website dan akun resmi.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti diantaranya:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram, agar dapat mekasimalkan upaya dalam mengurangi pengangguran dan dapat memanfaatkan bantuan dari pemerintah yang diterima untuk kiranya dikelola sepenuhnya bagi penyerapan tenaga kerja yang kreatif, inovatif serta berdaya saing tinggi, dan Disanaker harus tegas memberikan sanksi kepada perusahaan yang tidak memberikan informasi lowongan pekerjaan karena hal tersebut bertentangan dengan Keppres No. 4 Tahun 1980 tentang wajib lapor lowongan perusahaan.
2. Para pekerja dan calon pekerja agar kiranya memanfaatkan wadah yang disediakan oleh pemerintah dan DISNAKERS untuk mengembangkan potensi diri dalam meningkatkan keterampilan,

keahlian maupun produktivitas serta membentuk jiwa yang memiliki kompetensi yang unggul.

3. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian yang komprehensif untuk melihat faktor-faktor yang lebih luas dalam kaitannya dengan peran DISNAKERS dalam menanggulangi angka pengangguran.



Perpustakaan UIN Mataram

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2014.  
Alfabeta, Vc, 2018.
- Akbar Hidayat, “Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Makassar” *Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Mkassar, 2017.
- Abdullah, *Berbagai Metodologi dalam Penelitian Pendidikan dan Manajemen*, Gowa: Gunadarma Ilmu, 2018.
- Bagong Suyanto, *Metode Penelitian Social Berbagai Alternative Pendekatan*, Jakarta: kencana, 2007.
- BPS, “Pengangguran”, dalam <https://sirusa.bps.go.id/sirusa/index.php/variabel/945>, diakses tanggal 19 Maret 2021, pukul 12.06 WITA.
- Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Edy Suhardono, *Teori Peran*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 1994.
- Firnawati, Muhammadiyah, Ansyari Mone, “Peran Pemerintah Dalam Penanggulangan Pengangguran di Kota Makassar”, *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 2, No. 3, 2016.
- Harry Heriawan Saleh, *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2005.
- Henry Faizal Noor, *Ekonomi Manejerial*, Edisi Revisi, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.
- Hermes Saroha Butar Butar, “Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru”, *Jurnal Jom Fisip*, Vol. 2, No. 2, 2015.
- Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008.
- Jeffry Chandra Irvanto, Adam Idris, dan Melati Dama, “Peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Samarinda”, *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 5, No. 3, 2017.

- Lexy.J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi Bandung: PT. Remaja Rordakarya, 2014
- Muhammad Zulfadhli, “Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kota Samarinda”, *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 4, No. 1, 2016.
- Mohammad Nasir, *Metode Penelitian*, Cetakan ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998.
- Nizar Zakaria, “Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Tulungagung (Studi kasus pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja)” *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2020.
- Oemar Hamalik, *Teori Peran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Robi Tedja Hidayat, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: UI-Press, 1992.
- S. Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam perspektif Pembangunan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008
- Sugianto, Yul Tito Permadhy, “Faktor Penyebab Pengangguran dan Strategi Penanganan Permasalahan Pengangguran pada Desa Bojongcae, Cibadak Lebak Provinsi Banten”, *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, Vol. 2. No. 3, 2020.
- Sendjun H Manululang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Citra, 1998.
- Sri Sujiatmi, Novisari Puspita, “Strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam Menangani Pengangguran di Kabupaten Tegal”, *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 2, No. 1, 2019.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Raja Grapindo Persada, 2007.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.

Suharsimi Harikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1997.

Sutrisno Hadi, *Metode Research*, Jakarta: Andi Offsel, 1986.

Teguh Handika, Sufian Hamim, “Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal di PT. Wahana Karsa Swandiri Kecamatan Mandau”, *Publika* Vol. 5, No. 1, 2019.

W. A Gerungan, *Psikologi Sosial*, Bandung: PT Eresso, 1998.



Perpustakaan UIN Mataram



**LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

### Kegiatan Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram Tahun 2019

| No | Kecamatan   | Peserta |   | Kejuruan                       |
|----|-------------|---------|---|--------------------------------|
|    |             | L       | P |                                |
| 1  | Ampenan     | 5       | 5 | Menjahit,<br>tataboga, bengkel |
| 2  | Cakranegara | 5       | 5 | Menjahit,<br>tataboga, bengkel |
| 3  | Mataram     | 5       | 5 | Menjahit,<br>tataboga, bengkel |
| 4  | Sandubaya   | 5       | 5 | Menjahit,<br>tataboga, bengkel |
| 5  | Sekarbela   | 5       | 5 | Menjahit<br>tataboga, bengkel  |
| 6  | Seleparang  | 5       | 5 | Menjahit,<br>tataboga, bengkel |

### Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama, Agustus 2018-2020)

| Status Keadaan Ketenagakerjaan            | Agustus<br>2018 | Agustus<br>2019 |
|---|-----------------|-----------------|
| (1)                                       | (2)             | (3)             |
|   | Ribu Orang      | Ribu<br>Orang   |
| Penduduk Usia Kerja                       | 368,0           | 376,9           |
| Angkatan Kerja                            | 232,9           | 244,5           |
| Bekerja                                   | 217,8           | 231,6           |
| Penganggur                                | 15,1            | 12,9            |
| Bukan Angkatan Kerja                      | 135,0           | 132,4           |
|   | Persen          | Persen          |
| Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)        | <b>6.49</b>     | <b>5.28</b>     |
| Perkotaan                                 | 6.49            | 5.28            |
| Perdesaan                                 | -               | -               |
| Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) | <b>63.31</b>    | <b>64.87</b>    |

**Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama, Agustus 2018–2020)**

| Status Keadaan Ketenagakerjaan            | Agust. 2018  | Agust. 2019  | Agust. 2020  | Perubahan Y-on-Y (Agt 2019–Agt 2020) |              |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------------------------------|--------------|
| (1)                                       | (2)          | (3)          | (4)          | (5)                                  | (6)          |
|   | Ribu Orang   | Ribu Orang   | Ribu Orang   | Ribu Orang                           | Persen       |
| Penduduk Usia Kerja                       | 368,0        | 376,9        | 385,9        | 9,1                                  | 2,40         |
| Angkatan Kerja                            | 232,9        | 244,5        | 262,7        | 18,2                                 | 7,45         |
| Bekerja                                   | 217,8        | 231,6        | 244,8        | 13,2                                 | 5,70         |
| <b>Penganggur</b>                         | <b>15,1</b>  | <b>12,9</b>  | <b>17,9</b>  | <b>5,0</b>                           | <b>38,84</b> |
| Bukan Angkatan Kerja                      | 135,0        | 132,4        | 123,2        | -9,2                                 | -6,91        |
|   | Persen       | Persen       | Persen       |                                      | Persen Poin  |
| <b>Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)</b> | <b>6.49</b>  | <b>5.28</b>  | <b>6.83</b>  |                                      | <b>1.54</b>  |
| Perkotaan                                 | 6.49         | 5.28         | 6.83         |                                      | 1.54         |
| Perdesaan                                 | -            | -            | -            |                                      | -            |
| Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) | <b>63.31</b> | <b>64.87</b> | <b>68.07</b> |                                      | <b>3.20</b>  |

**Dampak Covid-19 terhadap Penduduk Usia Kerja, Agustus 2020**

| Komponen  | Total (Ribu Orang) |
|---|--------------------|
| (1)   | (2)                |
| Pengangguran karena covid-19 <sup>1</sup>                             | 7,3                |
| Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena covid-19 <sup>2</sup>               | 1,7                |
| Sementara tidak bekerja karena covid-19                               | 5,7                |
| Penduduk Bekerja yang Mengalami Pengurangan Jam Kerja karena Covid-19 | 69,5               |
| <b>Total</b>  | <b>84,2</b>        |
| Penduduk Usia Kerja (PUK)   | 385,9              |
| <b>Persentase Total terhadap PUK (%)</b>                              | <b>21,83</b>       |



## PEDOMAN WAWANCARA

**Nama: Miftah Imania**

**“Peran Dinas Tenaga Kerja Mataram Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kota Mataram (Studi Kasus Pada Bidang Penempatan Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja) Tahun 2020”**

**Informan : Pegawai Dinas Tenaga Kerja Mataram**

Dalam penelitian ini peneliti hanya mengemukakan rencana wawancara secara garis besar yang akan dikembangkan secara lebih mendalam pada saat wawancara dilakukan terhadap informan sehingga diharapkan perolehan informasi yang lengkap, aktual dan akurat.

1. Peran Dinas Tenaga Kerja Sebelum Covid-19
  - a. Bagaimana peran dinas tenaga kerja dalam mengurangi pengangguran di kota mataram?
  - b. Apakah pada bidang penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja sudah melakukan sosialisasi secara maksimal?
  - c. Apakah ada perubahan yang signifikan dalam pengurangan angka pengangguran?
  - d. Apakah ada pelatihan-pelatihan khusus yang diberikan kepada para tenaga kerja dan seperti apa pelatihan-pelatihan tersebut?
  - e. Apakah pelatihan-pelatihan tersebut memberikan dampak yang signifikan bagi tenaga kerja?
  - f. Selama ini penempatan kerja yang dilakukan dinas tenaga kerja sudah sejauh mana, dan contoh konkritnya penempatan yang bagaimana?
  - g. Untuk memperluas kesempatan kerja, apakah ada kriteria-kriteria khusus untuk para calon tenaga kerja?
  - h. Dampak pengangguran bagi dinas tenaga kerja seperti apa?
  
2. Peran Dinas Tenaga Kerja Saat Covid-19
  - a. Apa saja kebijakan dinas tenaga kerja mataram dalam mengatasi tingkat pengangguran pada masa pandemi covid-19 di kota mataram?
  - b. Bagaimana strategi dinas tenaga kerja dalam mencapai kebijakan tersebut?
  - c. Apakah kemampuan sumber daya manusia di dinas tenaga kerja saat ini sudah lebih baik?  
Pada saat pandemi sekarang apakah terjadi konflik sengketa antara tenaga kerja dengan perusahaan ?
  - d. Bagaimana dinas tenaga kerja membantu pihak-pihak yang sedang berkonflik tersebut?

3. Kendala yang dihadapi dinas tenaga kerja dalam mengurangi pengangguran
  - a. Bagaimana komunikasi yang digunakan dinas tenaga kerja dalam menginstruksikan kebijakan mengatasi tingkat pengangguran pada masa pandemi covid-19 di kota mataram ?
  - b. Bagaimana upaya spesifik dinas tenaga kerja dalam menginstruksikan kebijakan mengatasi tingkat pengangguran pada masa pandemi covid-19 di kota mataram ?
  - c. Bagaimana pemanfaatan sumber daya manusia pada dinas tenaga kerja dalam menjalankan kebijakan mengatasi tingkat pengangguran pada masa pandemi covid-19 di kota mataram ?



Perpustakaan UIN Mataram

### DAFTAR DOKUMENTASI



Perpustakaan UIN Mataram

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Miftah imania  
Tempat, Tanggal Lahir : Sorokilo, 01 January 2000  
Alamat Rumah : Dompu, Desa Kramat Kec. Kilo  
Nama Ayah : Usman  
Nama Ibu : Nuraenti

### B. Riwayat Pendidikan

1. SD/MI : SDN 14 Kilo
2. SMP/MTS : MTS An-nur
3. SMA/SMK/MA : MA Alaziziyah Putri

Mataram, 20 Desember 2021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
M A T A R A M

  
**Miftah Imania**

Perpustakaan UIN Mataram



**PEMERINTAH KOTA MATARAM**  
**BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**  
GEDUNG SELATAN LANTAI 3 KOMPLEK KANTOR WALIKOTA  
JL. PEJANGGIK NO. 16 MATARAM 83121

**SURAT IZIN PENELITIAN**

Nomor : 070/439/Balitbang-Kt/VI/2021

TENTANG

**KEGIATAN PENELITIAN DI KOTA MATARAM**

- Dasar :
- a. Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Mataram;
  - b. Peraturan Walikota Mataram Nomor 59 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas Fungsi Serta Tata Kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Mataram;
  - c. Surat Permohonan Ijin Survei dan Penelitian dari UIN Mataram Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Nomor : 1095/Un.12/FEBI/PP.00.9/06/2021 Tanggal 21 Juni 2021.
  - d. Rekomendasi Penelitian dari Kepala Bakesbangpol Kota Mataram Nomor : 070/421/Bks-Pol/VI/2021 Tanggal 23 Juni 2021.

**MENGIJINKAN**

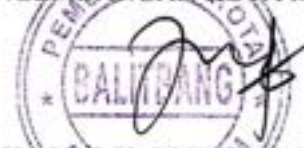
- Kepada
- Nama : **Miftah Imania**
- Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**
- Judul Penelitian : **"Peran Dinas Tenaga Kerja Mataram Dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Mataram (Studi Kasus Pada Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja)"**
- Lokasi : **Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram**
- Untuk : **Melaksanakan Izin Survei dan Penelitian dari Tanggal 28 Juni 2021 s/d 28 September 2021.**

Setelah Survei dan Penelitian Selesai, diharapkan Untuk Menyerahkan 1 (satu) Eksemplar Laporan Hasil Penelitian dimaksud kepada Balitbang Kota Mataram.

Demikian surat izin ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mataram, 24 Juni 2021

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN KOTA MATARAM



H. LAILU JOHARI, SE.ME  
Pembina Tk. I (IV/b)  
NIP. 19681204 200112 1 004

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Walikota Mataram di Mataram;
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram di Mataram;
3. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram di Mataram;
4. Yang bersangkutan;



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jln. Gajah Mada No.100 Tlp.(0370) 621298–623809 Fax. 625337 Jempong Mataram

Website: <http://febi.uinmataram.ac.id>

email: [febi@uinmataram.ac.id](mailto:febi@uinmataram.ac.id)

Nomor : 1034/Un.12/FEBI/PP.00.9/06 /2021  
Lamp. : 1 (satu) Gabung  
Hal : Permohonan Izin Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth.:  
Pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram  
Di Mataram

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Dengan hormat, kami mohon diberikan izin meneliti di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa di bawah ini:

Nama : Miftah imania  
NIM : 170501302  
Jurusan : Ekonomi Syari'ah  
Judul Penelitian : PERAN DINAS TENAGA KERJA KOTA MATARAM DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN DI KOTA MATARAM (Studi Kasus Pada Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja)

Berkenaan dengan itu, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan data dan bantuan seperlunya agar kegiatan penelitian mahasiswa yang bersangkutan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Data hasil penelitian tersebut diperlukan untuk menyusun skripsi.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Mataram, 21 juni 2021

a.n.Dekan,  
Wakil Dekan Bid. Akademik dan  
Kemahasiswaan

Dr. Muh. Yusuf, M.Si.





P E M E R I N T A H K O T A M A T A R A M  
D I N A S T E N A G A K E R J A

Jl. Jendral Ahmad Yani No. Mataram

L E M B A R D I S P O S I S I

|  |   |
|--|---|
| Surat dari : BPD   | Diterima Tgl. : 24-06-2021  |
| Nomor Surat : 0701939/Balidbag-BT/M/2021   | No. Agenda : 229  |
| Tgl. Surat : 24-06-2021  | <input type="checkbox"/> Amat Segera <input type="checkbox"/> Segera <input type="checkbox"/> Penting |
| Perihal : surat izin parolition  | Kasubbag Umum & Kepegawaian   |
| Diteruskan Kepada :<br>1. Sekretaris<br>2. Kepala Bidang Pelatihan Penempatan Ketenagakerjaan<br>3. Kepala Bidang Hubungan Industri & Jamsos Naker |   |
| Disposisi : <i>As. Tabik fempita</i><br><i>- Tobep &amp; buntu, Tob</i>  |   |



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MATARAM  
UPT PUSAT PERPUSTAKAAN**

Jl. Pendidikan No. 35 Tlp. (0370) 621298-625337-634490 Fax, (0370) 625337  
Mataram – Nusa Tenggara Barat

---

**SURAT KETERANGAN BEBAS PINJAM  
NO. 1817/M.03.02/2021**

Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri ( UIN ) Mataram menerangkan  
bahwa :

NAMA : MIFTAH IMANIA  
NIM : 170501302  
FAK/JUR : FEBI/ES

Mahasiswa/Mahasiswi yang tersebut namanya di atas ketika surat ini dikeluarkan,  
sudah tidak mempunyai pinjaman, hutang denda ataupun masalah lainnya di Perpustakaan  
Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram. Surat keterangan ini diberikan untuk keperluan  
daftar ujian skripsi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
M A T A R A M

**Perpustakaan UIN Mataram**

Mataram, 2 Desember 2021  
An. Kepala Perpustakaan,



*[Handwritten Signature]*  
SUAEB, S. Adm.  
NIP.196812312003121004





**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MATARAM  
UPT PERPUSTAKAAN**

Jl. Pendidikan No. 35 Tlp. (0370) 621298-625337-634490 Fax. (0370) 625337

---

**SURAT KETERANGAN**

No. :1943/ Un.12/Perpustakaan/12/2021

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Miftah Imania  
Nim : 170501302  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : FEBI

Telah melakukan pengecekan tingkat similarity dengan menggunakan software Turnitin plagiarism checker. Hasil pengecekan menunjukkan tingkat similiarti 22% Skripsi yang bersangkutan dinyatakan layak untuk diuji.

Demikian surat keterangan untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

**Perpustakaan UIN Mataram**

Mataram, 02 Desember 2021

Kepala UPT Perpustakaan



Kuraeni, S.IPI

NIP. 197706182005012003



## Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Miftah Imania 170501302  
Assignment title: EKONOMI SYARIAH  
Submission title: SkripsiMiftahImania170501302  
File name: SKRIPSI\_MIFTAH\_IMANIA\_CEK\_PLAGIASI.docx  
File size: 265.27K  
Page count: 67  
Word count: 11,134  
Character count: 74,173  
Submission date: 30-Nov-2021 02:26PM (UTC+0800)  
Submission ID: 1716124347



Perpustakaan UIN Mataram

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM  
MATARAM  
2021

ORIGINALITY REPORT

**22%**  
SIMILARITY INDEX

**23%**  
INTERNET SOURCES

**3%**  
PUBLICATIONS

**7%**  
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | <a href="http://repository.unibos.ac.id">repository.unibos.ac.id</a><br>Internet Source             | 7% |
| 2 | <a href="http://disnakertrans.ntbprov.go.id">disnakertrans.ntbprov.go.id</a><br>Internet Source     | 6% |
| 3 | <a href="http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id">ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id</a><br>Internet Source | 2% |
| 4 | <a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a><br>Internet Source                     | 2% |
| 5 | <a href="http://etheses.uinmataram.ac.id">etheses.uinmataram.ac.id</a><br>Internet Source           | 2% |
| 6 | <a href="http://tsoenx.blogspot.com">tsoenx.blogspot.com</a><br>Internet Source                     | 2% |

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 2%



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jln. Gajah Mada No. 100 Tlp. (0370) 621298-623809 Fax. (0370) 625337 Jempong Mataram  
website : <http://febi.uinmataram.ac.id>, email : [febi@uinmataram.ac.id](mailto:febi@uinmataram.ac.id)

**KARTU KONSULTASI PROPOSAL/SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Miftah Imania  
NIM : 170501302  
Pembimbing I : Drs. Ma'ruf, S.H., M.Ag.  
Judul Penelitian : PERAN DINAS TENAGA KERJA MATARAM DALAM  
MENGURANGI PENGANGGURAN DI KOTA MATARAM  
(Studi Kasus Pada Bidang Penempatan Kerja dan  
Perluasan Kesempatan Kerja)

| Tanggal     | Materi Konsultasi/Catatan/Saran/Perbaikan                   | Tanda Tangan |
|-------------|---|--------------|
| 11/Nov/2021 | Perbaiki penulisan skripsi sesuai dgn kaidah BHS Indonesia. | f            |
| 17/Nov/2021 | Tambah penemuan   | f            |
| 26/Nov/2021 | Tambah penemuan   | f            |
| 30/11/21    | Perbaiki penulisan EYD dan perbaiki penulisan skripsi tsb.  | f            |
| 1/12/21     | Ace silahkan ujian/munagasd                                 | f            |
|             |   |              |
|             |   |              |
|             |   |              |

Mengetahui,  
Dekan,

Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag.  
NIP. 197111102002121001

Mataram,  
Pembimbing I

Drs. Ma'ruf, S.H., M.Ag.  
NIP. 196505141997031003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jln. Gajah Mada No. 100 Tlp. (0370) 621298-623809 Fax. (0370) 625337 Jempong Mataram  
website : <http://febi.uinmataram.ac.id>, email : [febi@uinmataram.ac.id](mailto:febi@uinmataram.ac.id)

**KARTU KONSULTASI PROPOSAL/SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Miftah Imania  
NIM : 170501302  
Pembimbing II : Yunia Ulfa Variana, S.E., M.Sc.  
Judul Penelitian : PERAN DINAS TENAGA KERJA MATARAM DALAM  
MENGURANGI PENGANGGURAN DI KOTA  
MATARAM (Studi Kasus Pada Bidang Penempatan  
Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja)

| Tanggal    | Materi Konsultasi/Catatan/Saran/Perbaikan  | Tanda Tangan |
|------------|--|--------------|
| 21/09/2021 | Gambaran umum Profil => diperbaiki<br>Data pengangguran kota mataram<br>Peran Dinas Tenaga kerja |              |
| 29/09/2021 | Hasil Penelitian => diperbaiki<br>Pembahasan => diperbaiki                                       |              |
| 7/10/2021  | Kesimpulan => diperbaiki<br>Saran => diperbaiki  |              |
| 27/10/2021 | ACC Skripsi  |              |
|            |  |              |
|            |  |              |
|            |  |              |
|            |  |              |
|            |  |              |

Mengetahui,  
Dekan,

Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag.  
NIP. 197111102002121001

Mataram,  
Pembimbing II

Yunia Ulfa Variana, S.E., M.Sc.  
NIP. 198006132011012003