

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Globalisasi adalah perluasan kegiatan ekonomi melintasi batas-batas politik nasional dan regional dalam bentuk peningkatan gerakan barang dan jasa termasuk buruh, modal, teknologi, dan informasi melalui perdagangan.<sup>1</sup>

Dikawasan ASEAN awalnya dimulai dengan tercetusnya organisasi regional ekonomi, yaitu AFTA (*ASEAN Free Trade Area*). AFTA adalah bentuk dari kerja sama perdagangan dan ekonomi di wilayah ASEAN. AFTA disepakati pada tanggal 28 januari 1992 di Singapura. Pada awalnya ada enam negara yang menyepakati AFTA, yaitu : Brunei Darussalam, Indonesia, Malaysia, Filipina dan Thailand. Vietnam bergabung dalam AFTA tahun 1995, sedangkan Laos dan Myanmar pada tahun 1997, kemudian Kamboja pada tahun 1999.

Dalam perkembangannya, China mulai melirik untuk bergabung bersama AFTA karena China menilai produk-produknya akan semakin berkembang di kawasan ASEAN jika ikut bergabung dengan AFTA. ASEAN - *China Free Trade Area* (ACFTA) merupakan kesepakatan antara negara-negara anggota ASEAN

---

<sup>1</sup> Cornelis Rintuh dan Miar, M.S. *Kelembagaan dan Ekonomi Rakyat*. Yogyakarta : BPF 2005. Hal 116

dengan China untuk mewujudkan kawasan perdagangan bebas dengan menghilangkan atau mengurangi hambatan-hambatan perdagangan barang baik tarif ataupun non tarif, peningkatan akses, pasar jasa, peraturan dan ketentuan investasi, sekaligus peningkatan aspek kerjasama ekonomi untuk mendorong hubungan perekonomian para pihak ACFTA dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat ASEAN dan China.<sup>2</sup>

ACFTA dimulai ketika pada tahun 2001 digelar ASEAN-China summit di Bandar seri Begawan , Brunei Darussalam pertemuan kelima antar ASEAN dengan China ini menyetujui usulan China untuk membentuk ACFTA dalam jangka waktu 10 tahun. Lima bidang kunci yang disepakati untuk dilakukan kerjasama adalah pertanian, telekomunikasi, pengembangan sumberdaya manusia, investasi antar negara dan pembangunan disekitar area sungai Mekong.<sup>3</sup>

Pertemuan ini ditindaklanjuti dengan pertemuan antar menteri ekonomi dalam ASEAN-China summit tahun 2002 di Phnom Penh, Vietnam. Pertemuan ini menyepakati “*Framework Agreement on Comprehensive Economic Cooperation*” (CEC), yang didalamnya termasuk FTA. Sejak pertemuan itulah ACFTA dideklarasikan.

Perjanjian ACFTA ini dilakukan dalam beberapa tahap, persetujuan jasa ACFTA ditandatangani pada pertemuan ke-12 KTT ASEAN di Cebu, Filipina, pada

---

<sup>2</sup>ASEAN FREE TRADE AREA, diakses pada tanggal 2 desember 2014, situs: [ditjenkpi.kemendag.go.id/.../ASEAN/20%-20China%20FTA.pdf](http://ditjenkpi.kemendag.go.id/.../ASEAN/20%-20China%20FTA.pdf)

<sup>3</sup><http://map.ugm.ac.id/index.php/component/content/article/11-policyforum/64-acfta-dan-Indonesia> diakses 2 desember 2014

bulan Januari 2007. Sedangkan Persetujuan Investasi ASEAN China ditandatangani pada saat pertemuan ke-41 Tingkat Menteri Ekonomi ASEAN tanggal 15 Agustus 2009 di Bangkok, Thailand.<sup>4</sup>

Pada tahun 2010 ini negara Asia Tenggara yang tergabung dalam ASEAN (*Association of South East Asian Nation*) telah menyepakati China ASEAN *Free Trade Agreement* atau CAFTA/AFCFTA dengan negara China. Dimulai pada tahun 2004 negara-negara ASEAN telah menandatangani CAFTA tersebut, yakni kesepakatan untuk memulai perdagangan bebas dengan Cina dengan berbagai ketentuan tentang perdagangan antara ASEAN dan Cina seperti bea masuk yang secara bertahap dikurangi. Sesuai jadwal maka pada tahun 2010 ini ACFTA memasuki katagori normal track 1 pada tanggal 1 Januari 2010. Diantara sesama Negara ASEAN akan diselenggarakan ASEAN *Connectivity* (jalur perhubungan Asia Tenggara), yang diantisipasi oleh pemerintah Indonesia dengan pengoperasian Pelabuhan Socah tahun 2020 nanti. Di sisi lain berbagai pihak mengkhawatirkan kesepakatan ACFTA ini akan melemahkan perekonomian nasional, selanjutnya mengancam akan terjadi banyaknya pemutusan hubungan kerja dan berujung pada meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia disebabkan daya saing produk Indonesia yang rendah, dan ketidaksiapan rakyat menghadapi persaingan global. Pada tahun 2010 negara Asia Tenggara yang tergabung dalam ASEAN (*Association of South East Asian Nation*) telah menyepakati ASEAN *China Free Trade Area* atau

---

<sup>4</sup> Daniel Pambudi dan Alexander C, Chandra, Garuda Terbelit Naga-Dampak Kesepakatan Perdagangan bebas Bilateral ASEAN-Cina terhadap perekonomian Indonesia. Jakarta : institute for global justice. 2006 hal.3

ACFTA dengan negara China. Berbagai pihak mengkhawatirkan kesepakatan ini akan melemahkan perekonomian nasional, selanjutnya mengancam perdagangan untuk produk-produk industri domestic dan berujung pada maraknya PHK.<sup>5</sup>

Di Indonesia sendiri, ACFTA mulai diberlakukan pada 1 januari 2010 karena banyaknya kontroversi mengenai ACFTA. Sejak perjanjian ACFTA dimulai diberlakukan tentunya negara-negara ASEAN, khususnya Indonesia telah mempersiapkan diri dalam menghadapi peluang dan tantangan yang ada. Sebagai bagian dari keseriusan pemerintah mengawali dengan meratifikasi framework agreements ASEAN-China FTA melalui keputusan presiden no. 48 tahun 2004 tanggal 15 juni 2004. Keputusan yang dikeluarkan oleh pemerintah ini menandakan bahwa pemerintah Indonesia telah siap dalam menghadapi ACFTA.

Kerjasama ACFTA ini sangat penting, mengingat tujuan-tujuan yang ingin dicapai bisa memberikan keuntungan yang begitu besar bagi negara-negara yang terlibat apabila dapat dimanfaatkan dengan baik. Salah satu tujuan Memperkuat dan meningkatkan kerjasama ekonomi, perdagangan, dan investasi antara negara-negara anggota serta meningkatkan perdagangan barang dan jasa serta menciptakan suatu sistem yang transparan dan untuk mempermudah investasi.

Pengusaha atau produsen Indonesia dituntut untuk dapat terus menerus meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan bisnis secara profesional. Hal ini bertujuan agar dapat memenangkan kompetisi dari produk yang berasal dari negara anggota ASEAN lainnya maka para pengusaha tidak bisa lari dari kenyataan dan

---

<sup>5</sup>sumber <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/nestor/article/view/4481> di akses 5 desember 2014

harus siap menghadapi tantangan ACFTA. Banyak hal yang masih harus dibenahi oleh Presiden Jokowi terkait kesiapan menghadapi ACFTA. Bahkan, Sumber Daya Manusia menjadi salah satu tolak ukur kesiapan Indonesia dalam menghadapi ACFTA. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia menjadi pekerjaan rumah dan harus segera diselesaikan karena nantinya akan dapat menghambat dan menjatuhkan Indonesia dalam persaingan global yang sangat ketat.

Data statistik BPS pada Agustus 2013 menyebutkan bahwa pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 6,25 persen dan angkatan kerja di Indonesia saat itu mencapai 118,2 juta orang. Bahkan, masih ada lebih dari 360 ribu orang sarjana yang menganggur. Kondisi ini tentu sangat sangat memprihatinkan dan harus segera ditindaklanjuti oleh Presiden Jokowi. Pasalnya, bukan tidak mungkin negara-negara yang tergabung dalam ACFTA lainnya akan mengirimkan tenaga kerja terdidik mereka ke Indonesia. Sementara itu, Indonesia sendiri juga masih banyak memiliki sarjana yang belum bekerja. Jika hal tersebut tidak segera ditangani maka dapat dipastikan akan terjadi kesenjangan sosial yang cukup tinggi.

Perjanjian perdagangan bebas ASEAN-*China Free Trade Area* (ACFTA) akan berlaku secara efektif pada tahun 2015, dimana tidak hanya mencemaskan pelaku usaha di sektor industri dan perdagangan, namun juga sektor ketenagakerjaan nasional. ACFTA diperkirakan juga akan memicu terjadinya gelombang Tenaga Kerja Asing (TKA) ke Indonesia. Meskipun sejauh ini sektor ketenagakerjaan tidak tercantum dalam kesepakatan ACFTA, namun karena masalah ketenagakerjaan juga

terkait dengan globalisasi, ACFTA tetap harus di jadikan "*warning*" bagi dunia ketenagakerjaan sehingga kualitas tenaga kerja harus ditingkatkan.

Para Pekerja diharapkan memiliki standar kompetensi tenaga kerja dalam negeri. Jika tenaga kerja tidak memiliki kompetensi yang dipersyaratkan, maka DIY hanya akan menjadi pasar tenaga kerja tetapi kita tidak bisa ikut berkompetisi. Masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia tidak boleh menutup peluang tenaga kerja domestik. Dalam konteks ini pula, tenaga kerja Indonesia akan dihadapkan pada persaingan dan kompetisi secara terbuka. Jika tidak mempersiapkan diri secara dini maka bisa dipastikan kita akan menjadi penonton di rumah sendiri.

Permasalahan umum ketenagakerjaan di Indonesia antara lain masih rendahnya daya saing, belum adanya pemetaan kompetensi berdasarkan kebutuhan pengguna tenaga kerja. Hal ini menyebabkan para pekerja tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pengguna, yang pada akhirnya pekerja pun tidak memiliki posisi tawar yang lebih baik, serta pengguna harus mengeluarkan biaya besar untuk pelatihan guna meningkatkan kompetensi tenaga kerja.

Berdasarkan Draft akhir Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD) tahun 2014 – 2017. Terdapat beberapa hal yang perlu untuk dicermati dari hasil data proyeksi tahun 2015 sebagai berikut :

- Data Penganggur terbuka didominasi oleh usia muda dibawah 25 tahun yang mencapai 39.150 (70,81 %).

- Penganggur terbuka menurut tingkat pendidikan yang tertinggi berpendidikan SMA Kejuruan 23.580 (42,65 %). Keadaan ini cukup memprihatinkan karena lulusan SMA Kejuruan seharusnya siap kerja, oleh karena itu perlu kebijakan yang tepat untuk mengatasi hal itu.
- Pengangguran terbuka menurut Kab/ Kota yang terbesar di Kabupaten Sleman 18.521 (33,50%) disusul Kab Bantul 13.649 (24,69 %), Kota Yogyakarta 13,102 (23,70 %), Kab. Gunungkidul 5.091 (9,21 %) dan Kulonprogo 4.928 (8,91 %).<sup>6</sup>

Oleh karena itu, merupakan tantangan bagi kita selaku pemerintah untuk mengambil kebijakan yang tepat dan memberikan fasilitasi agar warga masyarakat semakin siap dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Inovasi teknologi serta sumber daya manusia yang kompeten dan profesional adalah pilar-pilar peningkatan produktivitas dan kualitas, baik secara nasional maupun internasional sehingga DIY mampu memenangkan kompetisi di era globalisasi khususnya dengan diberlakukannya secara efektif perjanjian ACFTA di tahun 2015 serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY melalui UPTD nya yaitu Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas (BLKPP) harus menyiapkan program dan kegiatan dalam rangka untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja.

---

<sup>6</sup>Sumber : [Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta](#)

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Apa peran BLKPP daerah istimewa Yogyakarta dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja menyongsong *ASEAN-China Free Trade Area 2015*?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan kualitas angkatan kerja menyongsong ACFTA 2015?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sejauh mana peran Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas(BLKPP) DIY dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja menyongsong *ASEAN-China Free Trade Area 2015*?
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan kualitas angkatan kerja menyongsong ACFTA 2015?

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah referensi dan literature serta penjelasan mengenai peran Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas



(BLKPP) DIY dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja menyongsong *ASEAN-China Free Trade Area 2015*?

b. Manfaat praktis

1. Bagi BLKPP Daerah Istimewa Yogyakarta

Data yang telah diperoleh diharapkan dapat memberikan bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja bagi Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas(BLKPP) DIY.

2. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan dan pendidikan studi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan informasi mengenai peran BLKPP DIY dalam upaya meningkatkan kualitas angkatan kerja kepada masyarakat luas.

4. Bagi Peneliti

Hasil peneliti ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam melakukan kajian lebih lanjut terhadap topik serupa di masa yang akan datang dan meningkatkan cakrawala pembaca.

## E. KERANGKA DASAR TEORI

### 1. Peran dan Organisasi

#### a. Peran

Menurut Jack C. plano, Robert E. dan Helena S. Robin peran adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dari seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam suatu kelompok sosial.<sup>7</sup>

Peran dalam kamus besar bahasa Indonesia kontemporer artinya sebagai berikut:

Peran adalah sesuatu yang diharapkan dimiliki oleh orang yang memiliki kedudukan dalam masyarakat.<sup>8</sup>

Peran adalah seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat.<sup>9</sup>

Menurut Ralph linton tentang peranan menyatakan bahwa peran mencakup tiga hal utama, yakni:

1. Peranan adalah meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti

---

<sup>7</sup> jack. C plano, Robert e dan Helena s robin terjemahan oleh edi siregar, 1998, kamus analisa politik, Jakarta, rajawali press, cetakan kedua, hal, 220

<sup>8</sup> Peter salim dan yenny salim, kamus besar bahasa Indonesia kontemporer, modern English press, Jakarta, 1991, hal 1132

<sup>9</sup> Pusat pembinaan dan pengembangan bahasa, kamus besar bahasa Indonesia, balai pustaka, Jakarta, 1988, hal. 667

ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan bermasyarakatnya.

2. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian konsep perihal apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Perananan juga dapat dikaitkan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial.<sup>10</sup>

Dari pandangan diatas dapat dinyatakan bahwa peranan merupakan suatu tugas yang pokok dilakukan individu atau organisasi sebagai bagian dari masyarakat untuk mewujudkan tujuan dan cita-cita yang telah dirumuskan.

Peranan juga dapat diartikan sebagai suatu tingkah laku atau kelakuan yang diharapkan dari seseorang yang mempunyai kedudukan. Suatu peran atau peranan baru ada jika ada kedudukan.

Peran atau peranan merupakan perilaku yang dikaitkan dengan status atau kedudukan sebagai pola perilaku, peranan mempunyai beberapa unsur antara lain:<sup>11</sup>

1. Peranan ideal

---

<sup>10</sup> Pusat pembinaan dan pengembangan bahasa, kamus besar bahasa Indonesia, balai pustaka, Jakarta 1988, hal. 667

<sup>11</sup> Soedjono soekamto, sosiologi suatu pengantar, PT raja grafindo perseda, Jakarta, 1990, hal. 268

Sebagaimana dirumuskan atau diharapkan oleh masyarakat terhadap status-status tertentu, peranan ideal tersebut dirumuskan hak-hak dan kewajiban-kewajiban tertentu.

2. Peranan yang dianggap oleh diri sendiri

Peranan ini merupakan hal yang individu harus dilakukan pada situasi-situasi tertentu. Artinya seorang individu harus dilakukan pada situasi-situasi tertentu (yang dirumuskannya sendiri) dia harus melaksanakan peranannya tertentu. Mungkin saja peranan yang dianggap oleh diri sendiri tersebut berbeda dengan peranan ideal yang diharapkan oleh masyarakat.

3. Peranan yang dilaksanakan atau dikerjakan

Ini merupakan peranan yang sesungguhnya dilaksanakan oleh individu, di dalam kenyataan, mungkin saja berbeda dengan peranan ideal maupun peranan yang dianggap oleh diri sendiri secara actual senantiasa dipengaruhi oleh sistem kepercayaan harapan-harapan persepsi dan juga oleh kepribadian individu yang bersangkutan.

Dari berbagai opini tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa peranan merupakan interaksi sosial dimana seseorang menjalankan hak serta kewajibannya sesuai dengan kedudukan untuk menjalankan sebagai suatu yang menjadi bagian atau yang memegang pimpinan serta merealisasikan dari kedudukan yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok dalam hubungan dengan kelompok yang lebih besar dalam suatu kegiatan.

## b. Organisasi

Organisasi pemerintah dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, yaitu: melindungi kepentingan masyarakat, melayani kebutuhan masyarakat, dan pada akhirnya tujuan yang paling utama adalah mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi masyarakat. Agar dapat mencapai tujuan organisasi pemerintah tersebut, maka organisasi pemerintah perlu dikelola dengan efektif. Organisasi publik dikatakan efektif apabila dalam realita pelaksanaannya birokrasi dapat berfungsi melayani sesuai dengan kebutuhan masyarakat (client), artinya tidak ada hambatan (sekat) yang terjadi dalam pelayanan tersebut, cepat dan tepat dalam memberikan pelayanan, serta mampu memecahkan fenomena yang menonjol akibat adanya perubahan sosial (faktor eksternal) yang sangat cepat dan dari faktor internal.<sup>12</sup>

Menurut John Pfiffner & S. Owen Lane organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh orang-orang, atau kelompok-kelompok dengan kekuasaan yang diperlukan untuk pelaksanaan itu, sehingga kewajiban yang dilaksanakan demikian itu memberikan saluran-saluran yang terbaik bagi penyelenggaraan usaha yang efisien, teratur, positif dan dikoordinasikan<sup>13</sup>. Lebih lanjut Cushway dan Lodge menyatakan bahwa setiap organisasi bersifat dinamis dan akan dipengaruhi sedikit banyak oleh perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan luar. Umpama, perubahan ekonomi akan mempengaruhi kinerja bisnis

---

<sup>12</sup> Miffah Thoha. *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi*. 2008. Jakarta: Kencana, Hal, 36

<sup>13</sup> upardi & Syaiful Anwar. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. 2002. Jogjakarta: UII Press Jogjakarta hal, 4

dan perubahan di dalam perundang-undangan akan mempunyai dampak pada cara organisasi melakukan kegiatannya.

Oleh karena itu setiap organisasi baik publik maupun swasta selalu memperhatikan dan menyesuaikan organisasinya dengan perubahan-perubahan lingkungan. Analisis terhadap organisasi menurut Cushway harus dilakukan secara menyeluruh dengan memperhatikan berbagai macam unsur baik unsur struktur, proses/ mekanisme maupun orang-orang yang terlibat di dalamnya. Artinya, perhatian jangan hanya dipusatkan pada struktur organisasi saja, akan tetapi juga pada kepentingan orang-orang yang ada di dalam organisasi. Struktur yang baik tidak akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas jika para pegawainya tidak dimotivasi. Demikian juga para pegawai yang memiliki motivasi tinggi tidak akan memberi hasil yang baik jika mereka kecewa terhadap struktur, sistem atau manajemen organisasinya.<sup>14</sup>

Gitosudarmo mendefinisikan organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan<sup>15</sup>. S.Pradjudi Atmosudiro menyatakan bahwa organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur

---

<sup>14</sup> Bambang Istianto. Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik. 2009. Jakarta: Mitra Wacana Media hal 64-65

<sup>15</sup> Ardana, Komang dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Denpasar: Graha Ilmu. Hal,1

hubungan kerja atau sekelompok orang memegang posisi yang bekerja sama tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu<sup>16</sup>

Agar organisasi dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mewujudkan tujuan bersama, berbagai macam teori tentang organisasi disampaikan oleh para ahli:

a. Teori Organisasi Klasik (Teori Tradisional)

Teori klasik (classical theory) berisi konsep-konsep tentang organisasi mulai tahun 1800 (abad 19). Secara umum digambarkan oleh para teoritis klasik sebagai sangat desentralisasi dan tugas-tugasnya terspesialisasi, serta memberikan petunjuk mekanistik structural yang kaku tidak mengandung kreativitas.

b. Teori Birokrasi

Teori ini dikemukakan oleh Max Weber dalam bukunya "The Protestant Ethic and Spirit of Capitalism. Kata birokrasi mula-mula berasal dari kata legal-rasional. Organisasi itu legal, karena wewenangnya berasal dari seperangkat aturan prosedur dan peranan yang dirumuskan secara jelas, dan organisasi disebut rasional dalam hal penetapan tujuan dan perancangan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut.

c. Teori Administrasi

---

<sup>16</sup> Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV. Haji Masagung. Hal,121

Teori ini sebagian besar dikembangkan atas dasar sumbangan Henri Fayol dan Lyndall Urwick dari Eropa serta Mooney dan Reily dari Amerika.

Henry Fayol industrialis dari Perancis, pada tahun 1841-1925 mengemukakan dan membahas 14 kaidah manajemen yang menjadi dasar perkembangan teori administrasi adalah <sup>17</sup>:

- Pembagian kerja (*division of work*)
- Wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*)
- Disiplin (*discipline*)
- Kesatuan perintah (*unity of command*)
- Kesatuan pengarahan (*unity of direction*)
- Mendahulukan kepentingan umum daripada pribadi
- Balas jasa (*remuneration of personnel*)
- Sentralisasi (*centralization*)
- Rantai scalar (*scalar chain*)
- Aturan (*order*)

---

<sup>17</sup> <http://www.artikelsiana.com> diakses 1 Januari 2015



- Keadilan (*equity*)
- Kelanggengan personalia (*stability of tenure of personnel*)
- Inisiatif (*initiative*)
- Semangat korps (*spirit de corps*)

Organisasi yang dibentuk oleh anggota masyarakat arena sebenarnya organisasi publik bukanlah suatu sistem yang statis. Organisasi akan terus mengalami perubahan karena unsur-unsur yang membentuk

Organisasi tersebut juga ikut mengalami perubahan. Dalam konteks organisasi publik, perubahan eksternal yang saat ini direspon adalah tuntutan akan demokratisasi, transparansi, dan akuntabilitas pemerintah dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Untuk merespons tuntutan tersebut maka organisasi pemerintah harus melakukan reformasi internal yang menyangkut: penyesuaian visi dan misi, menyesuaikan struktur, dan kapasitas SDM. Sesuai dengan prinsip penataan organisasi, setelah visi dan misi dirumuskan tugas berikutnya adalah membagi berbagai tugas untuk dapat mencapai visi dan misi tersebut dalam unit-unit organisasi yang sudah ada (Dinas, Badan, dan Kantor) sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) unit-unit organisasi tersebut.

Dalam pembagian tugas untuk mewujudkan visi dan misi ini dapat diikuti tiga prinsip, yaitu: *Pertama*, berbagai tugas harus terdistribusi habis ke dalam unit-unit organisasi yang sudah ada (Dinas, Badan, dan Kantor); *Kedua*, untuk keperluan efisiensi beberapa unit organisasi yang sudah ada dapat digabungkan (*merger*); *Ketiga*, membentuk unit-unit baru apabila ada tugas-tugas baru yang harus dilakukan sebagai upaya memenuhi tuntutan masyarakat yang tidak mungkin dilakukan oleh unit-unit yang sudah ada.

Demikian juga dengan BLKPP sebagai salah satu organisasi yang tidak hanya bertujuan untuk memberikan keterampilan dan keahlian kepada peserta pelatihan diberbagai jurusan yang dilaksanakan/dibuka, agar setiap lulusan pelatihan dapat mengisi lowongan kerja sesuai kebutuhan pasar kerja. Peserta mampu menciptakan lapangan kerja secara mandiri.

Jadi secara sederhana, organisasi adalah suatu kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan dan mau terlibat dengan peraturan yang ada. Organisasi ialah suatu wadah atau tempat untuk melakukan kegiatan bersama, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan arti dari organisasi yang diungkapkan oleh beberapa orang diatas, peran organisasi dalam sebuah institusi pemerintahan sangatlah penting, karena dalam pemerintahan didirikan untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan aktifitas, kerja sama, dan tentu saja orang yang

melakukan aktifitas tersebut atau sumber daya manusia yang ketiga unsur ini terdapat dalam sebuah organisasi.

## **2. Peran Departemen Tenaga Kerja**

Departemen pemerintah merupakan unsur organisasi pokok dalam struktur administrasi dari cabang eksekutif dibawah presiden. Departemen pemerintah bertugas menyelenggarakan sebagian dari tugas umum pemerintah dan pembangunan dibidangnya masing-masing. Peran departemen tenaga kerja adalah untuk memberi dan menyebarkan pengetahuan kepada tenaga kerja mengenai berbagai informasi agar diperoleh kebutuhan kerja dan pasar kerja, serta guna meningkatkan trilogi pembangunan yang didukung ketrampilan nasional yang makin mantap dengan cara meningkatkan angkatan kerja yang disiplin dan produktif nantinya menunjang kemajuan industri, peningkatan produktivitas, serta dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan.

- a. Fungsi departemen berdasarkan pasal Pasal 10 kepres no. 18 tahun 2015
- a. Perumusan kebijakan di bidang standardisasi kompetensi dan pelatihan kerja, kelembagaan pelatihan, instruktur dan tenaga pelatihan, pemagangan, dan produktivitas;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang penyelenggaraan pelatihan kerja dan peningkatan mutu pengelolaan lembaga pelatihan;

- c. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang standarisasi kompetensi dan pelatihan kerja, kelembagaan pelatihan, instruktur dan tenaga pelatihan, pemagangan, dan produktivitas;
  - d. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang standarisasi kompetensi dan pelatihan kerja, kelembagaan pelatihan, instruktur dan tenaga pelatihan, pemagangan, dan produktivitas;
  - e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang standarisasi kompetensi dan pelatihan kerja,
  - f. Kelembagaan pelatihan, instruktur dan tenaga pelatihan, pemagangan, dan produktivitas;
  - g. Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas; dan
  - h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.
- c. Tugas pokok departemen tenaga kerja tercantum dalam sapta karya utama:
- 1. Perencanaan tenaga kerja nasional/daerah
    - a) Melaksanakan perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja berdasarkan sector umum, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan jenis ketrampilan.
    - b) Melaksanakan perlunya peningkatan ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja melalui identifikasi kebutuhan latihan di semua sector.

- c) Menciptakan perlindungan tenaga kerja , kesejahteraan kerja, hubungan industrial Pancasila dan jasmani sosial.
2. Sistem informasi dan bursa tenaga kerja nasional
    - a) Menciptakan sistem informasi yang akurat antara penyedia dan pengguna tenaga kerja.
    - b) Menciptakan dan menetapkan bursa tenaga kerja melalui lembaga pendidikan, lembaga pelatihan, dan bursa tenaga kerja.
  3. Tenaga kerja mandiri profesional dan membangun usaha mandiri berdasarkan prioritas komoditi melalui lulusan perguruan tinggi, karang taruna, pondok pesantren, tenaga kerja keluarga, kelompok usaha mandiri secara informal, bapak angkat, anak angkat dan lain-lain.
  4. Pemagangan
    - a) Pelaksanaan pelatih dan pelatihan ganda.
    - b) *Join industrial vocational training.*
    - c) Industrial training development unit.
  5. Hubungan industry Pancasila dan perlindungan tenaga kerja
    - a) Meningkatkan pembentukan peraturan-peraturan kesempatan kerja bersama, koperasi perusahaan dan keluarga berencana perusahaan.
    - b) Peningkatan kesejahteraan kerja melalui : upah, Jamsostek, dan lain-lain.
  6. Peningkatan keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta lingkungan hidup

- a) Meningkatkan kualitas jajaran departemen kerja.
- b) Pembinaan disiplin, produktif, dan beribawa.
- c) Konsepsional.

### **3. Balai Latihan Kerja**

Yang selanjutnya disingkat BLK berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik Indonesia nomor 7 tahun 2012 adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. Serta bertujuan untuk memberikan ketrampilan dan keahlian bagi peserta di berbagai kejuruan untuk mengisi lowongan kerja sesuai pasar kerja dan menciptakan lapangan kerja secara mandiri dan produktif serta dapat berkembang dan menyesuaikan kebutuhan masyarakat. Disisi lain dengan adanya kegiatan dengan program-program sesuai dengan kebutuhan tentu ada factor penghambat dan factor pendukung dalam upaya untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja. Dalam perkembangannya blkpp DIY berstatus sebagai unit pelaksana terpadu daerah dibawah dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi DIY. Balai latihan kerja dan pengembangan produktifitas provinsi DIY didirikan berlandaskan undang-undang dan peraturan gubernur sebagai berikut:

a. Uu no. 13 tahun 2003

Pasal 9

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan produktifitas dan kesejahteraan.

b. Uu no. 13 tahun 2003

Pasal 10

Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha baru, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetisi kerja.

c. Peraturan gubernur DIY no. 46 tahun 2008

Bagian keenam

Balai latihan dan pengembangan produktifitas

Pasal 35

Balai latihan dan pengembangan produktivitas mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas sebagai pelaksana teknis operasional dibidang pelatihan kerja, manajemen, pengukuran dan pengembangan produktivitas tenaga kerja

#### **4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan**

Menurut Veithzal rivai (2010:225-226), dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa factor yang mempengaruhi yaitu intrustuktur, peserta, materi, metode, tujuan penelitian, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai factor. Factor-faktor yang perlu di pertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

#### **5. Angkatan Kerja**

Seberapa besar jumlah orang yang bersedia menawarkan jasanya guna membantu terselesaikannya suatu proses produksi, tergantung kepada besarnya penyediaan atau *suppy* tenaga kerja di dalam masyarakat. Jumlah orang yang bersedia untuk menjadi tenaga kerja terdiri dari golongan yang telah bekerja dan golongan yang siap untuk bekerja dan golongan yang sedang berusaha untuk mencari pekerjaan. Untuk itu keadaan ini dinamakan angkatan kerja atau *Labour Force*, sedangkan untuk konsep angkatan kerja secara menyeluruh dinamakan *Total Labour*



*Force*. Konsep *Total Labour Force* ini digunakan untuk merumuskan jumlah keseluruhan angkatan kerja dari semua individu yang tidak dilembagakan dan yang berusia 16 tahun ataupun yang lebih tua dalam satu Minggu, termasuk didalamnya adalah angkatan militer, baik yang tenaganya digunakan maupun yang tenaganya tidak digunakan. Sedangkan proses dimana terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja disebut pasar kerja (Simanjuntak, 1985 :3).<sup>18</sup> Seseorang yang telah masuk dalam pasar kerja adalah mereka yang bersedia untuk menawarkan jasanya kelancaran proses produksi. Terdapat 3 golongan dalam angkatan kerja yaitu :

1) Golongan menganggur, adalah mereka yang sama sekali tidak bekerja dan tidak berusaha untuk mencari pekerjaan.

2) Golongan setengah menganggur, adalah mereka yang tenaganya kurang dimanfaatkan dalam bekerja jika dilihat dari segi jam kerja, produktivitas kerjanya, dan juga pendapatan yang diterima. Golongan setengah menganggur ini dikelompokkan lagi menjadi 2 golongan kecil yaitu :

a. Setengah menganggur kentara, adalah mereka yang bekerja kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam dalam seminggu.

b. Setengah menganggur tidak kentara atau terselubung, adalah mereka yang mempunyai produktivitas dan pendapatan yang rendah.

---

<sup>18</sup> J. Payaman Simanjuntak. 1985. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Penerbit FEUI ( Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia ), Jakarta

3) Bukan angkatan kerja meliputi :

a. Golongan yang masih berstatus sekolah, adalah mereka yang mempunyai kegiatan utama sekolah saja.

b. Golongan yang mengurus rumah tangga, adalah mereka yang mempunyai kegiatan sehari – hari hanya mengurus rumah tangga tanpa memperoleh imbalan berupa upah.

c. Golongan lain – lain yaitu :

- Golongan penerima pendapatan, adalah mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi tetap memperoleh penghasilan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan atau sewa atas milik.
- Golongan yang hidupnya tergantung dari orang lain, contohnya lanjut usia, cacat, sedang dalam penjara atau sakit kronis. Golongan ini dapat dikatakan sebagai *Potential Labour Force*, karena pada saat yang tidak dapat ditentukan golongan ini akan dapat digunakan tenaganya untuk bekerja. *Potential Labour Force* terdiri dari :

- *Discouraged Workers*, adalah golongan angkatan kerja yang menarik diri dari pasar kerja untuk sementara waktu yang disebabkan tidak berhasil mendapatkan pekerjaan yang diharapkan.
- Angkatan kerja sekunder, adalah golongan yang bekerja bila situasi pasar kerja lebih menjanjikan untuk mendapat penghasilan walaupun

hanya sementara waktu saja, dan akan kembali kepada kehidupan semula jika kondisi pasar kerja sudah tidak menjanjikan.

- Angkatan kerja primer, adalah golongan yang terus berada dalam pasar kerja.

## **F. DEFINISI KONSEPSIONAL**

### **1. Peran dan Organisasi**

Peran adalah keikutsertaan seseorang atau sekelompok dalam pengambilan bagian dibidang pekerjaan tertentu, yaitu menjalankan aktivitas perilaku atau melaksanakan usaha-usaha sesuai kedudukannya.

Organisasi adalah suatu kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan dan mau terlibat dengan peraturan yang ada. Organisasi ialah suatu wadah atau tempat untuk melakukan kegiatan bersama, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

### **2. Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas (BLKPP) Provinsi D.I.Y.**

Merupakan salah satu unit pelaksana teknis pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi D.I.Y. yang bertugas melaksanakan pelatihan ketrampilan kerja.

### 3. Angkatan kerja

Ialah jumlah orang yang bersedia untuk menjadi tenaga kerja terdiri dari golongan yang telah bekerja dan golongan yang siap untuk bekerja dan golongan yang sedang berusaha untuk mencari pekerjaan.

## **G. DEFINISI OPERASIONAL**

Yang dimaksud definisi operasional dalam penelitian ini lebih difokuskan pada bagaimana kita melihat peran BLKPP dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja.

### 1. Peran BLKPP dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja meliputi:

- a. Melaksanakan perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja
- b. Melaksanakan peningkatan ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja

### 2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan kualitas angkatan kerja menyongsong ACFTA 2015

- a. Efektivitas biaya
- b. Materi program yang dibutuhkan
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan

- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

## **H. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan cara utama dalam melakukan penelitian untuk mencapai tujuan penelitian dengan cara menentukan terlebih dahulu jenis penelitian, populasi, dan sampel, serta jenis data.

### **1. Jenis penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif studi kasus. Kirk dan Miller mendefinisikan bahwa penelitian deskriptif kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dalam peristilahan.<sup>19</sup>

Tujuan dari penelitian deskriptif kualitatif adalah untuk membuat perencanaan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Lexy j. moloeng, metodologi penelitian kualitatif, PT. remaja rosadakarya, 2001

<sup>20</sup> Moh. Nazir, metode penelitian, ghalia Indonesia, Jakarta, 1980

## **2. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, lokasi yang diambil menjadi obyek penelitian adalah badan pelatihan dan pengembangan produktivitas (BLKPP) Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **3. Unit Analisis**

Sesuai dengan permasalahan yang ada pada pokok pembahasan masalah dalam penelitian ini yang di maksud dengan unit analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai objek penelitian, dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai fokus unit analisis adalah balai latihan dan pengembangan produktivitas (BLKPP) Daerah Istimewa Yogyakarta, yang meliputi:

- a. Kepala balai latihan dan pengembangan produktivitas (BLKPP) Daerah Istimewa Yogyakarta
- b. Seksi pelatihan kerja
- c. Seksi pengembangan produktivitas

## **4. Sumber Data**

Data yang dibutuhkan dan digunakan dalam penelitian ini bersumber pada data:

- a. Data primer

Adalah data yang didapat langsung dari nara sumber. Data ini diperoleh langsung dari sumber data berupa keterangan informasi,

mencakup kepala badan pelatihan dan pengembangan produktivitas (BLKPP) Daerah Istimewa Yogyakarta serta staf-staf yang ada pada lembaga tersebut.

b. Data sekunder

Adalah data yang diperoleh dari data-data kepustakaan yang relevan dan bersumber dari buku-buku literature, arsip, jurnal, dokumentasi dan lain sebagainya yang berhubungan dengan obyek penelitian.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang lengkap, akurat serta ilmiah penyusun menggunakan beberapa metode, antara lain :

1. Observasi

Yakni metode pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap proses pelaksanaan di lapangan. Dengan observasi peneliti mempunyai data riil tentang keadaan daerah yang diteliti dan memudahkan peneliti dalam mengolah data yang akan disusun.

2. Wawancara/*depth interview*

Yaitu tehnik pengumpulan data dengan mewawancarai subyek penelitian, sedangkan yang dimaksud wawancara adalah “sebagai suatu proses Tanya jawab secara lisan dimana seseorang atau beberapa orang saling berhadap-hadapan secara langsung merupakan alat

pengumpul data atau informasi yang langsung tentang berbagai jenis data sosial yang terpendam maupun manifest.<sup>21</sup>

### 3. Dokumentasi

Merupakan cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis terutama berupa arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat yang berhubungan dengan penelitian atau Koran, majalah dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah yang ada dalam penelitian.<sup>22</sup>

## 6. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisa data yang diperoleh, peneliti menggunakan analisis data secara kualitatif. Analisis data dalam penelitian kualitatif menurut Lexy J. Moleong adalah proses yang dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya.<sup>23</sup>

Teknik analisis data yang sering digunakan adalah analisis kualitatif. Analisis data kualitatif digunakan untuk menjelaskan, mendeskripsikan serta menafsirkan hasil penelitian dengan susunan kata dan kalimat sebagai jawaban atas permasalahan yang diteliti. Teknik analisis data dalam penelitian

---

<sup>21</sup> Sutrisno, hadi. *Metedologi research* jilid II, andi, Yogyakarta, 1994, hal 192

<sup>22</sup> Hadari, nawawi, *instrument penelitian bidang sosial*, gajah mada university press, Yogyakarta, 1992, hal 80

<sup>23</sup> Lexy J. Moleong, 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. Hal. 190



ini dilakukan dengan analisis kualitatif, yang meliputi tiga tahapan sebagai berikut (Moleong, 2007 : 288)<sup>24</sup>

#### 1. Reduksi data

Reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data yang muncul catatan tertulis dari lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk aplikasi yang meragamkan, mengelompokkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisir data sehingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Cara yang dipakai dalam reduksi data dapat melalui seleksi ketat dari ringkasan atau uraian singkat dan menggolongkan ke dalam suatu pola yang lebih luas.

#### 2. Penyajian data (*display data*)

Penyajian data dibatasi sebagai sekumpulan informasi yang tersusun dan memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan serta cara yang utama bagi analisa kualitatif. Dalam *display data* ini sangat membutuhkan kemampuan interpretative yang baik pada si peneliti sehingga dapat menyajikan data secara lebih baik. Penyajian data dilakukan dengan menggunakan kalimat-kalimat yang berisi penjelasan atau analisis terhadap hal-hal yang dibahas dalam penelitian. Penyajian data (*display data*) dimaksudkan agar lebih mempermudah bagi peneliti untuk dapat melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari data penelitian.

---

<sup>24</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

Hal ini merupakan pengorganisasian data ke dalam suatu bentuk tertentu sehingga kelihatan jelas sosoknya lebih utuh.

Data-data tersebut kemudian dipilih untuk disortir menurut kelompoknya dan disusun sesuai dengan kategori yang sejenis untuk ditampilkan agar selaras dengan permasalahan yang dihadapi, termasuk kesimpulan-kesimpulan sementara diperoleh pada waktu data direduksi.

### 3. Verifikasi

Pada penelitian kualitatif, verifikasi data dilakukan secara terus-menerus sepanjang proses penelitian dilakukan. Sejak pertama memasuki lapangan dan selama proses penelitian pengumpulan data, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari makna dari data yang dikumpulkan. Tahapan terakhir dari analisis data adalah mengadakan keabsahan data.

