

BAB V

PEMBAHASAN

5.1. Kapasitas Pemerintah Daerah

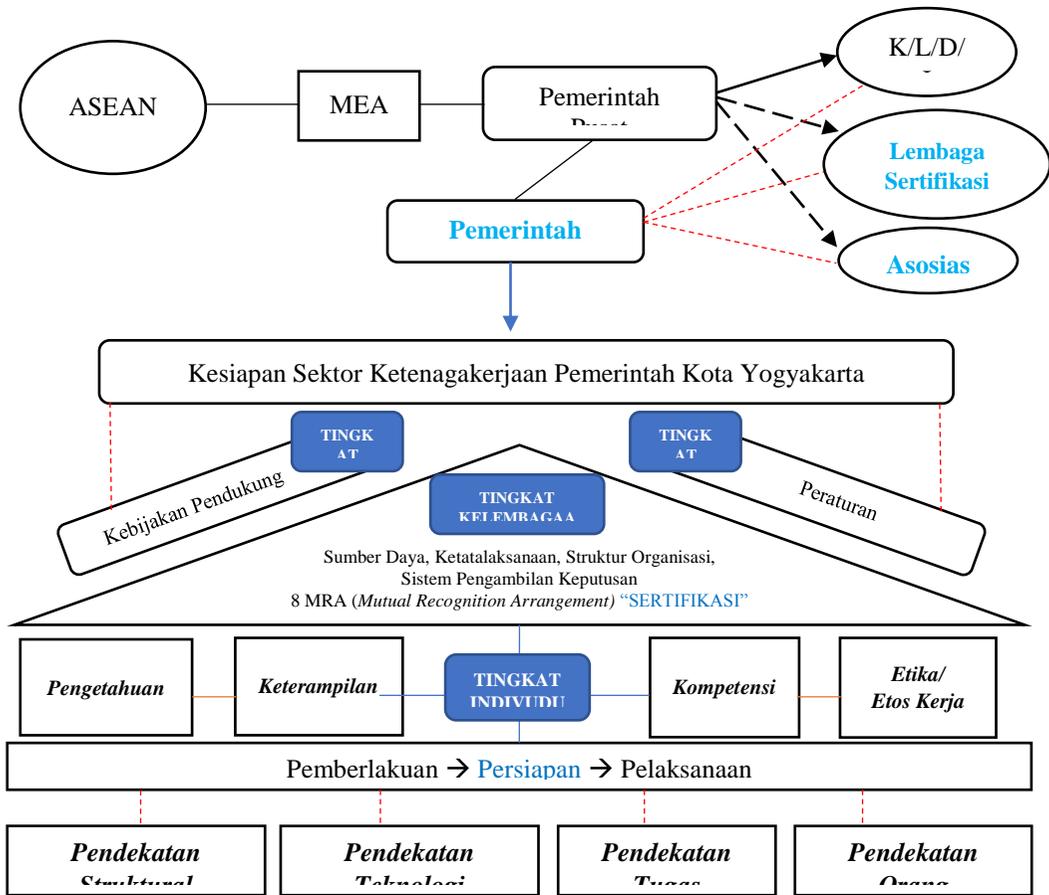
Untuk mengetahui dan mengukur sejauhmana peran dari masing-masing *indikator* pada kapasitas Pemerintah Daerah. Peneliti menyajikan skema peran Pemerintah Daerah, khususnya peran Pemerintah Kota Yogyakarta dalam masing-masing pendekatannya mengenai data-data yang telah ditemukan dilapangan, yakni pada Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta sebagai obyek fokus penelitian. Dengan melalui teknik pengumpulan data, seperti observasi, wawancara dan dokumentasi. Pembahasan ini tepatnya pada teknik analisis deskriptif kualitatif, analisis data model interaktif dan analisis deskriptif data survey. Sehingga, peneliti dapat menjawab faktor-faktor yang mempengaruhi dari kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi persaingan masyarakat ekonomi ASEAN (MEA).

Peran Pemerintah Kota Yogyakarta, khususnya Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam masing-masing kapasitasnya, di pengaruhi tiga indikator. Sesuai dengan teorinya *leavit* dalam djatmiko (2004) yang peneliti gunakan, bahwa tabel-tabel dan skema yang peneliti sediakan nantinya akan menjawab kesiapan sektor

ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Sebagaimana disepakati, ada tiga indikator untuk mengukur akan hal itu. Diantaranya adalah:

1. Tingkat Individu,
2. Tingkat Kelembagaan, dan
3. Tingkat Sistem.

Sebelum membahas 3 indikator tersebut, pertama-tama peneliti menyajikan skema gambar dibawah ini untuk menjelaskan proses alur dalam pembahasan masing-masing indikator dan variabelnya. Sehingga, penelitian ini dapat mengidentifikasi dan mencari benang merah dari peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.



Gambar 5.1.
Skema Hasil temuan dilapangan terhadap Peran Kapasitas Pemerintah Daerah

Sumber: Data diolah

Untuk mengetahui peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA ?. Responden yang diambil pada penelitian ini sebanyak 20 orang yang terdiri dari; 8 orang yang berprofesi sesuai dengan *mutual recognition arrangement* (MRA), 2 orang akademisi, 2 orang pekerja swasta, dan 8 pelaku usaha. Apabila dilihat dari sebaran kategori responden, maka swasta sebanyak 12 orang, sedangkan

masyarakat sebesar 8 orang, sehingga 20 responden (swasta dan masyarakat) terpisah dari responden Pemerintah. Responden ini merupakan salah satu alat ukur peneliti pada proses wawancara terbuka, selain dari Pemerintah. Yaitu berbeda halnya dengan wawancara tertutup yang difokuskan pada obyek penelitian, yakni Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi. Narasumber dan informan yang dihimpun merupakan satu kesatuan dalam pendekatan alat analisis peneliti untuk menjawab kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Disajikan tabel dibawah ini mengenai peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA, pada responden diluar dari Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi.

Tabel 5.1.

Peran Kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA

Bagaimana peran dari masing-masing indikator dibawah ini, untuk mengetahui peran Kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA ?	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Total Responden
1.1. Tingkat Individu	6	2	12	20
<i>Persentase</i>	31%	11%	58%	100%
1.2. Tingkat Kelembagaan	5	2	13	20
<i>Persentase</i>	26%	8%	66%	100%
1.3. Tingkat Sistem	6	1	13	20
<i>Persentase</i>	31%	6%	63%	100%
Jumlah Pernyataan Responden	18	5	37	60
Pembulatan (Jumlah Pernyataan Responden/ 3 Indikator)	6	2	12	20
Persentase (%)	30%	8%	62%	100%

Sumber: Data diolah

Tabel diatas, menjelaskan peran dari masing-masing indikator ini, untuk mengetahui peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Pernyataan yang disediakan, peneliti menggunakan 3 kategori, yakni; (1) Tidak Setuju; (2) Netral; dan (3) Setuju. Dari indikator yang telah disiapkan, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden memberikan pernyataan “setuju” dengan persentase 62% dari pembulatan 12 orang dengan perhitungan, jumlah pernyataan responden dibagi (:) 3 indikator yang ada.

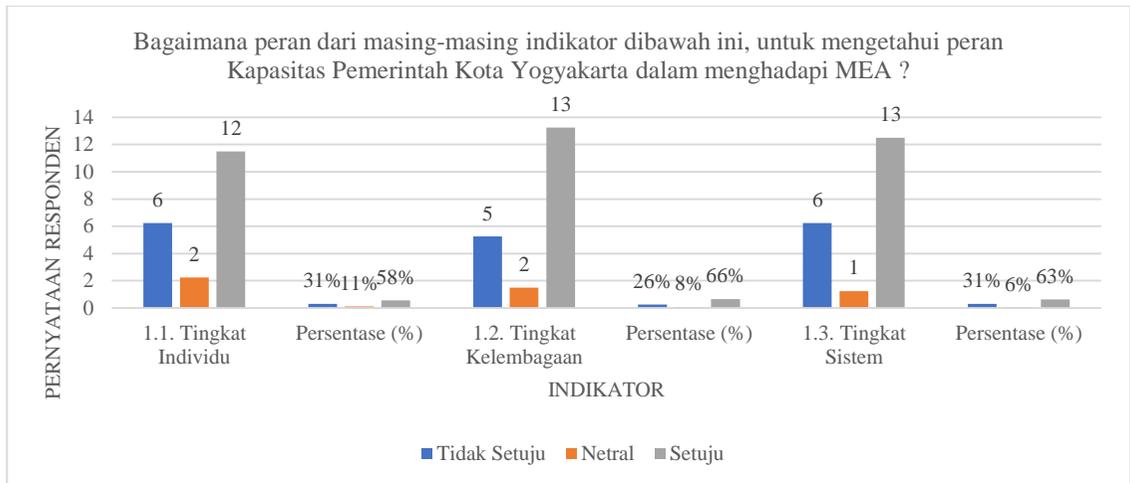
Sedangkan untuk pernyataan yang “tidak setuju” sebanyak 30% dari pembulatan 6 orang dengan perhitungan yang sama. Masing-masing pernyataan dihimpun dari 20 responden, yang berjumlah 60 pernyataan. Dikarenakan responden leluasa dalam memberikan pernyataannya dalam setiap indikator. Artinya boleh menyatakan lebih dari satu pernyataan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa untuk peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA, Pemerintah Kota Yogyakarta sudah siap untuk menghadapi persaingan MEA yang telah diberlakukan semenjak tahun 2015 kemarin. Kesiapan ini dibuktikan dengan pernyataan “setuju”, dari 3 kategori yang telah disediakan. Hasil reduksinya adalah:

1. Indikator - Tingkat Individu, dijawab “Setuju” dari 12 orang yang memberikan pernyataan dengan persentase 58%.
2. Indikator – Tingkat Kelembagaan, dijawab “Setuju” dari 13 orang yang memberikan pernyataan dengan persentase 66%.
3. Indikator – Tingkat Sistem, dijawab “Setuju” dari 13 orang yang memberikan pernyataan dengan persentase 63%.

Masing-masing pernyataan “setuju” tersebut, merupakan reduksi peneliti dalam menyajikan data dari hasil temuan dilapangan. Pemerintah Kota Yogyakarta disimpulkan sudah memiliki kesiapan dalam menghadapi MEA. Menariknya, kenapa peneliti melakukan proses pembulatan ?. dikarenakan pernyataan yang diberikan dari responden, memiliki nilai yang begitu akurat. Yakni, untuk indikator - tingkat sistem, pernyataan “tidak setuju” dengan nilai 6,25 yang kemudian dibulatkan menjadi 6 orang, sedangkan pernyataan “netral” memiliki nilai 1,25 yang kemudian dibulatkan menjadi 1 orang. Dan pernyataan “setuju” memiliki inilial yang tetap 12,50 dan atau 13 orang. Sedangkan untuk nilai akhir secara keseluruhan, setelah dilakukan proses pembulatan, pernyataan setuju sebelumnya berada di nilai 12,42 kemudian dibulatkan menjadi 12 orang. Untuk pernyataan tidak setuju memiliki nilai 5,92 yang kemudian dibulatkan menjadi 6 orang, Serta pernyataan “netral” memiliki nilai 1,67 dibulatkan menjadi 2 orang.

Untuk itu, disajikan grafik dari pernyataan responden beserta persentasenya, mengenai peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.



Gambar 5.2.

Peran Kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA

Sumber: Data diolah

Dari tabel dan grafik diatas, sudah terjawab bahwa peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA terjawab “setuju” yang artinya Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta sudah siap dalam menghadapi persaingan global masyarakat ekonomi ASEAN. Kesiapan tersebut, merupakan kesiapan secara keseluruhan mengenai tingkat individu, tingkat kelembagaan, maupun tingkat sistem. Namun, tabel dan grafik diatas belum bisa dijawab dengan spesifik sejauhmana peran masing-masing indikatornya dalam menghadapi MEA. Selanjutnya akan dijelaskan peneliti dalam sub-bab dibawah ini mengenai 3 indikator

yang digunakan, dikarenakan masing-masing indikator memiliki parameter sendiri untuk menjawab “Kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA”.

5.1.1. Tingkat Individu:

Fokus pertama, ialah tingkat individu. Untuk mengukur kapasitas Pemerintah Daerah, dalam hal ini kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Sesuai dengan teori *leavit* dalam *djatmiko* (2004), Tingkat Individu terdiri dari: (1) Pengetahuan; (2) Keterampilan/Skill; (3) Kompetensi; dan (4) Etika/Etos Kerja. Terlebih dahulu, tabel dibawah ini disediakan peneliti, untuk melihat proses keterkaitan antar variabel (faktor-faktor yang mempengaruhi) dengan indikator tingkat individu, untuk mencapai sasaran yang secara efektif dalam peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Sebagai berikut:

Tabel 5.2.

Keterkaitan Variabel pada indikator Tingkat Individu dalam Pengaruhnya

Bagaimana keterkaitan masing-masing variabel dalam peran Pemerintah Daerah, Khususnya Kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA ?	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Total Responden
1. Tingkat Individu				
1.1. Tingkat Individu dipengaruhi Pendekatan Strukturalnya	6	3	11	20
<i>Persentase</i>	30%	15%	55%	100%
1.2. Tingkat Individu dipengaruhi Pendekatan Teknologinya	9	3	8	20
<i>Persentase</i>	45%	15%	40%	100%
1.3. Tingkat Individu dipengaruhi Pendekatan Tugasnya	5	0	15	20
<i>Persentase</i>	25%	0%	75%	100%
1.4. Tingkat Individu dipengaruhi Pendekatan orangnya	5	3	12	20
<i>Persentase</i>	25%	15%	60%	100%
Jumlah Pernyataan Responden	25	9	46	80
Pembulatan (Jumlah Pernyataan Responden/ 4 Pendekatan)	6	2	12	20
<i>Persentase (%)</i>	31%	11%	58%	100%

Sumber: Data diolah

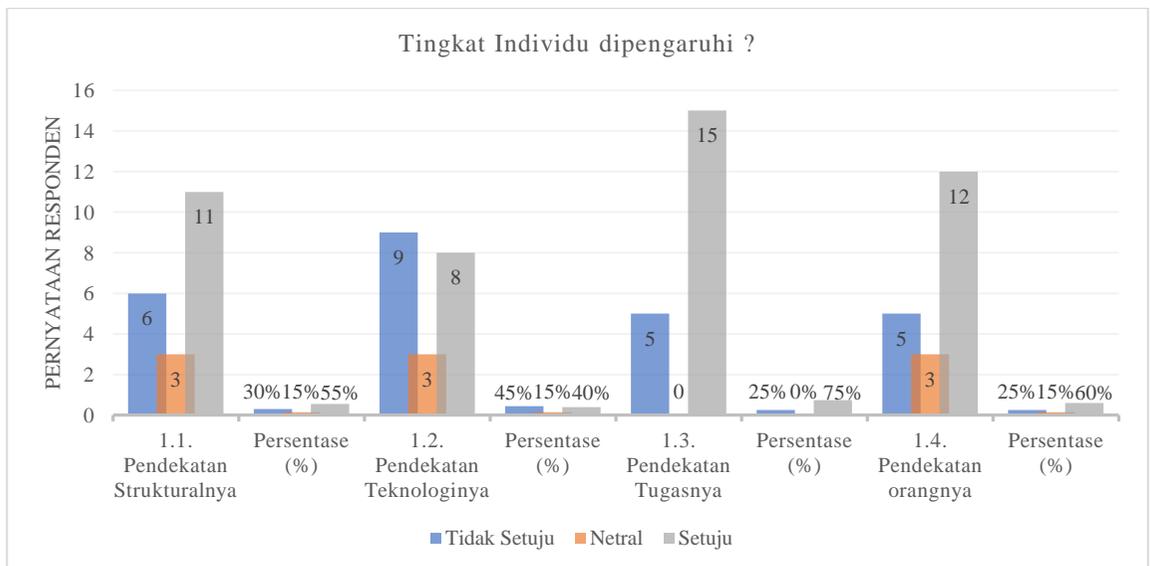
Masing-masing indikator ini, dijawab berdasarkan 20 pernyataan responden dengan persentase 100%. Tabel di atas dapat disimpulkan secara keseluruhan responden memberikan pernyataan “setuju” mengenai keterkaitan variabel pada indikator – tingkat individu dalam pengaruhnya. Setuju yang dipengaruhi masing-masing pendekatan ini terjawab dari 12 orang responden dengan persentase 58% dengan perhitungan pembulatan yang sama. Kemudian maksud dari “Pengaruhnya” adalah pendekatan yang terdiri dari: (1) pendekatan struktural; (2) pendekatan teknologi; (3) pendekatan tugas, dan (4)

pendekatan orang. Masing-masing pendekatan berkaitan dengan peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Disajikan hasil temuan dilapangan sebagai berikut:

1. Pernyataan “setuju” terhadap tingkat individu yang dipengaruhi oleh pendekatan:
 - a. Tingkat individu dipengaruhi pendekatan strukturalnya dijawab sebanyak 11 orang dengan persentase 55%.
 - b. Tingkat individu dipengaruhi pendekatan tugasnya dijawab sebanyak 15 orang dengan persentase 75%.
 - c. Tingkat individu dipengaruhi pendekatan orangnya dijawab sebanyak 12 orang dengan persentase 60%.
2. Pernyataan “tidak setuju” terhadap tingkat individu yang dipengaruhi oleh pendekatan teknologinya dijawab sebanyak 9 orang responden dengan persentase 45% dari skala 100% dari total responden berjumlah 20 orang.

Maka, tepat sarasannya bahwa peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA yang sudah dijelaskan di atas, yakni Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta sudah memiliki kesiapan (pernyataan setuju 67%). Disimpulkan bahwa tingkat individu dipengaruhi oleh 3 pendekatannya. Artinya pernyataan “setuju” tersebut memberikan jawaban bahwa

“pengaruhnya” pada pendekatan struktural, tugas dan orang, mengenai dipengaruhinya pada peranan kapasitas Pemerintah Daerah. Menarik kesimpulan persentase “setuju” secara keseluruhan yang sebesar 58% (keterkaitan variabel dengan indikator) mengakomodir keunggulan dari masing-masing presentase pendekatan yang ada. Angka keseluruhan persentase tersebut tidak kurang dari 50% kebawah. Sedangkan pernyataan yang “tidak setuju” hanya unggul diangka 45%. Sebagaimana grafik dibawah ini menjelaskan hal yang sama pada tabel tingkat individu dipengaruhi pendekatan-pendekatan yang sudah dijelaskan diatas.



Gambar 5.3.
Keterkaitan Variabel pada indikator Tingkat Individu dalam Pengaruhnya
Sumber: Data diolah

Disimpulkan bahwa, tingkat individu dipengaruhi oleh pendekatan struktural, pendekatan tugas dan pendekatan orang yang berjumlah 38 orang, dari total pernyataan responden sebanyak 46 orang tersebut, memberikan arti, bahwa tingkat individu ini tidak dipengaruhi sama sekali dari pendekatan teknologinya (faktor yang mempengaruhi). Peran individu dalam lingkungan secara tidak langsung akan mempengaruhi struktural, tugas dan sikap perilaku orangnya, sedangkan untuk teknologi sebenarnya yang membentuk adalah tugas dari setiap individu disebuah lembaga. Lalu penyebab dari, kenapa pendekatan teknologi tidak dipengaruhi pada tingkat individu ?. hal ini dijelaskan Informan dalam wawancara tertutup kepada peneliti, sebagai berikut:

“Kecuali pendekatan teknologinya, masing-masing pendekatan ini mempengaruhi tingkat individu. Dimana, tingkat individu juga sangat mempengaruhi tugasnya (salah satu contoh pendekatan), dikarenakan peranan dari masing-masing seksi/bidang yang ada pada unit organisasi kami (perangkat daerah – Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta). Tidak terlepas dari tugas pokok dan fungsi, dalam hal ini uraian tugas unit kerja (seksi/bidang). Polanya ialah koordinatif dan hirarki. Yakni Bottom-Up”.

*Sumber: wawancara dengan Kepala Bidang Pengembangan Tenaga kerja dan Transmigrasi, Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
(Senin, 23 Oktober 2017); Transkrip wawancara diolah.

Dari argument diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat individu itu tergantung daripada *job description* mereka. Masing-masing pemangku jabatan maupun unit kerjanya, diatur sedemikian rinci untuk

dapat menjalankan tugas pokok dan fungsi mereka dalam menjalankan kewenangan organisasinya. Yaitu, peranan Pemerintah Daerah pada kapasitas Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi dalam menghadapi persaingan masyarakat ekonomi ASEAN (MEA).

Selain data tabel, grafik dan hasil wawancara yang peneliti sajikan pada bab pembahasan ini, untuk memperkuat analisis penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan, maka peneliti sajikan data hasil olahan melalui alat bantu spss secara kualitatif, yakni melalui pendekatan analisis tabulasi silang dengan bahasa lainnya ialah “*crosstabulation*” dan pendekatan analisis hubungan pengaruh atau signifikansi yang dikenal dengan “uji chi square”. Untuk mengetahui adakah hubungan (pengaruh) antar indikator, dan antar variabel dalam penelitian ini. Maka, hasil pengolahan tersebut, dirincikan sebagai berikut:

1. Hubungan Tingkat Individu dengan Tingkat Kelembagaan

Dalam penelitian kualitatif, khususnya analisis data kualitatif (deskriptif kualitatif) yang berkaitan dengan analisis *crosstab* (tabel silang), yakni untuk menguji sebuah ketergantungan (test of independence), yang dimana memiliki tujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi seberapa besar pengaruh atau hubungan antar

indikator maupun variabel dalam penelitian ini. Maka, hubungan tingkat individu dengan tingkat kelembagaan hasilnya adalah:

Tabel 5.3.
Crosstabulation “Tingkat Individu” dengan “Tingkat Kelembagaan”

		Tingkat Kelembagaan			Total	
		Tidak Sesuai	Netral	Sesuai		
Tingkat Individu	Tidak Sesuai	Count	1	1	1	3
		% of Total	5.0%	5.0%	5.0%	15.0%
	Netral	Count	2	0	4	6
		% of Total	10.0%	0.0%	20.0%	30.0%
	Sesuai	Count	0	0	11	11
		% of Total	0.0%	0.0%	55.0%	55.0%
Total		Count	3	1	16	20
		% of Total	15.0%	5.0%	80.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris *tingkat individu*, dan pada kolom *tingkat kelembagaan* ada 11 orang responden menyatakan sesuai/setuju, dengan persentase sebesar 55. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (tingkat individu dengan tingkat kelembagaan). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.4
Chi Square Tests “Tingkat Individu” dengan “Tingkat Kelembagaan”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.833^a	4	.029
Likelihood Ratio	10.285	4	.036
Linear-by-Linear Association	5.610	1	.018
N of Valid Cases	20		

a. 8 cells (88.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .15.

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- a. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara tingkat individu dengan tingkat kelembagaan tersebut.
- b. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara tingkat individu dengan tingkat kelembagaan tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari (<) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
- b. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari (>) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,029. Jika nilai signifikansinya > 0,05 maka H₀ diterima. Akan tetapi, jika

nilai signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,029 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, yakni ada hubungan antara tingkat individu dengan tingkat kelembagaan (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara tingkat individu dengan tingkat kelembagaan tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan tingkat individu dengan tingkat kelembagaan.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan tingkat individu dengan tingkat kelembagaan. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

- a. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
- b. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in error (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara tingkat individu

dengan tingkat kelembagaan, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.5
Symmetric Measures “Tingkat Individu” dengan “Tingkat Kelembagaan”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.593	.029
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel tingkat individu dengan tingkat kelembagaan, hasil angka signifikannya adalah 0,029. Dikarenakan nilai signifikansinya dibawah 5% (0,05), maka ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontingensinya sebesar 0,593 mengartikan hubungannya cukup erat antara tingkat individu dengan tingkat kelembagaan. Hubungan cukup erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekati angka 0 antara variabel tingkat individu dengan tingkat kelembagaan. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

2. Hubungan Tingkat Individu dengan Tingkat Sistem

Selanjutnya, untuk hubungan tingkat individu dengan tingkat sistemnya adalah:

Tabel 5.6.
Crosstabulation “Tingkat Individu” dengan “Tingkat Sistem”

		Tingkat Sistem			Total	
		Tidak Sesuai	Netral	Sesuai		
Tingkat Individu	Tidak Sesuai	Count	1	1	1	3
		% of Total	5.0%	5.0%	5.0%	15.0%
	Netral	Count	3	1	2	6
		% of Total	15.0%	5.0%	10.0%	30.0%
	Sesuai	Count	2	1	8	11
		% of Total	10.0%	5.0%	40.0%	55.0%
Total		Count	6	3	11	20
		% of Total	30.0%	15.0%	55.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris tingkat individu, dan pada kolom tingkat sistem ada 8 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 40%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (tingkat individu dan tingkat sistem). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.7
Chi Square Tests “Tingkat Individu” dengan “Tingkat Sistem”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.659^a	4	.454
Likelihood Ratio	3.544	4	.471
Linear-by-Linear Association	1.787	1	.181
N of Valid Cases	20		

a. 8 cells (88.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .45.

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- a. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara tingkat individu dengan tingkat sistem tersebut.
- b. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara tingkat individu dengan tingkat sistem tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel tersebut, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari ($<$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
- b. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,454. Jika nilai signifikansinya $>$ 0,05 maka H₀ diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $<$ 0,05 maka H₀ ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,454 > 0,05$ yang artinya H₀ diterima, yakni tidak ada hubungan antara tingkat individu dengan tingkat sistem (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 diterima atau tidak ada hubungan antara tingkat individu dengan tingkat sistem. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden yang menyatakan setuju/sesuai, dalam hubungan tingkat individu dengan tingkat sistem memiliki makna bahwa tidak ada pengaruh dari hubungan tingkat individu dengan tingkat sistem. Walaupun secara tabulasi data, keseluruhan data-data tersebut mempunyai relevansi pernyataan setuju dari semua responden yang tersedia.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat tingkat individu dengan tingkat sistem yang tidak berpengaruh atau tidak memiliki hubungan. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

- a. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
- b. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in error (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus tingkat individu dengan tingkat sistem

yang tidak berpengaruh atau tidak memiliki hubungan, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.8
Symmetric Measures “Tingkat Individu” dengan “Tingkat Sistem”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.393	.454
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel tingkat individu dengan tingkat sistem, hasil angka signifikannya adalah 0,454. Dikarenakan nilai signifikansinya diatas 5% (0,05), maka tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,393 mengartikan tidak ada hubungan antara tingkat individu dengan tingkat sistem. Hubungan yang tidak cukup erat ini diartikan bahwa mendekati angka 0 bukan mendekati angka 1. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel ini tidak memiliki hubungan secara nyata.

Dari tabel, grafik, skema, dan hasil *crosstabulation* beserta *chi-square* dan *symmetric measures* yang sudah dijelaskan diatas. Kesimpulan pada indikator Tingkat Individu ini adalah bahwa peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta, dalam hal ini ialah Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi sudah sesuai sasarannya untuk menghadapi persaingan MEA, yang terukur dan

didukung atas hasil keterkaitan antara indikator versus faktor yang mempengaruhi, sehingga hubungan pengaruhnya dihasilkan oleh 3 pendekatan yang terjawab atas pernyataan “setuju”, yakni pendekatan struktural 55%, pendekatan tugas 75% dan pendekatan orang 60%. Sedangkan pendekatan teknologinya sebesar 45% dengan pernyataan “tidak setuju”.

Selain itu, jika dilihat dari hubungan antar indikator, yaitu indikator Tingkat Individu dengan Tingkat Kelembagaan. Maka hasilnya adalah ada hubungan antara kedua variabel tersebut, terbukti dari nilai signifikansinya sebesar 0,029. Sedangkan hubungan indikator Tingkat Individu dengan Tingkat Sistem, hasilnya adalah tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut, dengan nilai signifikansinya sebesar 0,454.

Selanjutnya, untuk hasil dari hubungan antara 4 parameter pada indikator Tingkat Individu, yang parameternya terdiri dari Pengetahuan, Keterampilan/Skill, Kompetensi dan Etika/Etos Kerja. Maka hasilnya diuraikan sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh atau hubungan antara Parameter Pengetahuan dengan Tingkat Individu, dengan nilai Asymp. Sig. (2-sided) sebesar 0,015 yang memiliki hubungan cukup erat.

- b. Ada pengaruh atau hubungan antara Parameter Keterampilan/Skill dengan Tingkat Individu, dengan nilai Asymp. Sig. (2-sided) sebesar 0,009 yang memiliki hubungan cukup erat.
- c. Tidak ada pengaruh atau tidak ada hubungan antara Parameter Kompetensi dengan Tingkat Individu, dengan nilai Asymp. Sig. (2-sided) sebesar 0,291 yang tidak memiliki hubungan cukup erat.
- d. Ada pengaruh atau hubungan antara Parameter Etika/Etos Kerja dengan Tingkat Individu, dengan nilai Asymp. Sig. (2-sided) sebesar 0,001 yang memiliki hubungan sangat erat.

Selanjutnya, untuk mengetahui tingkat individu yang sudah terjawab itu sendiri. Ada beberapa parameter yang digunakan dalam menjawab kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi persaingan masyarakat ekonomi ASEAN (MEA). Sebagaimana diungkapkan *Djarmiko* (2004: 106), yang mengatakan bahwa program pengembangan kapasitas yang disusun harus menggunakan metode yang dirancang untuk mengubah pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku. Hal ini mengindikasikan bahwa penekanan utama yang dilakukan dalam rangka pengembangan kapasitas organisasi ditunjukkan kepada upaya untuk merubah individu-individu yang ada didalam organisasi, sehingga akan merubah organisasi dengan didukung oleh

sumber daya lain yang ada di dalam organisasi. Sub bab dibawah ini akan melanjutkan pembahasan dalam penelitian ini.

5.1.1.1. Pengetahuan

Dalam pengembangan kapasitas, konsep *leavit* yang sudah dijelaskan peneliti tadi mengenai 3 tingkatan dalam peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta. Sub bab ini melanjutkan pembahasasn mengenai parameter-parameter yang ada dalam indikator-tingkat individu. Dengan menggunakan dan menjelaskan konsep *leavit*, tingkat individu adalah inivididu sebagai sumber data manusia organisasi yang harus ditingkatkan kemampuan dan profesionalismenya. Baik itu mencakup pengetahuan, kompetensi, keterampilan maupun etika kerja.

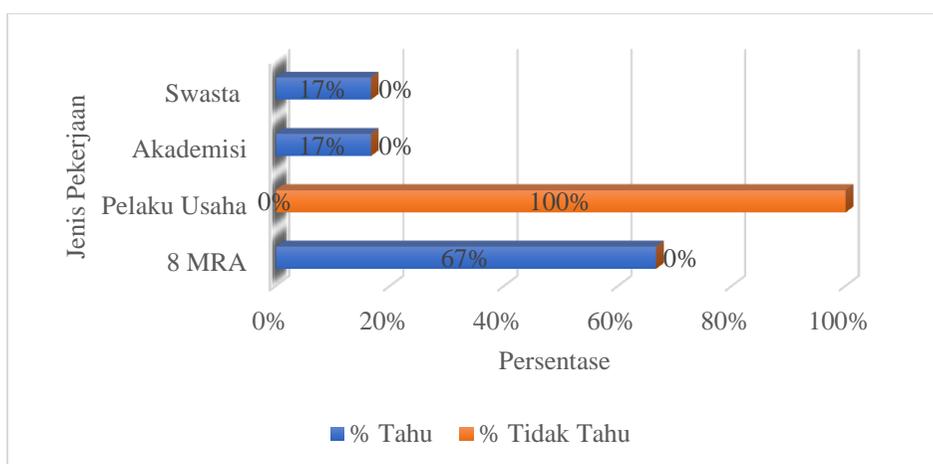
Pada parameter “pengetahuan” ini, merupakan salah satu alat yang peneliti gunakan dalam proses *dept interview* di lapangan. Peneliti sudah melakukan proses reduksi data secara komprehensif, dari kerangka berpikir kemudian mengacu kepada kerangka teori yang sudah ada. Sehingga, temuan di lapangan mengenai parameter “pengetahuan” ini menjadi akurat. Peneliti sediakan tabel dibawah ini, untuk menjelaskan temuan di lapangan dalam parameter “pengetahuan”.

Tabel 5.9.
Pengetahuan Responden mengenai MEA

Jenis Pekerjaan	Tahu	Tidak Tahu	Total Responden
8 MRA*	8	-	8
Pelaku Usaha	-	8	8
Akademisi	2	-	2
Swasta	2	-	2
Jumlah	12	8	20

Sumber: Data diolah

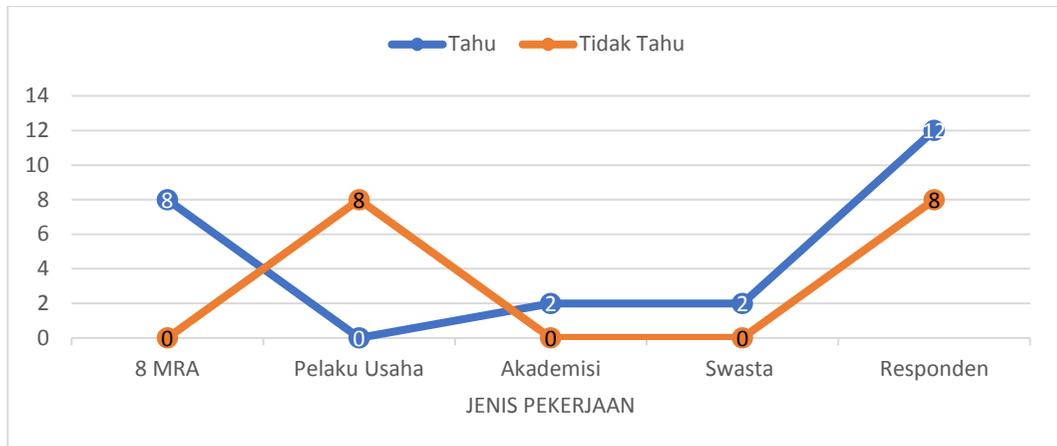
*8 MRA (Dokter, Dokter Gigi, Perawat, Arsitektur, Insinyur, Surveyor, Akuntan, & Pariwisata)



Gambar 5.4.
Grafik - Persentase Pengetahuan Responden mengenai MEA

Sumber: Data diolah

Dari tabel dan gambar grafik diatas, terlihat jelas bahwa 100% pelaku usaha tidak memahami apa itu MEA. Berbeda halnya, dengan kalangan akademisi, swasta dan 8 tenaga keja yang sesuai dengan *mutual recognition arrangement* (MRA) yang sudah mengetahui apa itu MEA. Terlihat jelas perbandingan pemahaman masing-masing responden pada grafik line dibawah ini.



Gambar 5.5.
Grafik Line - Pengetahuan Responden mengenai MEA

Sumber: Data diolah

Grafik line diatas menunjukkan ada perbedaan pemahaman dari masing-masing responden. Disimpulkan bahwa, mengenai pengetahuan MEA itu sendiri, dari 20 responden yang mengetahui sebanyak 12 orang, yang kemudian mereka adalah bukan kalangan dari pendidikan atau kelas ekonomi menengah keatas. Maksudnya adalah suatu kewajaran 12 responden tersebut mengetahui tentang MEA. Namun berbeda dengan pelaku usaha yang tidak tahu apa itu MEA. Untuk menjelaskan akan hal ini, peneliti sajikan hasil wawancara dengan pejabat struktural - Kepala Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi, sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengetahuan masyarakat mengenai MEA?

“Belum mengetahui banyak tentang MEA”

- b. Bagaimana menurut Bapak/Ibu terkait dengan individu yang ada saat ini?

“Semua kembali kepada Faktor Keluarga. Pencari kerja masih ada mindset pilih-pilih dalam bekerja. Begitupun juga dalam pelatihan yang kami sediakan”.

**Sumber: wawancara (Senin, 23 Oktober 2017): Transkrip diolah.*

Hasil wawancara peneliti dengan *Kepala Bidang PTKP pada Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi, Wawancara (Senin, 23 Oktober 2017). Disajikan dalam bentuk tanya-jawab (wawancara tertutup). Bisa disimpulkan bahwa, peran Pemerintah Kota Yogyakarta sendiri menyadari kondisi masyarakat untuk mengetahui apa itu MEA, dan sejauhmana tingkat pemahaman mereka. Indikasi dari pemahaman masyarakat dalam memahami MEA (khusus Pelaku Usaha) ini sudah terjawab dari data yang peneliti temukan berdasarkan referensi jurnal yang digunakan sehingga *ballance* pada saat turun kelapangan. Disajikan data tersebut sebagai berikut:

Tabel 5.10.
Prediksi Tenagakerja berdasarkan jenisnya

Tenaga Kerja	Prediksi Meningkat (%)	Prediksi Meningkat (Jiwa)
Tenaga Kerja Profesional	41%	14 juta
Tenaga Kerja Kelas Menengah	22%	14 juta
Tenaga Kerja Level Rendah	24%	12 juta

Sumber: Data diolah; Organisasi Perburuhan Dunia (ILO)

Selanjutnya, untuk memperkuat analisis dalam sub bab ini maka disajikan analisis crosstab dan chi square dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.11.
Crosstabulation “Parameter Pengetahuan” dengan “Tingkat Individu”

			Tingkat Individu			Total
			Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	
Pengetahuan	Tidak Setuju	Count	2	3	0	5
		% of Total	10.0%	15.0%	0.0%	25.0%
	Setuju	Count	1	3	11	15
		% of Total	5.0%	15.0%	55.0%	75.0%
Total		Count	3	6	11	20
		% of Total	15.0%	30.0%	55.0%	100.0%

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris parameter pengetahuan, dan pada kolom tingkat individu ada 11 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 55%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (parameter pengetahuan dan tingkat individu). Maka disajikan tabel hasil chi squarena sebagai berikut:

Tabel 5.12.
Chi Square Tests “Parameter Pengetahuan” dengan “Tingkat Individu”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.444^a	2	.015
Likelihood Ratio	10.357	2	.006
Linear-by-Linear Association	7.506	1	.006
N of Valid Cases	20		

a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .75.

Sumber: Data diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- a. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara parameter pengetahuan dengan tingkat individu tersebut.
- b. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara parameter pengetahuan dengan tingkat individu tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari ($<$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
- b. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,015. Jika nilai signifikansinya $>$ 0,05 maka H₀ diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $<$ 0,05 maka H₀ ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,015 < 0,05$ yang artinya H₀ ditolak, yakni ada hubungan antara parameter pengetahuan dengan tingkat individu (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara parameter pengetahuan dengan tingkat individu tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan parameter pengetahuan dengan tingkat individu.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan parameter pengetahuan dengan tingkat individu. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

1. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
2. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in error (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara parameter pengetahuan dengan tingkat individu, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.13.
Symmetric Measures “Parameter Pengetahuan” dengan “Tingkat Individu”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.545	.015
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel parameter pengetahuan dengan tingkat individu, hasil angka signifikannya adalah 0,015. Dikarenakan nilai signifikansinya dibawah 5% (0,05), maka ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,545 mengartikan hubungannya cukup erat antara parameter pengetahuan dengan tingkat individu. Hubungan cukup erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekati angka 0. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

Berdasarkan data diatas (Riset terbaru dari ILO) menyebutkan untuk pembukaan pasar tenaga kerja ASEAN, memberikan dan mendatangkan manfaat yang sangat besar. Bertujuan dengan hal itu, selain dapat menciptakan jutaan lapangan kerja baru, diharapkan juga dapat meningkatkan kesejahteraan 600 juta orang yang hidup di Asia Tenggara. Pada tahun 2015 kemarin, ILO telah memprediksikan dan

merinci secara detail, bahwa permintaan *tenaga kerja profesional* akan mengalami kenaikan sebesar 41% atau sekitar 14 juta tenaga kerja baru. Sedangkan, permintaan dari *tenaga kerja kelas menengah* juga akan mengalami kenaikan 22% atau 38 juta tenaga kerja. Sementara itu, untuk *tenaga kerja level rendah* akan meningkat sebesar 24% atau 12 juta tenaga kerja.

Namun, laporan ILO ini memprediksi bahwa akan banyak perusahaan yang ada, akan menemukan dan mengalami pegawainya yang kurang terampil atau bahkan kemungkinan salah akan penempatan kerjanya. Hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan dan pendidikan profesi bagi SDM yang tersedia. Sehingga, peneliti menyadari untuk kesiapan sektor ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi tidaklah gampang. Walaupun kesiapan pada peran kapasitas secara global Pemerintah Kota Yogyakarta sudah siap. Akan tetapi, bisa kemungkinan berbeda pandangan kedepan dalam pelaksanaannya.

5.1.1.2. Keterampilan/Skill

Selanjutnya dalam sub-bab ini, peneliti akan menjelaskan parameter “keterampilan”. Dimana parameter ini nantinya juga dapat menunjukkan sejauhmana peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Sebelumnya, peneliti akan menyajikan data

Penduduk Usia Kerja (15 tahun keatas) yang dihimpun dari Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta yang merupakan peneliti dijadikan sebagai fokus obyek penelitian. Disajikan data tabel mengenai kondisi tenaga kerja di Kota Yogyakarta berdasarkan termuan di lapangan, sebagai berikut:

Tabel 5.14.
Jumlah Penduduk Usia Kerja (15 Thn Keatas) Menurut Angkatan Kerja Dan Bukan Angkatan Kerja Kota Yogyakarta Tahun 2016

No	Kecamatan	Jumlah Penduduk	Penduduk Usia Kerja 15 th ke atas				Penduduk Usia Kerja	Ket (Jumlah Anak)
			Angkatan Kerja/AK			Bukan Ak		
			Penga Nggur	Bekerja	Jmlh			
1	Mantrijeron	35,200	349	15,609	15,958	24,282	27,590	7,610
2	Kraton	22,103	347	9,747	10,094	15,412	17,674	4,429
3	Mergangsan	31,958	417	13,599	14,016	21,986	25,029	6,929
4	Umbulharjo	68,280	559	28,953	29,512	44,955	52,621	15,659
5	Kotagede	33,199	749	15,033	15,782	22,417	25,475	7,724
6	Gondo Kusuman	42,011	926	17,737	18,663	28,588	33,249	8,762
7	Danurejan	21,344	297	9,605	9,902	15,534	16,699	4,645
8	Pakualaman	10,715	218	4,749	4,967	7,755	8,495	2,220
9	Gondomanan	15,131	330	6,860	7,190	11,243	12,033	3,097
10	Ngampilan	18,707	193	8,185	8,378	13,375	14,619	4,088
11	Wirobrajan	27,783	494	12,031	12,525	18,599	21,530	6,253
12	Gedong Tengen	20,601	475	8,734	9,209	16,087	16,367	4,234
13	Jetis	27,579	608	11,757	12,365	21,511	21,680	5,899
14	Tegalrejo	36,774	759	15,601	16,360	25,750	28,591	8,183
JUMLAH		411,385	6,721	178,200	184,921	287,494	321,652	89,732

Sumber: Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta.

Pada tabel diatas, terlihat jelas untuk jumlah penduduk usia kerja untuk 15 tahun keatas menurut angkatan kerja dan bukan

angkatan kerja di Kota Yogyakarta pada tahun 2016 sangat variatif besaran jumlah penduduk berdasarkan Kecamatannya. Dari 14 Kecamatan yang ada di Kota Yogyakarta disimpulkan sebagai berikut:

1. Sebaran penduduk di masing-masing Kecamatan Kota Yogyakarta, yang padat jumlah penduduknya adalah Kecamatan Umbulharjo dengan jumlah penduduk sebesar 68.280 jiwa dari jumlah penduduk Kota Yogyakarta sebesar 411.385 jiwa. Sedangkan untuk Kecamatan yang sedikit penduduknya ialah Kecamatan Pakualaman dengan jumlah penduduk sebesar 10.715 jiwa dari jumlah penduduk Kota Yogyakarta sebesar 411.485 jiwa.
2. Jumlah sebaran penduduk usia kerja 15 tahun keatas pada tahun 2016:
 - a. Angkatan Kerja (AK) berjumlah sebesar 184.921 penduduk dari 14 Kecamatan yang ada di Kota Yogyakarta. Di ungguli Kecamatan Umbulharjo sebanyak 29.512 jiwa, dengan kategori:
 - 1) Penganggur sebanyak 559 orang dari 14 kecamatan yang berjumlah 6.721 orang.
 - 2) Bekerja sebanyak 28.953 orang dari 14 kecamatan yang berjumlah 178.200 orang.

Sedangkan Kecamatan yang paling sedikit ialah Kecamatan Pakualaman sebesar 4.967 jiwa, dengan kategori:

- 1) Penganggur sebesar 218 orang dari 14 kecamatan yang berjumlah 6.721 orang.
 - 2) Bekerja sebanyak 4.749 orang dari 14 kecamatan yang berjumlah 178.200 orang.
- b. Bukan Angkatan Kerja (Bukan AK) berjumlah 287.494 penduduk dari 14 Kecamatan yang ada di Kota Yogyakarta. Kecamatan Umbulharjo masih mengungguli angka tertinggi, yaitu sebanyak 44.955 jiwa. Sedangkan Kecamatan Pakualaman masih berada diposisi yang paling sedikit, sebesar 7.755 jiwa.
3. Untuk sebaran penduduk usia kerja pada tahun 2016 berjumlah 321.652 penduduk dari 14 Kecamatan yang ada di Kota Yogyakarta. Kecamatan Umbulharjo penyumbang terbanyak yaitu sebanyak 52.621 orang. Sedangkan Kecamatan Pakualaman memberikan sumbangsih paling sedikit yakni sebesar 8.495 orang.
 4. Sedangkan untuk Jumlah Anak pada tahun 2016 sebanyak 89.732 penduduk dari 14 Kecamatan yang ada di Kota Yogyakarta. Masih di ungguli dari Kecamatan Umbulharjo sebesar 15.659 orang,

sedangkan Kecamatan Pakualaman masih berada yang paling sedikit, yaitu sebesar 2.220 orang.

Sedangkan untuk kondisi LSP, dimana LSP Pariwisata DIY adalah lembaga pelaksana pengembangan standar kompetensi. Sertifikasi kompetensi dan pelaksana akreditasi unit-unit tempat uji kompetensi pada suatu bidang profesi dan memiliki tanggungjawab teknis dan administratif atas implementasi, pembinaan dan pengembangan standar kompetensi dan sertifikasi kompetensi profesi tenaga kerja dibidangnya. Sehingga, 8 MRA yang bersaing dalam MEA ini menjadi persaingan antar tenagakerja yang bersertifikasi dan berkompeten pada skillnya. Yang kemudian, sertifikasi tersebut diberikan dari lembaga-lembaga independen dalam bidangnya untuk mengeluarkan sertifikasi. Disajikan data terkait lembaga tersebut, yakni Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) berada di Daerah Istimewa Yogyakarta:

Tabel 5.15.
Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) di DIY Tahun 2011-2015

No	KAB/KOTA	TAHUN				
		2011	2012	2013	2014	2015
1	Yogyakarta	24	25	22	22	22
2	Sleman	40	40	53	53	68
3	Bantul	39	42	46	46	48
4	Kulonprogo	19	18	19	19	21
5	Gunungkidul	12	11	13	13	15
JUMLAH		134	136	153	153	174

Sumber: Data diolah

Dari data diatas, terlihat posisi Kota Yogyakarta yang memiliki lembaga pelatihan kerja swasta (LPKS) jauh dibandingkan dengan Kabupaten Sleman dan Kabupaten Bantul. Pada tahun 2013 sampai 2015 tetap memiliki 22 LPKS. Sedangkan tahun sebelumnya memiliki 25 LPKS pada tahun 2012, dan 24 LPKS pada tahun 2011. Artinya 3 tahun terakhir ada 3 LPKS yang tutup atau tidak beroperasi lagi. Dari keseluruhan data LPKS di DIY yang berjumlah 174 LPKS pada tahun 2015, Kota Yogyakarta menyumbang 13% (22 LPKS).

Oleh karena itu, menurut peneliti semestinya setiap perusahaan yang ada di Kota Yogyakarta, dapat melakukan sertifikasi kompetensi terhadap karyawannya. Jika pembuatan sertifikasi kompetensi harus dilakukan oleh lembaga tertentu atau bergantung pada LPKS yang ada, maka jumlah pekerja yang memperoleh sertifikat kompetensi akan tetap sedikit jumlahnya. Selanjutnya, mengutip pernyataan dari wawancara dengan beberapa informan dari Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, sebagai berikut:

1. Saat ini, berapa populasi yang memiliki keterampilan dan belum memiliki keterampilan?

“Hampir di 45 kelurahan ada, tetapi belum optimal”.

*Sumber: wawancara dengan Kepala Seksi Pengembangan dan Pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja, Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. (Senin, 23 Oktober 2017); Transkrip wawancara diolah.

2. Keterampilan apa yang harusnya mereka miliki?

“Tergantung wilayah. Di Kota untuk usaha kecil menengah sudah ada koordinatornya masing-masing. Contoh di sorosutan ada kerajinan membatik nitik suryo”.

*Sumber: wawancara dengan pejabat pelakasan “Pengelola Pelatihan Tenaga Kerja”, Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. (Senin, 23 Oktober 2017); Transkrip wawancara diolah.

3. Dimana mereka dapat mengasah keterampilan?

“Instansi, LPK, Balai RW di wilayah, dst”.

*Sumber: wawancara dengan pejabat pelakasan “Pengelola Pelatihan Tenaga Kerja”, Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. (Senin, 23 Oktober 2017); Transkrip wawancara diolah.

Hasil wawancara peneliti dengan pejabat Struktural “Kepala Seksi Pengembangan dan Pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja dan pejabat Pelaksana “Pengelola Pelatihan Tenaga Kerja”. Disajikan dalam bentuk tanya-jawab (wawancara tertutup). Peneliti simpulkan, sebagai berikut :

1. Untuk populasi yang sudah memiliki keterampilan sudah tersebar di 45 Kelurahan di Kota Yogyakarta, namun belum optimal.
2. Populasi yang sudah memiliki keterampilan tersebut, terbagi pada wilayahnya. Dimana masing-masing wilayahnya sudah memiliki koordinator usaha kecil menengah (UKM). Seperti Kerajinan Membatik Nitik Suryo.

3. Populasi yang memiliki keterampilan ini, melalui pelatihan—pelatihan yang diberikan Instansi, LPK dan Balai RW di Wilayah.

Sehingga, untuk mengukur indikator tingkat individu, pada parameter “keterampilan” ini. Peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta, Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi merupakan Instansi yang hanya bersifat menyelenggarakan kegiatan-kegiatan kepada masyarakat. Berupa Pelatihan-pelatihan yang terjadwalkan, dan intens dilakukan dalam setiap bulannya. Akan tetapi, jika mengacu pada 8 MRA yang diberlakukan dalam MEA. Pemerintah Kota Yogyakarta belum memiliki SDM yang sudah bersertifikasi. Dalam hal ini keterampilan mereka hanya bersifat lokal dan nasional, namun tidak mampu bersaing secara internasional. Keterbatasan dan keterampilan yang belum optimal ini hanya bisa dipergunakan pada konteks dalam negeri. Oleh karena itu, peran asosiasi dan lembaga pelatihan kerja diperlukan. Untuk meminimalisir keadaan dan memberdayakan keterampilan kerja pada masyarakat.

Selanjutnya, untuk memperkuat analisis tersebut, maka disajikan analisis crosstab dan chi square seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, sebagai berikut:

Tabel 5.16.
Crosstabulation “Parameter Keterampilan/Skill” dengan “Tingkat Individu”

			Tingkat Individu			Total
			Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	
Keterampilan/ Skill	Tidak Setuju	Count	1	5	1	7
		% of Total	5.0%	25.0%	5.0%	35.0%
	Setuju	Count	2	1	10	13
		% of Total	10.0%	5.0%	50.0%	65.0%
Total		Count	3	6	11	20
		% of Total	15.0%	30.0%	55.0%	100.0%

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris parameter keterampilan/skill, dan pada kolom tingkat individu ada 10 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 50%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (parameter keterampilan/skill dan tingkat individu). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.17.
Chi Square Tests “Parameter Keterampilan/Skill” dengan “Tingkat Individu”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.411^a	2	.009
Likelihood Ratio	9.970	2	.007
Linear-by-Linear Association	3.031	1	.082
N of Valid Cases	20		

a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.05.

Sumber: Data diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

1. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara parameter keterampilan/skill dengan tingkat individu tersebut.
2. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara parameter keterampilan/skill dengan tingkat individu tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari ($<$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
2. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,009. Jika nilai signifikansinya $>$ 0,05 maka H₀ diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $<$ 0,05 maka H₀ ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,009 < 0,05$ yang artinya H₀ ditolak, yakni ada hubungan antara parameter keterampilan/skill dengan tingkat individu (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara parameter keterampilan/skill dengan tingkat individu tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan parameter keterampilan/skill dengan tingkat individu.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan parameter keterampilan/skill dengan tingkat individu. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

1. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
2. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in error (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara parameter keterampilan/skill dengan tingkat individu, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.18.
Symmetric Measures “Parameter Keterampilan/Skill” dengan “Tingkat Individu”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.566	.009
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel parameter keterampilan/skill dengan tingkat individu, hasil angka signifikannya adalah 0,009. Dikarenakan nilai signifikansinya dibawah 5% (0,05), maka ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,566 mengartikan hubungannya cukup erat antara parameter keterampilan/skill dengan tingkat individu. Hubungan cukup erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekati angka 0 antara variabel parameter keterampilan/skill dengan tingkat individu. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

Dari penjelasan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa, dari jumlah penduduk usia kerja menurut kegiatan utamanya. Baik, angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja, mengalami penurunan. Dari data 2015 yang tersedia, mengalami penurunan pada tahun 2016. Penurunan seperti halnya pendidikan, lapangan kerja, pengangguran

merupakan pekerjaan rumah yang besar bagi Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menciptakan tenaga kerja yang siap pakai. Secara rinci, masih rendahnya mutu pendidikan, yang kemudian ditambah susahny mencari pekerjaan, kemiskinan, sedikitnya lowongan kerja yang tersedia, menjadi persoalan yang serius bagi Pemerintah Daerah untuk mengambil langkah cepat untuk menyiapkan tenaga kerja siap pakai nantinya dalam menghadapi MEA.

Selanjutnya peneliti mengutip referensi yang tersedia “Kajian Dampak ASEAN”. Yakni, pada pergerakan tenaga kerja (*movement natural person*), sumber daya alam yang dimiliki oleh Indonesia akan selalu menjadi rebutan oleh sumber daya manusia Indonesia sendiri dan ditambah dengan sumber daya manusia dari negara-negara anggota ASEAN lainnya. Dari kondisi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa hanya sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang berkualitas yang akan dapat mengelola sumber daya alam dengan lebih efektif dan efisien. Hanya sumber daya manusia dengan keterampilan berkualitas yang akan dapat berperan aktif dalam proses produksi, baik dalam tingkatan sebagai pemilik badan usaha, manajer perusahaan, juga sebagai pekerja atau buruh. Kualitas sumber daya manusia Indonesia yang diukur dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berada pada urutan keenam, yaitu dibawah Singapura, Brunei

Darussalam, Malaysia, Thailand, dan bahkan Filipina. Indeks Pembangunan Manusia Indonesia hanya dapat unggul dari Vietnam, Laos, Kamboja, serta Myanmar berdasarkan pada data *Human Development Index* (HDI) tahun 2012.

Dari literatur referensi diatas, artinya kita perlu melihat peran dari sektor diluar Pemerintah Daerah. Sebagaimana penelitian ini difokuskan pada wilayah Kota Yogyakarta, dalam halnya MEA. Maka, perlu melihat peran Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Dalam konteks Pemerintah Kota Yogyakarta, sebagaimana diketahui BNSP sudah memberikan lisensi penambahan ruang lingkup kepada LSP Pariwisata Yogyakarta. Lisensi tersebut tertuang dalam Keputusan BNPS bernomor KEP.061/BNSP/I/2012 yang telah dikeluarkan pada tanggal 27 tahun 2012. Ruang lingkup yang sebelumnya mengakomodir sektor-sektor seperti hotel dan restoran, *tour guiding*, *tour planner* dan *ticketing*. Sesuai dengan lisensi BNSP, maka harus diperluas untuk mengakomodasi sektor-sektor SPA.

5.1.1.3. Kompetensi

Parameter selanjutnya ialah “kompetensi”. Dalam hal ini, disepakati bahwa kompetensi merupakan kemampuan kerja yang dimiliki setiap individu. Dalam konteks, indikator individu,

kompetensi mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Berbeda halnya dengan kompetensi kerja, yang secara teorinya, kompetensi kerja dapat dibagi dalam 3 kelompok kompetensi, yaitu kognitif (pengetahuan), psikomotor (keterampilan), dan afektif (sikap, nilai, minat). Berdasarkan hal ini, untuk kompetensi kerja dapat di definisikan sebagai *"kualifikasi pekerja yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan standar nasional yang disepakati"*.

Untuk mengetahui kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi persaingan masyarakat ekonomi ASEAN (MEA). Mengutip pernyataan dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang menyadari bahwa peningkatan kompetensi kerja sangat dibutuhkan untuk menghadapi persaingan global mengenai ASEAN Economic Community (AEC). Oleh karena itu, dalam menghadapi MEA ini, Pemerintah telah mengupayakan peningkatan kompetensi kerja, salah satunya ialah dengan cara mengembangkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Sebelum menganalisis pada parameter ini, peneliti sajikan data yang berkaitan dengan kondisi pengangguran di Kota

Yogyakarta. Pertama, kondisi pencari kerja yang terdaftar menurut tingkat pendidikannya pada tahun 2015 dan 2016:

Tabel 5.19.
Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2015-2016

No	PENDIDIKAN	2015		2016	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	SD / SD Tidak Tamat	62	3.32	27	1.83
2	SLTP	110	5.89	64	4.35
3	SLTA / SMK	940	50.38	674	45.79
4	D1 / D2 / D3	196	10.50	156	11.21
5	S1 / S2	558	29.90	542	36.82
JUMLAH		1,866	100	1,472	100

Sumber: Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta.

Jumlah pencari kerja yang terdaftar menurut tingkat pendidikannya pada tahun 2015 dan 2016 mengalami penurunan. Pada tahun 2015 dari jumlah 1.866 orang dengan persentase 100% menurun menjadi 1.472 orang pada tahun 2016. Penurunan ini didukung dari pendidikan S1/S2, D1,D2,D3, SLTA/SMK, SLTP dan SD/SD tidak tamat. Untuk komposisi persentase penurunannya dirinci dibawah ini:

1. SD/SD Tidak Tamat

Jumlah pencari kerja menurut tingkat pendidikan SD/SD Tidak Tamat mengalami penurunan sebanyak 35 orang. Pada tahun 2015, berjumlah 62 orang dengan persentase 3,32%. Sedangkan pada tahun 2016 menurun menjadi 27 orang dengan persentase 1,83%.

2. SLTP

Pada tahun 2015 pencari kerja dengan golongan pendidikan SLTP sebanyak 110 orang dengan persentase 5,89%. Mengalami penurunan pada tahun 2016 sebesar 64 orang dengan persentase 4,35%.

3. SLTA/SMK

Pada golongan pendidikan SLTA/SMK mengalami penurunan yang drastis sebesar 266 orang. Sebelumnya, pada tahun 2015 sebanyak 940 orang dengan persentase 50,38% mengalami penurunan pada tahun 2016 sebanyak 674 orang dengan persentase 45,79%.

4. D1/D2/D3

Rombongan pendidikan ini mengalami penurunan sebanyak 40 orang. Pada tahun 2015 berjumlah 196 orang dengan persentase 10,50% menurun menjadi 156 dengan persentase 11,21% pada tahun 2016.

5. S1/S2

Penurunan pada tahun 2016 sebesar 36,82% dari 100%. Dimana penduduk yang berlatarbelakang pendidikan S1/S2 tahun 2015 berjumlah 558 orang dengan persentase 29,90% menurun menjadi 542 orang dengan persentase 36,82% pada tahun 2016.

Selanjutnya, tabel dibawah ini menjelaskan jumlah lowongan yang terdaftar menurut tingkat pendidikannya pada tahun 2015 dan 2016.

Tabel 5.20.
Jumlah Lowongan Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan
Tahun 2015 – 2016

No.	PENDIDIKAN	Tahun 2015			Tahun 2016		
		L	P	Jml	L	P	Jml
1	TTSD / SD	12	8	20	0	0	0
2	SLTP	22	16	38	1	1	2
3	SLTA	679	563	1,242	494	449	943
4	D1/D2 / D3	123	113	236	130	232	362
5	S1 / S2 / S3	318	261	579	681	472	1,153
JUMLAH		1,154	961	2,115	1,306	1,154	2,460

Sumber: Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta.

Jumlah lowongan yang terdaftar menurut tingkat pendidikannya pada tahun 2016 mengalami peningkatan, sebelumnya berjumlah 2.115 orang pada tahun 2015 meningkat menjadi 2.460 orang pada tahun 2016. Peningkatan ini didukung dari kategori laki-laki sebanyak 152 orang, sedangkan kategori perempuan sebanyak 193 orang pada 2016. Meskipun penurunan terjadi pada golongan pendidikan TTSD/SD, SLTP, dan SLTA. Namun, peningkatan pada tahun 2016 yang terjadi ini ditopang dari golongan pendidikan D1/D2/D3 sebesar 362 orang, dan golongan pendidikan S1/S2/S3 pada tahun 2016 sebesar 1.153 orang.

Tabel 5.21.
Jumlah Lowongan Terdaftar Menurut Golongan Pokok Lapangan Usaha
Tahun 2015 -2016

No.	K L U I	Tahun 2015			Tahun 2016		
		L	P	Jml	L	P	Jml
1	Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan	2	0	2	2	0	2
2	Pertambangan dan Penggalian	0	0	0			0
3	Industri Pengolahan	254	256	510	240	253	493
4	Listrik, Gas dan Air	4	0	4	32	23	55
5	Bangunan	193	20	213	38	2	40
6	Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan dan Hotel	213	266	479	404	501	905
7	Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi	2	0	2	66	17	83
8	Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah dan Jasa Perusahaan	175	131	306	225	139	364
9	Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan	5	7	12	349	266	615
10	Lain-lain	24	27	51	20	8	28

Sumber: Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta.

Dari tabel diatas, jumlah lowongan yang terdaftar menurut golongan pokok lapangan usaha tahun 2015 dan 2016 menurut klasifikasi lapangan usaha indonesia (KLUI) mayoritas klasifikasi mengalami peningkatan. Kecuali untuk KLUI Pertambangan dan Penggalian yang mengalami Stagnan. Sedangkan untuk KLUI Industri Pengolahan, KLUI Bangunan dan KLUI Lain-lain mengalami penurunan pada tahun 2016. Dirincikan dari tabel diatas yang mengalami peningkatan sebagai berikut:

1. KLUI – Listrik, Gas dan Air

Berdasarkan tabel jumlah lowongan yang terdaftar menurut golongan pokok lapangan usaha pada tahun 2015 berjumlah 4

orang dengan kategori laki-laki meningkat pada tahun 2016 sebesar 55 orang dengan kategori 32 orang laki-laki dan 23 orang perempuan.

2. KLUI – Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan dan Hotel

Pada tahun 2015 berjumlah 479 orang dengan kategori laki-laki 213 dan 266 orang perempuan, mengalami peningkatan pada tahun 2016 menjadi 905 untuk kategori laki-laki sebesar 404 orang dan perempuan sebesar 501 orang.

3. KLUI – Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi

KLUI ini mengalami peningkatan yang cukup signifikan, pada tahun 2015 sebanyak 2 orang dengan kategori laki-laki meningkat pada tahun 2016 sebanyak 83 orang.

4. KLUI – Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah dan Jasa Perusahaan

Pada tahun 2016 meningkat signifikan sebesar 364 orang, yang sebelumnya pada tahun 2015 sebesar 306 orang. Didukung dari kategori laki-laki 50 orang pada tahun 2016.

5. KLUI – Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan

Pada KLUI ini mengalami peningkatan yang drastis. Dimana pada tahun 2015 berjumlah 12 orang, sedangkan pada tahun 2016

meningkat drastis menjadi 615 orang dengan kategori 349 laki-laki dan perempuan sebanyak 266 orang.

Tabel dibawah ini menjelaskan jumlah lowongan yang terdaftar menurut jabatannya pada tahun 2015 dan 2016, yang diklasifikasikan berdasarkan lapangan usaha indonesianya (KLUI) dengan 7 indikator.

Tabel 5.22.
Jumlah Lowongan Terdaftar Menurut Jabatan Tahun 2015 -2016

No.	KLUI	Tahun 2015			Tahun 2016		
		L	P	Jml	L	P	Jml
1	Tenaga Profesional Teknis dan Tenaga YBDI	393	172	565	396	331	727
2	Tenaga Kepemimpinan, Ketatalaksanaan	126	84	210	89	68	157
3	Pejabat Pelaksana, Tenaga Tata Usaha dan Tenaga YBDI	169	177	346	372	520	892
4	Tenaga Usaha Penjualan	178	201	379	144	144	288
5	Tenaga Usaha Jasa	28	12	40			-
6	Tenaga Pertanian dan Tenaga YBDI	-	-	-	4	-	4
7	Tenaga Produksi dan Tenaga YBDI	115	76	191	371	146	517

Sumber: Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta.

Jumlah lowongan yang terdaftar menurut jabatannya, disimpulkan peneliti sebagai berikut:

1. KLUI – Tenaga Profesional Teknis dan Tenaga YBDI

Pada tahun 2015 lapangan usaha ini berjumlah 565 orang dengan kategori 393 laki-laki dan 172 perempuan. Meningkat pada tahun 2016 menjadi 727 orang. Peningkatan drastis ini terdiri dari kategori laki-laki sebesar 396 orang dan 331 orang perempuan.

2. KLUI – Tenaga Kepemimpinan, Ketatalaksanaan

Lapangan usaha ini mengalami penurunan, dimana pada tahun 2015 berjumlah 210 orang dengan kategori laki-laki sebanyak 126 orang dan 84 perempuan. Sedangkan pada tahun 2016 menurun menjadi 157 orang, dengan kategori laki-laki 89 orang dengan kategori laki-laki 89 orang dan 68 perempuan.

3. KLUI – Pejabat Pelaksana, Tenaga Tata Usaha dan Tenaga YBDI
Untuk klasifikasi lapangan usaha ini mengalami peningkatan drastis. Pada tahun 2015 berjumlah 346 orang dengan kategori laki-laki sebanyak 169 orang dan perempuan sebanyak 177 orang. Meningkat pada tahun 2016 menjadi 892 orang dengan kategori laki-laki sebanyak 372 orang dan 520 perempuan.
4. KLUI – Tenaga Usaha Penjualan
Pada klasifikasi lapangan usaha ini mengalami penurunan. Sebelumnya, tahun 2015 berjumlah 379 orang dengan kategori 178 laki-laki dan 201 perempuan. Menurun pada tahun 2016 berjumlah 288 orang dengan kategori laki-laki 144 dan 144 perempuan.
5. KLUI – Tenaga Usaha Jasa
Sektor tenaga usaha jasa ini mengalami penurunan pada tahun 2016, yang tidak ditemukan satupun penduduk baik kategori laki-laki maupun perempuan. Sedangkan pada tahun 2015 berjumlah

40 orang dengan kategori laki-laki 28 orang dan 12 orang kategori perempuan.

6. KLUI – Tenaga Pertanian dan Tenaga YBDI

Pada tahun 2015 tidak memiliki penduduk yang menggeluti lapangan usaha ini. Kemudian pada tahun 2016 ditemukan 4 orang dengan kategori laki-laki yang tertarik menggeluti lapangan usaha tenaga pertanian dan YBDI.

7. KLUI – Tenaga Produksi dan Tenaga YBDI

Pada tabel diatas, jumlah lowongan terdaftar menurut jabatannya, untuk klasifikasi lapangan usaha tenaga produksi dan tenaga YBDI mengalami peningkatan. Pada tahun 2015 berjumlah 191 orang dengan kategori laki-laki sebanyak 115 orang dan 76 orang perempuan, meningkat menjadi 517 orang pada tahun 2016 dengan kategori laki-laki sebanyak 371 orang dan perempuan sebanyak 146 orang.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa jumlah lowongan yang terdaftar menurut jabatannya, di topang dengan peningkatan yang cukup drastis. Yang sebelumnya sebesar 191 orang pada tahun 2015, meningkat menjadi 517 orang pada tahun 2016. Peningkatan ini hampir 2x lipat dari tahun 2015, yakni sebesar 326 orang. Peningkatan ini di bantu dari klasifikasi lapangan usaha Tenaga

Profesional Teknis dan Tenaga YBDI, dengan klasifikasi lapangan usaha Pejabat Pelaksana, Tenaga Tata Usaha dan Tenaga YBDI.

Sedangkan untuk data pengangguran yang telah peneliti sajikan diatas, dan berdasarkan penjelasan mengenai kondisi kompetensi. Yakni peran dari BNSP terhadap SKKNI dan LSP yang ada dan terdaftar. Pada peran kapasitas Pemerintah Daerah, Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, dalam konteks indikator individu – parameter kompetensi. Selanjutnya, hasil wawancara tertutup dengan “Kepala Seksi Pengembangan dan Pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja”, di Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. (Senin, 23 Oktober 2017), Transkrip wawancara diolah dan disajikan sebagai berikut:

1. Berapa Sebaran (Jumlah Orang) yang sudah bersertifikasi ?
“Terkait 8 MRA tidak ada. Namun sertifikasi pelatihan-pelatihan kerja ada. Tingkat Instansi hanya pada lama mengikuti kegiatan saja. Bukan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang dapat bersaing di ASEAN.
2. Dimana dan kapan sertifikasi dilakukan ?
“Setiap ada kegiatan lokasi bisa di wilayah tapi sertifikat dari dinas”.
3. Siapa yang berhak memberikan sertifikasi mereka ?
“Setiap kegiatan keterampilan kami kasih sertifikat”.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Seksi P3TK di lapangan diatas, disajikan dalam bentuk tanya-jawab (wawancara tertutup). Peneliti simpulkan, sebagai berikut :

1. Sebaran masyarakat yang sudah bersertifikasi dalam konteks 8 MRA MEA, Pemerintah Kota Yogyakarta tidak memiliki SDM yang sudah bersertifikasi dalam konteks 8 MRA MEA.
2. Konteks tempat penyelenggaraan sertifikasi yang dilakukan Pemerintah Kota Yogyakarta adalah mengacu pada kegiatan intansi yang dilaksanakan. Sertifikasi ini bersifat sertifikat dari Dinas, yakni pernah ikut pelatihan kerja..
3. Pemberian sertifikasi SDM, untuk konteks pelatihan yang diselenggarakan dari Dinas sudah selalu diberikan. Namun hal ini tidak menjawab konteks 8 MRA pada MEA.

Untuk memberikan sertifikasi pada 8 MRA MEA, diperlukan Biaya yang cukup besar. Sebagaimana pernyataan lanjutan dari Kepala Seksi P3TK:

“Jika pelatihan kerja untuk keterampilan kerja, kompetensi mereka kita lakukan pembinaan dan intens kita berikan kegiatan-kegiatan. Namun hal ini berbeda, jika kita menyiapkan tenagakerja yang dapat bersaing untuk MEA. Setau kami, dan data yang kami himpun tidak ada tenagakerja yang sudah bersertifikasi dalam konteks 8 MRA MEA. Baik itu Dokter, sampai tenaga pariwisata seperti perhotelan dan seterusnya. Adapun sertifikasi mereka itu

didapat dari peran asosiasi atau lembaga diluar Pemerintah Daerah. Untuk memberikan sertifikasi pada SDM ini, diperlukan biaya yang tidak sedikit dan populasinya pun juga harus merata dan filterisasinya perlu. Sejauh ini, kami hanya bersifat persiapan”.

Dari pernyataan wawancara diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa proses sertifikasi yang dilakukan Pemerintah Daerah, seperti sertifikasi kompetensi belum kompeten dalam halnya 8 MRA. Kita ketahui, sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikasi kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional indonesia/dan atau internasional (sesuai kaidah hukum berlaku). Maka Sertifikasi profesi, sertifikasi terhadap kompetensi profesi: dilakukan oleh lembaga sertifikasi personil/profesi, berlaku apabila masih kompeten. Sertifikasi untuk mendapat status profesi: dilakukan organisasi profesi, biasa disebut juga lisensi/registrasi profesi.

Berbeda halnya dengan sertifikasi pelatihan kerja yang diberikan oleh Pemerintah Daerah. Biasanya, kita mengenal sertifikasi pelatihan diberikan oleh lembaga pelatihan, atau disebut juga dengan istilah *Certificate of Attainment*, yang dapat berlaku selamanya. Kemudian, yang perlu diperhatikan dan menjadi pekerjaan bersama. Bahwa sertifikasi kompetensi selalu berkaitan dengan kompetensi terkini, dan

melihat dari pencapaian masa lalu. Dimana, lembaga yang dapat menentukan seseorang bekerja atau tidak adalah industri itu sendiri.

Selanjutnya, untuk memperkuat analisis tersebut, maka disajikan analisis crosstab dan chi square seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, sebagai berikut:

Tabel 5.23
Crosstabulation “Parameter Kompetensi” dengan “Tingkat Individu”

			Tingkat Individu			Total
			Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	
Kompetensi	Tidak Setuju	Count	2	1	3	6
		% of Total	10.0%	5.0%	15.0%	30.0%
	Setuju	Count	1	5	8	14
		% of Total	5.0%	25.0%	40.0%	70.0%
Total		Count	3	6	11	20
		% of Total	15.0%	30.0%	55.0%	100.0%

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris parameter kompetensi, dan pada kolom tingkat individu ada 8 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 40%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (parameter kompetensi dan tingkat individu). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.24.
Chi Square Tests “Parameter Kompetensi” dengan “Tingkat Individu”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.468^a	2	.291
Likelihood Ratio	2.318	2	.314
Linear-by-Linear Association	.821	1	.365
N of Valid Cases	20		

a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .90.

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

1. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara parameter kompetensi dengan tingkat individu tersebut.
2. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara parameter kompetensi dengan tingkat individu tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari (<) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
2. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari (>) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,291. Jika nilai signifikansinya > 0,05 maka H₀ diterima. Akan tetapi, jika nilai

signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,291 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima, yakni tidak ada hubungan antara parameter kompetensi dengan tingkat individu (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 diterima atau tidak ada hubungan antara parameter kompetensi dengan tingkat individu. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden yang menyatakan setuju/sesuai, dalam hubungan tingkat individu dengan tingkat sistem memiliki makna bahwa tidak ada pengaruh dari hubungan tingkat individu dengan tingkat sistem. Walaupun secara tabulasi data, keseluruhan data-data tersebut mempunyai relevansi pernyataan setuju dari semua responden yang tersedia.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat parameter kompetensi dengan tingkat individu yang tidak berpengaruh atau tidak memiliki hubungan. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

1. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.

2. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in error (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus parameter kompetensi dengan tingkat individu yang tidak berpengaruh atau tidak memiliki hubungan, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.25.
Symmetric Measures “Parameter Kompetensi” dengan “Tingkat Individu”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.331	.291
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel parameter kompetensi dengan tingkat individu, hasil angka signifikannya adalah 0,291. Dikarenakan nilai signifikansinya diatas 5% (0,05), maka tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya dengan nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,331. Hubungan tidak cukup erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 0 antara variabel parameter kompetensi dengan tingkat individu. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel tidak memiliki hubungan secara nyata.

Dari penjelasan tabel diatas, maka disimpulkan bahwa, untuk penurunan pada jumlah pencari kerja berdasarkan golongan

pendidikannya ialah didukung dari rombongan SLTA/SMK dengan persentase 45,79% dari 1.472 orang dengan persentase 100%, dan S1/S2 dengan persentase 36,82% dari 1.472 orang dengan persentase 100%. Artinya, dari kedua pendidikan itu menopang penurunan jumlah pencari kerja dengan sumbangan persentase sebesar 82,61% dari 1.472 orang dengan persentase 100%. Hal ini disinyalir bahwa rombongan pendidikan tersebut selesai dari masa sekolahnya langsung mendapatkan pekerjaan.

Kemudian untuk masing-masing klasifikasi yang mengalami penurunan yakni KLUI Industri Pengolahan, KLUI Bangunan dan KLUI Lain-lain tidak lain dikarekan menurunnya minat dari pencari kerja yang tertarik untuk bekerja di klasifikasi tersebut. Sehingga sebaran data lowongan yang terdaftar di Pemerintah Kota Yogyakarta mengartikan bahwa para lulusan dari masing-masing studi lebih memilih tertarik pada klasifikasi yang bersifat umum, diantaranya adalah KLUI Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan dan Hotel, dan seterusnya sebagaimana 5 point yang sudah dijelaskan peneliti diatas.

Sehingga, menurut peneliti, dari peningkatan jumlah lowongan yang terdaftar menurut tingkat pendidikannya mengalami peningkatan yang disebabkan rombongan masing-masing golongan pendidikan

tersebut, setelah menyelesaikan masa sekolah atau pendidikannya mayoritas langsung mendaftarkan diri untuk bekerja pada sektor pemerintah maupun sektor swasta. Walaupun tidak diterimanya bekerja, namun hal ini menjelaskan bahwa lulusan bertambah, pencari pekerja meningkat, pengangguran menurun sesuai dengan Tabel yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Sebagaimana diungkapkan oleh Khairul, Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Binalattas), Kemenakertrans. Indonesia punya potensi sumber daya manusia dan alam yang besar di kawasan ASEAN. AEC perlu dipandang sebagai peluang sekaligus tantangan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. “Salah satu faktor penentu yang harus kita lakukan adalah memberdayakan seluruh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan untuk mencetak tenaga kerja yang kompeten dan profesional.

Dengan adanya standar kompetensi kerja yang terdapat dalam SKKNI bagi Khairul memudahkan lembaga pendidikan dan pelatihan (diklat) serta sertifikasi dalam meningkatkan kualitas SDM. Sebab, standar kompetensi akan menjadi acuan dalam pengembangan program dan kurikulum diklat. Sedangkan SKKNI bagi lembaga sertifikasi akan menjadi acuan dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi, seperti menjamin tenaga kerja perbankan memenuhi

kompetensi dan kualifikasi. Kemenakertrans mencatat di Indonesia ada 84 Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Antara lain LSP Otomotif, Telematika, Logam Mesin, Sekuriti, Pariwisata, Geomatika, Kecantikan, Kehutanan, Kelautan, Perikanan, Hotel dan Restoran. Sampai pertengahan 2014 telah tersusun sebanyak 252 SKKNI.

SKKNI menurut BNSP, dalam rangka pelatihan penyusunan SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Cakupan pengetahuan dalam kompetensi meliputi:

1. Pendidikan formal yang sesuai dengan profesi;
2. Pelatihan-pelatihan yang sesuai dan diverifikasi oleh LSP;
3. Pengetahuan yang didapat dari pengalaman yang diverifikasi oleh LSP.

Sedangkan, cakupan keterampilan dalam kompetensi ialah:

1. Keterampilan melaksanakan pekerjaan (Task Skill);
2. Keterampilan mengelola pekerjaan (Task Management Skill);
3. Keterampilan mengantisipasi kemungkinan (Contingency Management Skill);

4. Keterampilan mengelola lingkungan kerja (Job/Role Environment Skill);
5. Keterampilan beradaptasi (Transfer Skills).

Peran Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dalam posisi ini ialah sebagai membantu industri, untuk meyakinkan para pihak pelanggannya bahwa mereka menggunakan tenaga yang kompeten pada bidangnya. Sedangkan konteks Industri tadi, juga tidak menutup kemungkinan bakal menggunakan sistem sertifikasi lainnya dalam beroperasi dan menjalankan kemampuan bidangnya. Contohnya persaingan sertifikasi ahli jasa konstruksi, yang diberikan LPJK dengan skala nasional, dan mereka menyebutkannya Sertifikat Kompetensi Ahli (SKA). Sedangkan, Pemerintah Kota Yogyakarta menyikapi hal ini terus memberikan sosialisasi kepada 8MRA yang ada di wilayah Kota Yogyakarta.

5.1.1.4. Etika/Etos kerja.

Kemudian, mengenai parameter “etika/etos kerja” dalam konteks indikator individu pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi persaingan MEA. Saat ini, salah satu masalah yang terjadi mengenai etika/etos kerja ialah adanya hambatan kultural. Dalam hal ini, kita memahami bahwa

orang tidak bekerja alias menganggur merupakan masalah bangsa yang tidak pernah selesai.

Lebih dari satu dekade yang lalu, para pemimpin ASEAN telah sepakat untuk membentuk sebuah pasar tunggal di kawasan Asia Tenggara pada akhir 2015 silam. Hal ini dilakukan, agar daya saing ASEAN dapat meningkat serta bisa menyaingi Negara Cina dan India untuk menarik investasi asing. Maka, penanaman modal asing di wilayah ASEAN ini sangat dibutuhkan untuk meningkatkan lapangan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan.

Sehingga, pembentukan pasar tunggal yang diistilahkan dengan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) ini nantinya memungkinkan satu negara dapat menjual barang dan jasa dengan mudah ke negara-negara lain, yakni menjual di seluruh Asia Tenggara sehingga kompetisi akan semakin ketat. Lantas bagaimana hal ini dapat mempengaruhi pada kondisi bangsa kita?.

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) diketahui tidak hanya fokus pada akses membuka arus perdagangan barang atau jasa, tetapi melainkan juga pasar tenaga kerja yang profesional. Seperti, dokter, akuntan, dan seterusnya. Peneliti melanjutkan dari pembahasan sebelumnya, mengenai peran lain diluar Pemerintah Daerah.

Disajikan gambar dibawah ini mengenai proses dan mekanisme dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja.

Tujuan dari data gambar dibawah ini merupakan untuk menjawab parameter “etos/etika kerja” dalam konteks indikator individu yang peneliti jelaskan sebelumnya. Keterkaitannya adalah etika/etos kerja merupakan interpretasi dari sistem mutu yang ada dalam dunia usaha dan dunia industri.



Gambar 5.6.
Proses Sertifikasi Kompetensi Kerja

Sumber: Data BNSP

Secara umum proses sertifikasi ini mencakup dari proses mengajukan permohonan kepada LSP dengan memilih Tempat Uji Kompetensi (TUK) atau *Assessment* centre yang diinginkan, kemudian mengisi Formulir yang telah disediakan oleh Tempat Uji Kompetensi (TUK), kemudian pemohon akan mengisi penilaian mandiri dan menyerahkan bukti – bukti tertulis (sertifikat, ijazah,

project). Selanjutnya adalah LSP akan menugaskan asesor kompetensi, yang kemudian akan mengases pemohon dengan standar asesment yang berlaku. Setelah proses asesment selesai, Asesor melaporkan hasil rekomendasi tersebut kepada LSP. LSP juga yang membentuk Panitia Teknis untuk mengevaluasi dan menetapkan status kompetensi, kemudian menerbitkan sertifikat kompetensi untuk unit kompetensi yang bersangkutan. Penjelasan ini sama halnya dengan yang tercantum pada LSP yang beredar, bahwa panduan dan aturan baku yang harus diikuti dan dipenuhi oleh seorang calon sertifikasi.

Artinya, bisa kita pahami bersama untuk mendapatkan sebuah sertifikasi bukanlah hal yang mudah bagi masyarakat. Mengenai tenagakerja yang bersaing dalam konteks 8 MRA, mekanisme yang dijelaskan diatas ialah proses yang harus dilakukan seseorang yang memerlukan sertifikasi yang sesuai dengan SKKNI yang dikelola oleh LSP dan BNSP.

Untuk menyikapi hal ini, peneliti sajikan pernyataan mengenai Skema MEA yang dihimpun dari wawancara tertutup dengan Kepala Seksi P3TK, sebagai berikut:

“Perkembangan dunia industri maupun tingkat pendapatan suatu daerah bisa dari pemasukan-pemasukan wilayah. Dalam hal ini pemerintah kota perlu meningkatkan sosialisasi ke wilayah-wilayah

terkait dengan industri, kerajinan maupun dari dunia industri dan dunia usaha”.

Kemudian, disajikan pernyataan tertulis dari Kepala Seksi P3TK pada saat wawancara tertutup, sebagai berikut:

1. Dunia industri :
 - a. Peningkatan mutu/kualitas bahan;
 - b. SDM yang paham/kemampuan dasar;
 - c. Anggaran yang memadai;
 - d. Lokasi yang strategis/mudah dijangkau pihak luar;
 - e. Waktu untuk produksi
2. Dunia usaha :
 - a. Meningkatkan kualitas SDM
 - b. Latarbalakang pendidikan
 - c. Modal yang cukup
 - d. Kerjasama dengan dinas/instansi terkait

Selanjutnya dilanjutkan dengan pernyataan beliau:

“...Dan uraian di atas untuk mengatasi terjadinya persaingan yang tidak di inginkan dalam hal ini kalau dari SDM kemampuan sudah dibekali. Maka persaingan yang datang dari luar bisa kita tepis atau kurangi. Jadi, mempertahankan mutu dan kualitas sangat penting baik dari segi modal, SDM, dan skill. Kerjasama yang berkelanjutan ditingkatkan antara swasta, pemerintah dan dunia usaha/dunia industri”.

Dari kutipan pernyataan dari informan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa perlunya peran standar mutu dalam konteks sertifikasi tenagakerja yang dapat bersaing di ASEAN. Standar mutu ini bukan sekedar kajian naskah dinas semata, yang output tidak ditindaklanjuti dengan kerjasama atau berkesinambungan yang intens. Dalam hal ini, Pemerintah Kota Yogyakarta memerlukan bantuan dari peran swasta. Sehingga, dunia usaha atau dunia industri yang sudah nantinya tetap menjaga kualitas. Seperti Modal, SDM, dan Skill yang harus selalu dipertahankan standar Mutu-nya untuk dapat bersaing di ASEAN dan menepis tenagakerja asing yang mendominasi di bangsa Indonesia.

Selanjutnya, untuk memperkuat analisis tersebut, maka disajikan analisis crosstab dan chi square seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, sebagai berikut:

Tabel 5.26.
Crosstabulation “Parameter Etika/Etos Kerja” dengan “Tingkat Individu”

			Tingkat Individu			Total
			Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	
Etika/Etos Kerja	Tidak Setuju	Count	3	4	0	7
		% of Total	15.0%	20.0%	0.0%	35.0%
	Setuju	Count	0	2	11	13
		% of Total	0.0%	10.0%	55.0%	65.0%
Total		Count	3	6	11	20
		% of Total	15.0%	30.0%	55.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris parameter etika/etos kerja, dan pada kolom tingkat individu ada 11 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 55%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (parameter etika/etos kerja dan tingkat individu). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.27.
Chi Square Tests “Parameter Etika/Etos Kerja” dengan “Tingkat Sistem”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14.139^a	2	.001
Likelihood Ratio	18.260	2	.000
Linear-by-Linear Association	13.007	1	.000
N of Valid Cases	20		
a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.05.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

1. H0: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara parameter etika/etos kerja dengan tingkat individu tersebut.
2. H1: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara parameter etika/etos kerja dengan tingkat individu tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari ($<$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
2. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,001. Jika nilai signifikansinya $>$ 0,05 maka H_0 diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $<$ 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,001 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, yakni ada hubungan antara parameter etika/etos kerja dengan tingkat individu (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara parameter etika/etos kerja dengan tingkat individu tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan parameter etika/etos kerja dengan tingkat individu.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan parameter etika/etos kerja dengan tingkat individu. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

1. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
2. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in eror (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara parameter etika/etos kerja dengan tingkat individu, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.28.
Symmetric Measures “Parameter Etika/Etos Kerja” dengan “Tingkat Individu”

Symmetric Measures		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.644	.001
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel parameter etika/etos kerja dengan tingkat individu, hasil angka signifikan adalah 0,001. Dikarenakan nilai signifikansinya dibawah 5% (0,05), maka ada

hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,644 mengartikan hubungannya sangat erat antara parameter etika/etos kerja dengan tingkat individu. Hubungan sangat erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekati angka 0 antara variabel parameter etika/etos kerja dengan tingkat individu. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

Sehingga untuk itu, peran sertifikasi kompetensi kerja diperlukan bukan sekedar LSP dan BNSP hanya memiliki kepentingan untuk mendapatkan legitimasi yang kuat dari pihak yang memakai jasanya, melainkan perlunya kerjasama berlanjut untuk mengarahkan kemana SDM yang sudah bersertifikasi ini nantinya di distribusikan. Setidaknya kita tidak lagi bersaing di bangsa sendiri, melainkan bersaing di ASEAN sesuai dengan konteks 8 MRA yang menjadi prioritas dalam persaingan global.

Menyangkut budaya dan etos kerja yang dijelaskan diatas tadi, peneliti menyepakati dan mengutip dari literatur referensi yang telah digunakan dalam kerangka pikir penelitian sebagaimana mengacu

pada defisini konseptual. Setidaknya ada tiga hambatan yang menjadi alasan kenapa orang tidak bekerja, yaitu :

1. Hambatan kultural

Hambatan ini tidak hanya menganut dengan paham primit, dimana budaya lama di terapkan dalam era persaingan global terhadap MEA. Budaya kita lebih mengunggulkan kepentingan nepotisme, dimana kerabat keluarga dan sanak famili yang diprioritaskan dibanding SDM yang memiliki kualitas dan bisa berdaya saing.

2. Kurikulum sekolah

Hambatan dari kurikulum sekolah ini ialah belum adanya standar baku kurikulum pengajaran di sekolah yang mampu menciptakan dan mengembangkan kemandirian SDM yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, sehingga tidak melahirkan budaya kerja yang baik dan etos kerja yang diunggulkan.

3. Pasar kerja

Hambatan pasar kerja ini lebih disebabkan oleh rendahnya kualitas SDM yang ada untuk dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja itu sendiri. SDM kita saat ini tidak mampu dapat bersaing dengan kompetensi yang ada, yang disebabkan hasil SDM itu sendiri sejak awal memang tidak diciptakan untuk berdaya saing.

Ini menjadi perhatian dan tanggungjawab moral dari dunia pendidikan yang memberikan legalitas kelulusannya.

5.1.2. Tingkat Kelembagaan :

Fokus kedua, ialah indikator tingkat kelembagaan. Untuk mengukur kapasitas Pemerintah Daerah, dalam hal ini kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Sesuai dengan teori *leavit* dalam *djatmiko* (2004), Tingkat Kelembagaan terdiri dari: (1) Sumber Daya; (2) Ketatalaksanaan; (3) Struktur Organisasi; dan (4) Sistem Pengambilan Keputusan.

Terlebih dahulu, tabel dibawah ini disediakan peneliti, untuk melihat proses keterkaitan antar variabel (faktor-faktor yang mempengaruhi) dengan indikator tingkat kelembagaan, untuk mencapai sasaran yang secara efektif dalam peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.

Sasaran efektif yang dimaksud adalah tidak lain dari model analisis data interaktif yang digunakan peneliti dalam alat analisis penelitian ini. Sehingga, indikator ini memiliki keterkaitan pada faktor-faktor yang mempengaruhi. Data tabel dari hasil keterkaitan masing-masing faktor dengan indikator kelembagaan disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.29.
Keterkaitan Variabel pada indikator Tingkat Kelembagaan dalam Pengaruhnya

Bagaimana keterkaitan masing-masing variabel dalam peran Pemerintah Daerah, Khususnya Kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA ?	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Total Responden
2. Tingkat Kelembagaan				
2.1. Tingkat Kelembagaan dipengaruhi Pendekatan Strukturalnya	4	0	16	20
<i>Persentase</i>	20%	0%	80%	100%
2.2. Tingkat Kelembagaan dipengaruhi Pendekatan Teknologinya	6	3	11	20
<i>Persentase</i>	30%	15%	55%	100%
2.3. Tingkat Kelembagaan dipengaruhi Pendekatan Tugasnya	5	0	15	20
<i>Persentase</i>	25%	0%	75%	100%
2.4. Tingkat Kelembagaan dipengaruhi Pendekatan orangnya	6	3	11	20
<i>Persentase</i>	30%	15%	55%	100%
Jumlah Pernyataan Responden	21	6	53	80
Pembulatan (Jumlah Pernyataan Responden / 4 Pendekatan)	5	2	13	20
<i>Persentase (%)</i>	26%	8%	66%	100%

Sumber: Data diolah

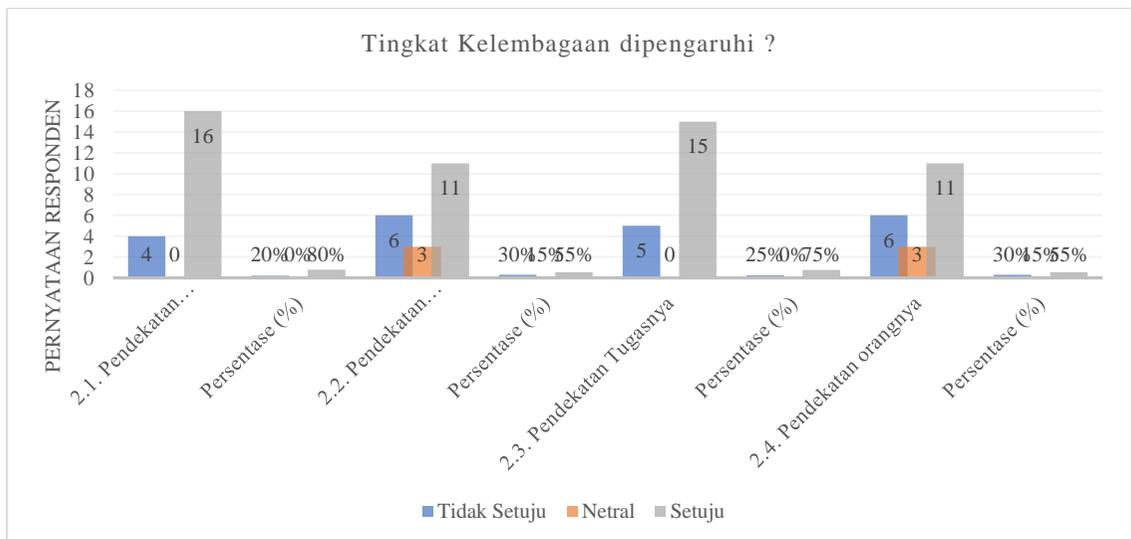
Masing-masing indikator ini, dijawab berdasarkan 20 pernyataan responden dengan persentase 100%. Tabel diatas dapat disimpulkan secara keseluruhan responden memberikan pernyataan “setuju” mengenai keterkaitan variabel pada indikator – tingkat kelembagaan dalam pengaruhnya. Setuju yang dipengaruhi masing-masing pendekatan ini terjawab dari 13 orang responden dengan persentase 66% dengan perhitungan pembulatan yang sama. Kemudian maksud dari “Pengaruhnya” adalah pendekatan yang terdiri dari: (1) pendekatan

struktural; (2) pendekatan teknologi; (3) pendekatan tugas, dan (4) pendekatan orang. Masing-masing pendekatan berkaitan dengan peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Disajikan hasil temuan dilapangan mengenai pernyataan “setuju” terhadap tingkat individu yang dipengaruhi oleh pendekatannya, sebagai berikut:

1. Tingkat kelembagaan dipengaruhi pendekatan strukturalnya dijawab sebanyak 16 orang dengan persentase 80%.
2. Tingkat kelembagaan dipengaruhi pendekatan teknologinya dijawab sebanyak 11 orang dengan persentase 55%.
3. Tingkat kelembagaan dipengaruhi pendekatan tugasnya dijawab sebanyak 15 orang dengan persentase 75%.
4. Tingkat kelembagaan dipengaruhi pendekatan orangnya dijawab sebanyak 11 orang dengan persentase 55%.

Maka, tepat sasaran bahwa peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA yang sudah dijelaskan di atas, yakni Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta sudah memiliki kesiapan (pernyataan setuju 66%). Disimpulkan bahwa tingkat kelembagaan dipengaruhi oleh 4 pendekatannya. Artinya pernyataan “setuju” tersebut memberikan jawaban bahwa “pengaruhnya” terletak pada semua pendekatan dalam

konteks peranan kapasitas Pemerintah Daerah. Menarik kesimpulan persentase “setuju” secara keseluruhan yang sebesar 66% (keterkaitan variabel dengan indikator) mengakomodir keunggulan dari masing-masing presentase pendekatan yang ada. Angka keseluruhan persentase tersebut tidak kurang dari 50% kebawah. Jadi, tingkat kelembagaan akan mempengaruhi struktur yang ada, teknologinya yang dipakai tugas personil dan berpengaruh terhadap orangnya atau perilaku-perilaku sikapnya. Sedangkan grafik dibawah ini menjelaskan hal yang sama pada tabel tingkat kelembagaan dipengaruhi pendekatan-pendekatan yang sudah dijelaskan diatas.



Gambar 5.7.
Keterkaitan Variabel pada indikator Tingkat Kelembagaan dalam Pengaruhnya

Sumber: Data diolah

Disimpulkan bahwa, tingkat kelembagaan dipengaruhi oleh pendekatan struktural, pendekatan teknologi, pendekatan tugas dan pendekatan orang yang berjumlah 53 orang, dari total pernyataan responden sebanyak 80 orang tersebut, memberikan arti, bahwa tingkat kelembagaan ini seluruhnya dipengaruhi dari semua pendekatan yang ada (faktor yang mempengaruhi). Penyebab dari, kenapa semua pendekatan dipengaruhi pada tingkat kelembagaan?. hal ini dijelaskan Informan dalam wawancara tertutup kepada peneliti, sebagai berikut:

“Semua yang ada pada Pendekatan ini, terhadap tingkat kelembagaan. Mereka saling mempengaruhi dan setuju. Karena kelembagaan, polanya adalah koordinatif, hirarki, top-down”.

*Sumber: wawancara dengan Kepala Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi, (Senin, 23 Oktober 2017): Transkrip diolah.

Dari argument diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kelembagaan itu sangat mempengaruhi struktur organisasi, teknologi, tugas dan orangnya. Dalam menjalankan kewenangan mereka baik organisasinya dan aparatur sipil negara. Peranan Pemerintah Daerah pada kapasitas Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi dalam menghadapi persaingan masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) sudah tepat dilakukan. Ketepatan ini sama persisnya dengan kesiapan sektor kelembagaan, dimana secara hirarki sudah mengatur kewenangan

akan masing-masing organisasi Pemerintah Daerah untuk mengurus MEA itu sendiri.

Kemudian jika berandai, yang tidak mempengaruhi struktural dan orangnya. Maka hal itu dikarenakan lembaga tidak punya peran, kapabilitas orangnya dan strukturalnya, kelembagaan itu untuk mengatur tidak bisa, sehingga lembaga hanya bisa mempengaruhi teknologinya dan tugasnya. Selanjutnya, untuk mengetahui tingkat kelembagaan yang sudah terjawab diatas. Beberapa parameternya akan dijelaskan pada sub-bab dibawah ini, dalam menjawab kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi persaingan masyarakat ekonomi ASEAN (MEA). Sesuai dengan adopsi teorinya *Djarmiko* (2004: 106).

Selain data tabel, grafik dan hasil wawancara yang peneliti sajikan pada bab pembahasan ini, untuk memperkuat analisis penelitian ini, maka peneliti sajikan data hasil olahan melalui alat bantu spss secara kualitatif, yakni melalui pendekatan analisis tabulasi silang (crostabulation) dan pendekatan analisis hubungan pengaruh atau signifikansi (uji chi square). Untuk mengetahui adakah hubungan (pengaruh) antar indikator. Maka, hasil pengolahan tersebut, dirincikan sebagai berikut:

1. Hubungan Tingkat Kelembagaan dengan Tingkat Individu

Berkaitan dengan analisis crosstab (tabel silang), yakni untuk menguji sebuah ketergantungan (test of independence), dimana memiliki tujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi seberapa besar pengaruh atau hubungan antar indikator maupun variabel dalam penelitian ini. Hubungan Tingkat Kelembagaan dengan Tingkat Individu adalah:

Tabel 5.30.
Crosstabulation “Tingkat Kelembagaan” dengan “Tingkat Individu”

		Tingkat Individu			Total	
		Tidak Sesuai	Netral	Sesuai		
Tingkat Kelembagaan	Tidak Sesuai	Count	1	2	0	3
		% of Total	5.0%	10.0%	0.0%	15.0%
	Netral	Count	1	0	0	1
		% of Total	5.0%	0.0%	0.0%	5.0%
	Sesuai	Count	1	4	11	16
		% of Total	5.0%	20.0%	55.0%	80.0%
Total		Count	3	6	11	20
		% of Total	15.0%	30.0%	55.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris tingkat kelembagaan, dan pada kolom tingkat individu ada 11 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 55%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan

dari dua variabel ini (tingkat kelembagaan dan tingkat individu).

Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.31.

Chi Square Tests “Tingkat Kelembagaan” dengan “Tingkat Individu”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.833^a	4	.029
Likelihood Ratio	10.285	4	.036
Linear-by-Linear Association	5.610	1	.018
N of Valid Cases	20		
a. 8 cells (88.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .15.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- a. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara tingkat kelembagaan dengan tingkat individu tersebut.
- b. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara tingkat kelembagaan dengan tingkat individu tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari (<) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).

b. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,029. Jika nilai signifikansinya $>$ 0,05 maka H_0 diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $<$ 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,029 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, yakni ada hubungan antara tingkat kelembagaan dengan tingkat individu (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara tingkat kelembagaan dengan tingkat individu tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan tingkat kelembagaan dengan tingkat individu.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan tingkat kelembagaan dengan tingkat individu. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

- a. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
- b. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in eror (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara tingkat kelembagaan dengan tingkat individu, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.32.

Symmetric Measures “Tingkat Kelembagaan” dengan “Tingkat Individu”

Symmetric Measures		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.593	.029
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel tingkat kelembagaan dengan tingkat individu, hasil angka signifikannya adalah 0,029. Dikarenakan nilai signifikansinya dibawah 5% (0,05), maka ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,593 mengartikan hubungannya cukup erat antara tingkat kelembagaan dengan tingkat individu. Hubungan cukup erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1

(standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekati angka 0 antara variabel tingkat kelembagaan dengan tingkat individu. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

2. Hubungan Tingkat Kelembagaan dengan Tingkat Sistem

Selanjutnya, untuk hubungan tingkat kelembagaan dengan tingkat sistemnya adalah:

Tabel 5.33.
Crosstabulation “Tingkat Kelembagaan” dengan “Tingkat Sistem”

		Tingkat Sistem			Total	
		Tidak Sesuai	Netral	Sesuai		
Tingkat Kelembagaan	Tidak Sesuai	Count	3	0	0	3
		% of Total	15.0%	0.0%	0.0%	15.0%
	Netral	Count	0	1	0	1
		% of Total	0.0%	5.0%	0.0%	5.0%
	Sesuai	Count	3	2	11	16
		% of Total	15.0%	10.0%	55.0%	80.0%
Total		Count	6	3	11	20
		% of Total	30.0%	15.0%	55.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris tingkat kelembagaan, dan pada kolom tingkat sistem ada 11 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 55%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan

dari dua variabel ini (tingkat kelembagaan dan tingkat sistem).

Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.34.
Chi Square Tests “Tingkat Kelembagaan” dengan “Tingkat Sistem”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.958^a	4	.007
Likelihood Ratio	12.378	4	.015
Linear-by-Linear Association	6.868	1	.009
N of Valid Cases	20		
a. 8 cells (88.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .15.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- a. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara tingkat kelembagaan dengan tingkat sistem tersebut.
- b. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara tingkat kelembagaan dengan tingkat sistem tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari (<) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
- b. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari (>) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,007. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,007 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, yakni ada hubungan antara tingkat kelembagaan dengan tingkat sistem (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara tingkat kelembagaan dengan tingkat sistem tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan tingkat kelembagaan dengan tingkat sistem.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan tingkat kelembagaan dengan tingkat sistem. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

- a. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
- b. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in error (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara tingkat kelembagaan dengan tingkat sistem, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.35.
Symmetric Measures “Tingkat Kelembagaan” dengan “Tingkat Sistem”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.641	.007
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel tingkat kelembagaan dengan tingkat sistem, hasil angka signifikannya adalah 0,007. Dikarenakan nilai signifikansinya dibawah 5% (0,05), maka ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,641 mengartikan hubungannya sangat erat antara tingkat kelembagaan dengan tingkat sistem. Hubungan sangat erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekati angka 0 antara variabel tingkat kelembagaan dengan tingkat sistem. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

Dari tabel, grafik, skema, dan hasil *crosstabulation* beserta *chi-square* dan *symmetric measures* yang sudah dijelaskan diatas. Kesimpulan pada indikator Tingkat Kelembagaan ini adalah bahwa peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta, dalam hal ini ialah Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi sudah sesuai sasarannya untuk menghadapi persaingan MEA, yang terukur dan didukung atas hasil keterkaitan antara indikator versus faktor yang mempengaruhi, sehingga hubungan pengaruhnya dihasilkan oleh semua pendekatan atau 4 pendekatan yang terjawab atas pernyataan “setuju”, yakni pendekatan struktural 80%, pendekatan teknologi 55%, pendekatan tugas 75% dan pendekatan orang 55%.

Selain itu, jika dilihat dari hubungan antar indikator, yaitu indikator Tingkat Kelembagaan dengan Tingkat Individu. Maka hasilnya adalah ada hubungan antara kedua variabel tersebut, terbukti dari nilai signifikansinya sebesar 0,029. Begitupun juga atas hubungan indikator Tingkat Kelembagaan dengan Tingkat Sistem, hasilnya adalah ada hubungan antara kedua variabel tersebut, dengan nilai signifikansinya sebesar 0,007.

Selanjutnya, hasil dari hubungan antara 4 parameter pada indikator Tingkat Kelembagaan, yang parameternya terdiri dari

Sumber Daya, Ketatalaksanaan, Struktur Organisasi, dan Sistem Pengambilan Keputusan. Maka hasilnya diuraikan sebagai berikut:

- a. Tidak ada pengaruh atau tidak ada hubungan antara Parameter Sumberdaya dengan Tingkat Kelembagaan, dengan nilai Asymp. Sig. (2-sided) sebesar 0,877 yang tidak memiliki hubungan cukup erat.
- b. Ada pengaruh atau hubungan antara Parameter Ketatalaksanaan dengan Tingkat Kelembagaan, dengan nilai Asymp. Sig. (2-sided) sebesar 0,015 yang memiliki hubungan cukup erat.
- c. Ada pengaruh atau hubungan antara Parameter Struktur Organisasi dengan Tingkat Kelembagaan, dengan nilai Asymp. Sig. (2-sided) sebesar 0,002 yang memiliki hubungan cukup erat.
- d. Ada pengaruh atau hubungan antara Sistem Pengambilan Keputusan dengan Tingkat Kelembagaan, dengan nilai Asymp. Sig. (2-sided) sebesar 0,033 yang memiliki hubungan sangat erat.

5.1.2.1. Sumber daya

Pada parameter “sumber daya” ini digunakan, juga untuk menentukan indikator kelembagaan dalam pengembangannya mengenai peran kapasitas Pemerintah Daerah, yakni Dinas Koperasi,

UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam menghadapi persaingan MEA. Konteks “sumber daya” ini sangat luas, sehingga peneliti hanya memfokuskan pada data-data yang ditemukan dilapangan dan merujuk pada literatur teori yang peneliti gunakan dalam kerangka teori dan kerangka berpikir.

Tabel dibawah ini akan menjelaskan terkait angkatan kerja yang sudah dijelaskan sebelumnya, angkatan kerja dan bukan angkatan kerja masuk pada konteks penduduk usia kerja. Data tersedia tahun 2015 dan 2016, yang menurut kegiatan utamanya sebagai berikut:

Tabel 5.36.
Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Kegiatan Utama Tahun 2016

No	Kegiatan Utama	2015		2016	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Angkatan Kerja	188,555	48.23	184,921	39.14
	· Bekerja	177,676	42.46	178,200	37.72
	· Penganggur	10,879	5.77	6,721	1.42
2	Bukan Angkatan Kerja	202,435	51.77	287,480	60.86
	· Sekolah	91,297	23.35	221,070	46.80
	· Mengurus Rumah Tangga	57,282	14.65	56,909	12.05
	· Lainnya	53,856	13.77	9,501	2.01

Sumber: Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta.

Berdasarkan tabel diatas, jumlah penduduk usia kerja menurut kegiatan utamanya:

1. Angkatan Kerja

Kegiatan utama pada angkatan kerja mengalami penurunan.

Pada tahun 2015 berjumlah 188.555 orang dengan persentase

48,23%. Sedangkan pada tahun 2016 menurun menjadi 184.921 orang dengan persentase 39,14%. Dengan rincian:

- a. Kategori Bekerja mengalami peningkatan, pada tahun 2015 berjumlah 177.676 orang dengan persentase 42,46%. Sedangkan pada tahun 2016 meningkat menjadi 178.200 orang dengan persentase 37,72%.
- b. Kategori Penganggur mengalami penurunan, pada tahun 2015 berjumlah 10.879 orang dengan persentase 5,77%. Menurun pada tahun 2016 sebesar 6.721 orang dengan persentase 1,42%.

2. Bukan Angkatan Kerja

Untuk kegiatan utama pada bukan angkata kerja juga mengalami peningkatan. Pada tahun 2015 berjumlah 202.435 orang dengan persentase 51,77%. Meningkat pada tahun 2016 dengan jumlah 287.480 orang dengan persentase 60,86%. Dengan rincian:

- a. Kategori Sekolah peningkatan, pada tahun 2015 berjumlah 91.297 orang dengan persentase 23,35%. Pada tahun 2016 berjumlah 221.070 orang dengan persentase 46,80%.
- b. Kategori Mengurus Rumah Tangga mengalami penurunan, pada tahun 2015 sebesar 57.282 orang dengan persentase

14,65%. Sedangkan pada tahun 2016 menurun menjadi 56.909 orang dengan persentase 12,05%.

- c. Kategori Lainnya juga mengalami penurunan, pada tahun 2015 sebesar 53.856 orang dengan persentase 13,77%. Sedangkan pada tahun 2016 menurun menjadi 9.501 orang dengan persentase sebesar 2,01%.

Kondisi pekerjaan sebagaimana dijelaskan dalam istilah definisi profil tahunan 2016 Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Pekerja (buruh) adalah tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah. Sedangkan Kesempatan kerja adalah lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong. Selanjutnya, Status pekerja adalah kedudukan seseorang dalam unit usaha atau didalam kegiatan sebagai apa dan atau kedudukan pekerja sebagai pekerja tetap maupun tidak tetap (kontrak). Dibawah ini disajikan data tabel mengenai jumlah kesempatan kerja menurut status pekerjaannya di Kota Yogyakarta:

Tabel 5.37.
Jumlah Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan di Kota Yogyakarta
Tahun 2014-2016

Status Pekerjaan Utama	2015	2016
Berusaha Sendiri tanpa bantuan	33.932	39.953
Berusaha Dengan Dibantu	18.226	9.131
Berusaha Dengan Buruh	10.081	7.884
Pekerja / Buruh / karyawan	130.841	133.951
Pekerja Bebas di Pertanian		
Pekerja Bebas di Non Pertanian	3.914	9.833
Pekerja tak dibayar	19.03	9.297
Jumlah	216.024	210.049

Sumber: Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta.

Dari tabel diatas, untuk jumlah kesempatan kerja yang menurut status pekerjaannya di Kota Yogyakarta mengalami penurunan. Dimana pada tahun 2015 sebesar 216.024 orang menurun menjadi 210.049 orang pada tahun 2016. Penurunan ini terjadi pada status pekerjaan utama yaitu:

- a. Berusaha dengan dibantu;
- b. Berusaha dengan buruh; dan
- c. Pekerja tak dibayar.

Walaupun angka menurun, namun status pekerjaan berdasarkan kategorinya juga mengalami peningkatan. Diantaranya ialah:

- a. Berusaha sendiri tanpa bantuan, yang mengalami peningkatan sebesar 6.021 orang pada tahun 2016.
- b. Pekerja/buruh/karyawan, juga mengalami peningkatan sebesar 3.110 orang pada tahun 2016.

- c. Pekerja bebas di non pertanian, mengalami peningkatan sebesar 5.919 orang pada tahun 2016.

Kondisi pengangguran merupakan sama halnya dengan mencari pekerjaan. Sebagaimana dijelaskan dalam istilah definisi profil tahunan 2016 Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Mencari pekerjaan (penganggur terbuka) adalah mereka yang tidak bekerja dan mencari pekerjaan (tidak terbatas pada seminggu sebelum pencacahan), seperti:

- a. Mereka yang belum bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan.
- b. Mereka yang sudah pernah bekerja karena suatu hal berhenti sebelum diberhentikan dan sedang berusaha mencari pekerjaan.

Selanjutnya, mengenai pengangguran digolongkan dengan 7 kategori, sebagaimana dijelaskan pada istilah definisi profil tahunan 2016 Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta :

- a. Setengah penganggur

Adalah mereka yang bekerja tetapi tidak memenuhi keseluruhan standar ukuran jam kerja dan produktivitas atau pendapat.

b. Setengah penganggur kentara

Adalah orang yang bekerja dengan jumlah jam kerja dibawah jumlah jam kerja normal.

c. Setengah penganggur tidak kendara

Adalah orang yang bekerja memnuhi jam kerja normal, namun ia bekerja pada jabatan/posisi yang sebelumnya membutuhkan kualifikasi dibawah yang ia miliki.

d. Setengah penganggur potensial

Adalah orang yang bekerja memenuhi jam kerja normal dengan kapasitas menghasilkan output yang rendah yang disebabkan oleh faktor-faktor organisasi, teknis, dan ketidakcukupan lain pada tempat/perusahaan dimana ia bekerja.

e. Setengah penganggur kritis

Adalah orang yang bekerja kurang dari 15 jam perminggu.

f. Penganggur bruto

Adalah penganggur terbuka ditambah setengah penganggur.

g. Mencari pekerjaan tetapi tidak sedang bekerja

Adalah mereka yang mempunyai pekerjaan tetapi selama seminggu yang lalu tidak bekerja karena berbagai sebab,

seperti : sakit, cuti, menunggu panen, mogok, dan sebagainya, termasuk mereka yang sudah diterima bekerja tetapi selama seminggu yang lalu belum mulai bekerja.

Dari penjelasan tabel diatas dan berdasarkan profil Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Dapat disimpulkan bahwa, jumlah penduduk usia kerja menurut kegiatan utamanya, baik angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja, mengalami penurunan. Dari data 2015 yang tersedia, mengalami penurunan pada tahun 2016. Penurunan seperti halnya pendidikan, lapangan kerja, pengangguran merupakan pekerjaan rumah yang besar bagi Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menciptakan tenaga kerja yang siap pakai. Secara rinci, masih rendahnya mutu pendidikan, yang kemudian ditambah susahny mencari pekerjaan, kemiskinan, sedikitnya lowongan kerja yang tersedia, menjadi persoalan yang serius bagi Pemerintah Daerah untuk mengambil langkah cepat untuk menyiapkan tenaga kerja siap pakai nantinya dalam menghadapi MEA.

Kemudian jika melihat, tingkat pendidikan. Menurut peneliti, dengan kasus lulusan SMK. Setidaknya SMK ini diharapkan bisa menciptakan tenaga kerja yang siap pakai. Seperti motto dan semboyan yang telah beredar, dengan memotivasikan

secara langsung dalam rencana aksi (sosialisas) dengan istilah-istilah seperti SMK Bisa, SMK Mandiri, SMK yang lulusannya berkualitas dan siap kerja. Sehingga, Sekolah Menengah Kejuruan harus disiapkan untuk mengisi lowongan kerja tingkat menengah yang sudah tersedia, selain itu Pemerintah harus juga mendorong terciptanya peluang kerja baru yang bisa menampung siswa lulusan SMK baik lewat program, seperti pegawai negeri, mendorong perusahaan baru, mendukung UKM, UMKM, melatih dan mendorong wirausaha baru, entrepreneur baru, pabrik ramah lingkungan baru, perusahaan baru, serta kesempatan kerja baru.

Pada kenyataannya, tidaklah mudah memang menyiapkan tenaga kerja yang siap pakai, siap kerja, namun upaya yang dilakukan ini harus sinkron dan bersinergi dengan lingkup *stakeholder* yang ada. Seperti peran Kementerian Pendidikan, dalam hal ini Direktorat Pembinaan Pendidikan Kejuruan - Manajemen Pendidikan dasar dan Menengah saja. Setidaknya dapat melakukan pembinaan untuk program SMK bisa. Menurut pengalaman peneliti temukan dilapangan, suatu langkah yang tepat terutama terkait dengan banyaknya pengangguran *elite*, pengangguran dari lulusan perguruan tinggi, dan pengangguran

yang disebabkan oleh banyaknya tenaga kerja lulusan perguruan tinggi yang ternyata tidak siap pakai.

Oleh karena itu, program-program “SMK Bisa” harus benar-benar dapat *link* dan *match* dengan kebutuhan pasar kerja, lebih-lebih juga dapat disiapkan untuk mendukung pasar kerja luar negeri yang terampil, bukan hanya sebagai pembantu rumah tangga PRT seperti TKI selama ini. Melainkan persaingan menghadapi MEA. Selanjutnya, mengutip pernyataan dari wawancara dengan informan penelitian, sebagai berikut:

- a. SDM yang mengurus terkait MEA ini siapa saja?. Berapa sebarannya.

Informan menjawab:

“Untuk Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, khusus bidang Ketenagakerjaan biasa yang mengurus terkait MEA adalah Seksi Pengembangan dan Pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja”.

- b. Organisasi apa dan lembaga apa yang terlibat diluar Pemerintah Daerah?

Informan menjawab:

“Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dan Balai Latihan Kerja (BLK)”.

Hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi, (Senin, 24 Oktober 2017)

disajikan dalam bentuk tanya-jawab (wawancara tertutup).

Peneliti simpulkan, sebagai berikut :

- a. Penelitian yang difokuskan pada Kesiapan Sektor Ketenagakerjaan ini terlihat bahwa ada pembagian tugas dalam halnya peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta. Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi memiliki struktur organisasi yang dipisahkan masing-masing urusan dan kewenangannya. Maka, dalam konteks SDM yang mengurus MEA, Bidang Pengembangan Tenaga Kerja & Transmigrasi ini memiliki kewenangan urusan menyiapkan tenagakerja yang siap pakai, dimana dari proses pelatihan, pengembangan sampai pada penempatannya merupakan pekerjaan utama yang dilakukan pada Bidang PTK ini.
- b. Kemudian, peran lembaga yang terlibat diluar Pemerintah Daerah ialah Peran Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dan Balai Latihan Kerja (BLK). 2 organisasi ini merupakan penopang dalam keberlangsungan keterampilan/skill dan kompetensi untuk SDM yang akan disiapkan nantinya.

Sehingga, untuk mengukur indikator tingkat kelembagaan, pada parameter “sumber daya” ini. Peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta, Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan

Transmigrasi merupakan Intansi yang menyiapkan tenaga kerja, yang dihimpun dari proses pelatihan-pelatihan yang sudah diselenggarakan, Namun, pada konteks 8 MRA yang diberlakukan dalam MEA dalam turunannya ke Pemerintah Daerah, hal ini belum bisa dijadikan alasan untuk pernyataan siap dan yakin. Sampai saat ini, Pemerintah Kota Yogyakarta masih dalam proses pelaksanaan sertifikasi. Belum ada satupun SDM di Kota Yogyakarta sudah bersertifikasi.

Sedangkan secara kelembagaan, Pemerintah Pusat. Dalam hal ini bangsa Indonesia telah memulai menjadi pusat “ASEAN Tourism Profession Monitoring Committee”, yang dimana hal ini bermaksud sebuah komisi pemberi sertifikasi profesi SDM pariwisata se-ASEAN. Dhimpun dari referensi yang peneliti gunakan dan mengutip pernyataan dari KEMENPAREKRAF, mereka yakin secara rata-rata kualitas SDM Indonesia sudah siap menghadapi pemberlakuan MEA, bahkan tergolong unggul. Mereka mengakui sampai saat ini jumlah SDM pariwisata di Indonesia yang sudah tersertifikasi masih berkisar dua persen dari total jumlah seluruh tenaga kerja pariwisata yang mencapai 9 juta orang.

Kemudian, menurut Kepala Badan Pengembangan Sumberdaya Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) I Gede Pitana di Jakarta, (*sumber:kompas.com*). Pemerintah menyatakan optimistis sumber daya manusia (SDM) di bidang pariwisata, Indonesia siap dalam menghadapi pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada 2015 lalu. “Memang pada MEA nanti akan ada arus bebas di bidang tenaga kerja termasuk SDM pariwisata. Saya tidak pesimistis, saya justru optimistis SDM kita masih ‘leading’ di ASEAN,”. Sampai saat ini 80 persen standar sertifikasi SDM pariwisata yang digunakan oleh ASEAN mengacu pada aturan serupa yang dibuat dan berlaku di Indonesia.

Di sektor akuntansi, menurut Ketua Institut Akuntan Publik Indonesia, “Tarko Sunaryo” mengakui ada kekhawatiran, karena banyak pekerja muda yang belum menyadari adanya kompetisi yang semakin ketat. Dimana selain kemampuan bahasa Inggris yang kurang, kesiapan mereka juga sangat tergantung pada mental. Banyak yang belum siap kalau mereka bersaing dengan akuntan luar negeri. Lalu, pertanyaannya bagaimana Indonesia dapat mengantisipasi arus tenaga kerja asing ini nantinya ?.

Peneliti menarik kesimpulan dari pernyataan tersebut, ketika jabatan dibuka, sektor diperluas, kemudian syaratnya diperketat. Maka, buka tidaklah asal buka, bebas tidaklah asal bebas dalam konteks MEA ini. Jangan sampai tenaga kerja lokal yang sebetulnya berkualitas dan mampu, tetapi karena ada tenaga kerja asing jadi tergeser dan tidak dapat bersaing di ASEAN. Walaupun, sejumlah syarat yang ditentukan antara lain kewajiban berbahasa Indonesia dan sertifikasi lembaga profesi terkait di dalam negeri menjadi prioritas utama dalam menghadapi Persaingan MEA. Dan menurut peneliti, dalam konteks peran kelembagaan secara Pemerintah Pusat mungkin sudah siap untuk menghadapi persaingan global mengenai MEA ini. Akan tetapi, setelah peneliti lakukan dan temukan dilapangan dalam Penelitian ini, maka Pemerintah Daerah sebenarnya belumlah siap untuk menghadapi kepentingan dari Negara-Negara ASEAN yang telah bersepakat dalam AEC.

Selanjutnya, untuk memperkuat analisis tersebut, maka disajikan analisis crosstab (tabel silang) dan chi square seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, sebagai berikut:

Tabel 5.38.
Crosstabulation “Parameter Sumberdaya” dengan “Tingkat Kelembagaan”

			Tingkat Kelembagaan			Total
			Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	
Sumber Daya	Tidak Setuju	Count	0	0	1	1
		% of Total	0.0%	0.0%	5.0%	5.0%
	Setuju	Count	3	1	15	19
		% of Total	15.0%	5.0%	75.0%	95.0%
Total		Count	3	1	16	20
		% of Total	15.0%	5.0%	80.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris parameter sumberdaya, dan pada kolom tingkat kelembagaan ada 15 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 75%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (parameter sumberdaya dan tingkat kelembagaan). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.39.
Chi Square Tests “Parameter Sumberdaya” dengan “Tingkat Kelembagaan”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.263^a	2	.877
Likelihood Ratio	.459	2	.795
Linear-by-Linear Association	.232	1	.630
N of Valid Cases	20		
a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .05.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- a. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara parameter sumberdaya dengan tingkat kelembagaan tersebut.
- b. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara parameter sumberdaya dengan tingkat kelembagaan tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari ($<$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
- b. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,877. Jika nilai signifikansinya $>$ 0,05 maka H₀ diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $<$ 0,05 maka H₀ ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,877 >$ 0,05 yang artinya H₀ diterima, yakni tidak ada

hubungan antara parameter sumberdaya dengan tingkat kelembagaan (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 diterima atau tidak ada hubungan antara parameter sumberdaya dengan tingkat kelembagaan. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden yang menyatakan setuju/sesuai, dalam hubungan parameter sumberdaya dengan tingkat kelembagaan memiliki makna bahwa tidak ada pengaruh dari hubungan parameter sumberdaya dengan tingkat kelembagaan. Walaupun secara tabulasi data, keseluruhan data-data tersebut mempunyai relevansi pernyataan setuju dari semua responden yang tersedia.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat parameter sumberdaya dengan tingkat kelembagaan yang tidak berpengaruh atau tidak memiliki hubungan. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

- a. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
- b. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in eror (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus parameter sumberdaya dengan tingkat kelembagaan yang tidak berpengaruh atau tidak memiliki hubungan, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.40
Symmetric Measures “Parameter Sumberdaya” dengan “Tingkat Kelembagaan”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.114	.877
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel parameter sumberdaya dengan tingkat kelembagaan, hasil angka signifikannya adalah 0,877. Dikarenakan nilai signifikansinya diatas 5% (0,05), maka tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya dengan nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,114. Hubungan tidak sangat erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 0 antara variabel parameter sumberdaya dengan tingkat kelembagaan. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel tidak memiliki hubungan secara nyata.

Seperti yang sudah dijelaskan peneliti pada awal pembahasan parameter ini. Mengenai sumber daya manusia yang merujuk pada konteks tenagakerja. Proses pembangunan yang telah berjalan selama ini kurang didukung oleh produktivitas tenaga kerja yang memadai. Penyebabnya adalah sumber daya manusia yang menjadi penghambat. Kondisi sumber daya manusia Indonesia saat ini ialah adanya ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja.

Berdasarkan data rujukan penelitian sebelumnya. Pertama, jumlah angkatan kerja nasional pada krisis ekonomi tahun pertama (1998) sekitar 92,73 juta orang, sementara jumlah kesempatan kerja yang ada hanya sekitar 87,67 juta orang dan ada sekitar 5,06 juta orang penganggur terbuka (*open unemployment*). Angka ini meningkat terus selama krisis ekonomi yang kini berjumlah sekitar 8 juta. Kedua, tingkat pendidikan angkatan kerja yang tersedia, masih relatif rendah. Struktur pendidikan angkatan kerja Indonesia masih didominasi pendidikan dasar yaitu sekitar 63,2%. Kedua masalah tersebut menunjukkan bahwa ada kelangkaan kesempatan kerja dan rendahnya kualitas angkatan kerja secara nasional di berbagai sektor ekonomi. Lesunya dunia usaha akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini

mengakibatkan rendahnya kesempatan kerja terutama bagi lulusan perguruan tinggi. Sementara di sisi lain jumlah angkatan kerja lulusan perguruan tinggi terus meningkat. Sampai dengan tahun 2000 ada sekitar 2,3 juta angkatan kerja lulusan perguruan tinggi. Kesempatan kerja yang terbatas bagi lulusan perguruan tinggi ini menimbulkan dampak semakin banyak angka pengangguran sarjana di Indonesia.

Oleh sebab itu, keberhasilan pembangunan yang selama 32 tahun yang dibanggakan dengan tingkat pertumbuhan rata-rata 7%, hanya berasal dari pemanfaatan sumberdaya alam intensif, seperti hutan, dan hasil tambang, arus modal asing berupa pinjaman dan investasi langsung. Dengan demikian, bukan berasal dari kemampuan manajerial dan produktivitas SDM yang tinggi. Keterpurukan ekonomi nasional yang berkepanjangan hingga kini merupakan bukti kegagalan pembangunan akibat dari rendahnya kualitas SDM.

5.1.2.2. Ketatalaksanaan

Dalam pengembangan kapasitas, pada indikator kelembagaan selanjutnya ialah parameter “ketatalaksanaan”. Parameter ini juga bermaksud untuk menopang pengukuran dari indikator kelembagaan dalam peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam

menghadapi MEA. Menyadari akan keterbatasan data, maka peneliti kembali mereduksikan data kembali dari hasil kajian sebelumnya yang sama persis pada konteks MEA. Selanjutnya redaksional yang peneliti kutip dibawah ini merupakan pernyataan pendukung dari kajian teoritis dan latarbelakang masalah yang peneliti kemukakan pada Bab 1 dan Bab 2.

Menurut Hairullah Gazali Direktur Eksekutif LSP Pariwisata, menyatakan “LSP Pariwisata Cabang DIY akan bekerjasama dengan Pemerintah Daerah untuk melakukan sertifikasi terhadap 250 orang tenaga kerja yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta”. Selain itu, beliau menambahkan yang diutamakan memang tenaga kerja yang berasal dari DIY dan memenuhi beberapa kriteria, dan mereka sudah menerima daftar kepersertaan sejumlah nama untuk mengikuti sertifikasi ini. Bagi LSP Pariwisata, aktivitas ini merupakan agenda rutin yang biasa dilaksanakan setiap tahunnya yang bertujuan untuk mendorong tenagakerja kompeten terutama dalam menghadapi persaingan MEA. “Kita sudah ada di MEA saat ini, dan kami sudah mulai kebanjiran beberapa pertanyaan bagaimana mengikuti uji kompetensi di Indonesia, semuanya dari tenaga kerja asing, semoga kita siap menghadapi banjirnya tenaga kerja asing bersertifikat” ungkap Direktur Eksekutif LSP Pariwisata. Namun sampai hari ini,

peneliti tidak menemukan adanya data bahwa SDM di DIY sudah bersertifikasi. Sebagaimana sudah dijelaskan pada sub-bab “keterampilan” dan “kompetensi” diatas. Selanjutnya, mengutip pernyataan dari wawancara dengan Kepala Seksi P3TK pada Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi, (Senin, 23 Oktober 2017): Transkrip diolah., sebagai berikut:

1. Dari keterampilan yang ada, kompetensi yang dimiliki. Peran Pemerintah Daerah mengenai sosialisasi seperti apa ?. Ajakan pelatihannya seperti apa.

“Ada. Ajakan Pelatihan yang kami sebar melalui Brosur, Informasi dari Kecamatan dan Kelurahan RT-RW. Dan seterusnya”.

2. Adakah data ketatalaksanaannya?. atau data kelembagaannya.

“Sama seperti penjelasan sebelumnya, bahwa masing-masing peranan sudah terbagi dan data kelembagaan maupun ketatalaksanaannya ya berupa dokumen pendukung seperti Regulasi, Renstra, Profil, dan Data Ketenagakerjaan”.

Hasil wawancara peneliti dengan informan diatas, disajikan dalam bentuk tanya-jawab (wawancara tertutup). Peneliti simpulkan, sebagai berikut :

1. Peran Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta selalu intens dalam memberikan ajakan pelatihan, dalam hal ini ialah sosialisasi yang diberikan. Ajakan pelatihan

tersebut dilakukan dengan cara menyebarkan brosur dan informasi di setiap Kecamatan dan Kelurahan, sampai tingkat RT dan RW.

2. Untuk data ketatalaksanaan atau kelembagaan itu sendiri, sudah diberikan kepada peneliti untuk mendukung dalam temuan dan penjelasan pada masing-masing indikator dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini, peneliti membatasi penjelasan berulang, yang sebelumnya sudah dijelaskan pada sub-bab diatas. Yakni pada parameter “keterampilan” dan “kompetensi”.

Selanjutnya, untuk memperkuat analisis tersebut, selain parameter “sumberdaya” dibawah ini disajikan analisis crosstab (tabel silang) dan chi square berkenaan dengan parameter ketatalaksanaan dengan tingkat kelembagaan, sama halnya seperti sub-bab lainnya yang sudah dijelaskan sebelumnya, sebagai berikut:

Tabel 5.41.
Crosstabulation “Parameter Ketatalaksanaan” dengan “Tingkat Kelembagaan”

		Tingkat Kelembagaan			Total	
		Tidak Sesuai	Netral	Sesuai		
Ketatalaksanaan	Tidak Setuju	Count	3	0	3	6
		% of Total	15.0%	0.0%	15.0%	30.0%
	Setuju	Count	0	1	13	14
		% of Total	0.0%	5.0%	65.0%	70.0%
Total		Count	3	1	16	20
		% of Total	15.0%	5.0%	80.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris parameter ketatalaksanaan, dan pada kolom

tingkat kelembagaan ada 13 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 65%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (parameter ketatalaksanaan dan tingkat kelembagaan). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.42.
Chi Square Tests “Parameter Ketatalaksanaan” dengan “Tingkat Kelembagaan”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.393^a	2	.015
Likelihood Ratio	8.992	2	.011
Linear-by-Linear Association	6.522	1	.011
N of Valid Cases	20		
a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .30.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

1. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara parameter ketatalaksanaan dengan tingkat kelembagaan tersebut.
2. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara parameter ketatalaksanaan dengan tingkat kelembagaan tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari ($<$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
2. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,015. Jika nilai signifikansinya $>$ 0,05 maka H_0 diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $<$ 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,015 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, yakni ada hubungan antara parameter ketatalaksanaan dengan tingkat kelembagaan (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara parameter ketatalaksanaan dengan tingkat kelembagaan tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden

menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan parameter ketatalaksanaan dengan tingkat kelembagaan.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan parameter ketatalaksanaan dengan tingkat kelembagaan. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

1. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
2. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in eror (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara parameter ketatalaksanaan dengan tingkat kelembagaan, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.43.
Symmetric Measures “Parameter Ketatalaksanaan” dengan “Tingkat Kelembagaan”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.544	.015
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

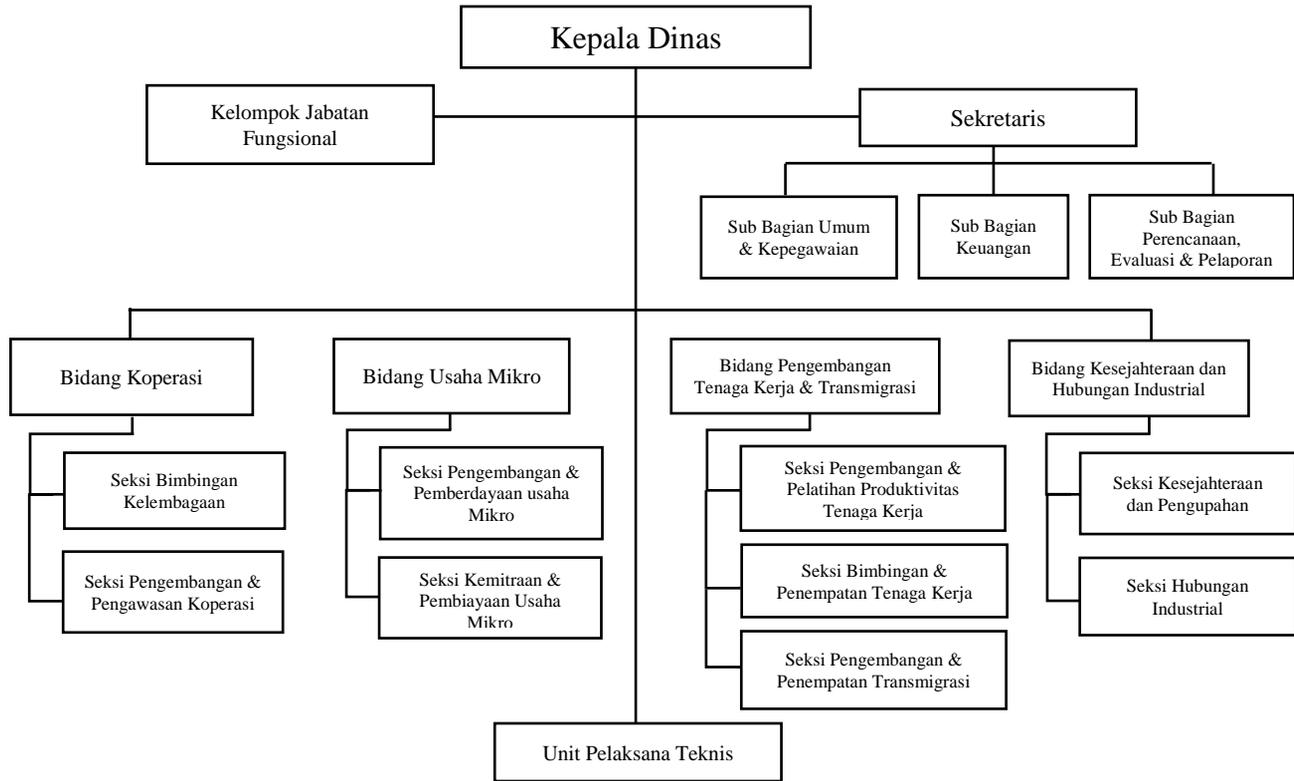
Untuk menghitung korelasi antara variabel parameter ketatalaksanaan dengan tingkat kelembagaan, hasil angka signifikannya adalah 0,015. Dikarenakan nilai signifikansinya dibawah 5% (0,05), maka ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontingensinya sebesar 0,544 mengartikan hubungannya cukup erat antara parameter ketatalaksanaan dengan tingkat kelembagaan. Hubungan cukup erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekati angka 0 antara variabel parameter ketatalaksanaan dengan tingkat kelembagaan. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

Disimpulkan, untuk mengukur indikator tingkat kelembagaan, pada parameter “ketatalaksanaan” ini. Peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta, Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi adalah sub koordinatif dari kelembagaan yang ada. Ketika Pemerintah Pusat memberlakukan MEA, maka secara kelembagaannya Pemerintah Daerah mau tidak mau dan siap tidak siap, harus mau dan siap untuk menghadapi persaingan global ini. Konteks ketatalaksanaannya, adalah diperlukannya sinkronisasi SDM

yang mengurus masing-masing peranannya dalam MEA untuk kedepannya. Melalui Dinas Koperasi, UKM, TenagaKerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta yang difokuskan pada kewilayahan Ketenagakerjaan dalam konteks penelitian ini. Maka, tidak menutup kemungkinan penelitian yang sama nantinya dapat memperdalam masing-masing pendekatan mengenai kapasitas kelembagaan (sumber daya, ketatalaksanaan, struktur organisasi dan sistem pengambilan keputusan). Rekomendasi peneliti, perlu diteliti secara dalam untuk satu indikator dari penelitian ini secara akurat dan terarah dalam konteks skala penelitian lanjutan, baik program magister maupun konteks doktor.

5.1.2.3. Struktur organisasi

Pembahasan selanjutnya ialah parameter “struktur organisasi”. Sama halnya dengan parameter sebelumnya yang merupakan alat untuk mengukur indikator pada masing-masing tingkatannya. Parameter “struktur organisasi” yang disediakan ini juga akan menunjukkan sejauhmana peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Tersedia data struktur organisasi pada Dinas Koperasi, UKM, TenagaKerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta disajikan dibawah ini.



Gambar 5.8.
Struktur Organisasi Dinas Koperasi UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
Sumber: Data Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi.

Dari gambar struktur organisasi diatas, untuk mengetahui fungsi dan rincian tugas dirincikan pada Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 64 Tahun 2016. Dibawah ini disajikan susunan struktur organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta:

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, membawahi:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Keuangan
 - c. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
3. Bidang Koperasi, membawahi:
 - a. Seksi Bimbingan Kelembagaan
 - b. Seksi Pengembangan dan Pengawasan Koperasi
4. Bidang Usaha Mikro, membawahi:
 - a. Seksi Pengembangan dan Pemberdayaan Usaha Mikro
 - b. Seksi Kemitraan dan Pembiayaan Usaha Mikro
5. Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, membawahi:
 - a. Seksi Pengembangan dan Pelatihan Tenaga Kerja
 - b. Seksi Bimbingan dan Penempatan Tenaga Kerja
 - c. Seksi Pengembangan dan Penempatan Transmigrasi

6. Bidang Kesejahteraan dan Hubungan Industrial, membawahi:
 - a. Seksi Kesejahteraan dan Pengupahan
 - b. Seksi Hubungan Industrial
7. Unit Pelaksana Teknis
8. Kelompok Jabatan Fungsional

Dari gambar diatas, terlihat jelas bidang-bidang (unit kerja) yang ada di Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam mengurus MEA. Diantaranya adalah:

1. Bidang Usaha Mikro
2. Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
3. Bidang Kesejahteraan dan Hubungan Industrial

Dari ketiga bidang tersebut, masing-masing memiliki peranan untuk mengurus bidangnya. Pertama, bidang usaha mikro yang fokus memberikan layanan untuk mengurus masyarakat yang terdiri dari pelaku usaha, baik usaha kecil menengah atau mikro, maupun lingkup dunia usaha lainnya yang berada di wilayah Kota Yogyakarta. Kemudian yang kedua, bidang pengembangan tenaga kerja dan transmigrasi yang fokus mengurus masalah ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta. Sebagaimana hal ini difokuskan peneliti dalam *“kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi persaingan MEA”*.

Terakhir yang ketiga, bidang kesejahteraan dan hubungan industrial yang fokus mengurus kesejahteraan masyarakat dalam ketenagakerjaan dan mengurus dunia industri yang ada di wilayah Kota Yogyakarta. Masing-masing urusan dan permasalahannya adalah seperti terjadinya perselisihan tenaga kerja dengan perusahaan. Baik upah yang tidak dibayar sebagaimana mestinya, kemudian sistem PHK ataupun perusahaan yang nakal tidak memberikan kesejahteraan yang layak pada buruh. Dengan kata lain perusahaan mengabaikan aturan-aturan yang berlaku dari Pemerintah. Selanjutnya, mengutip pernyataan dengan informan melalui wawancara tertutup yang peneliti lakukan, sebagai berikut:

1. Seperti apa struktur organisasi yang mengurus MEA ini ?.

“Untuk struktur organisasi khusus yang mengatur tentang MEA ini, dalam tatanan Pemerintah Daerah, sepertinya tidak ada”.

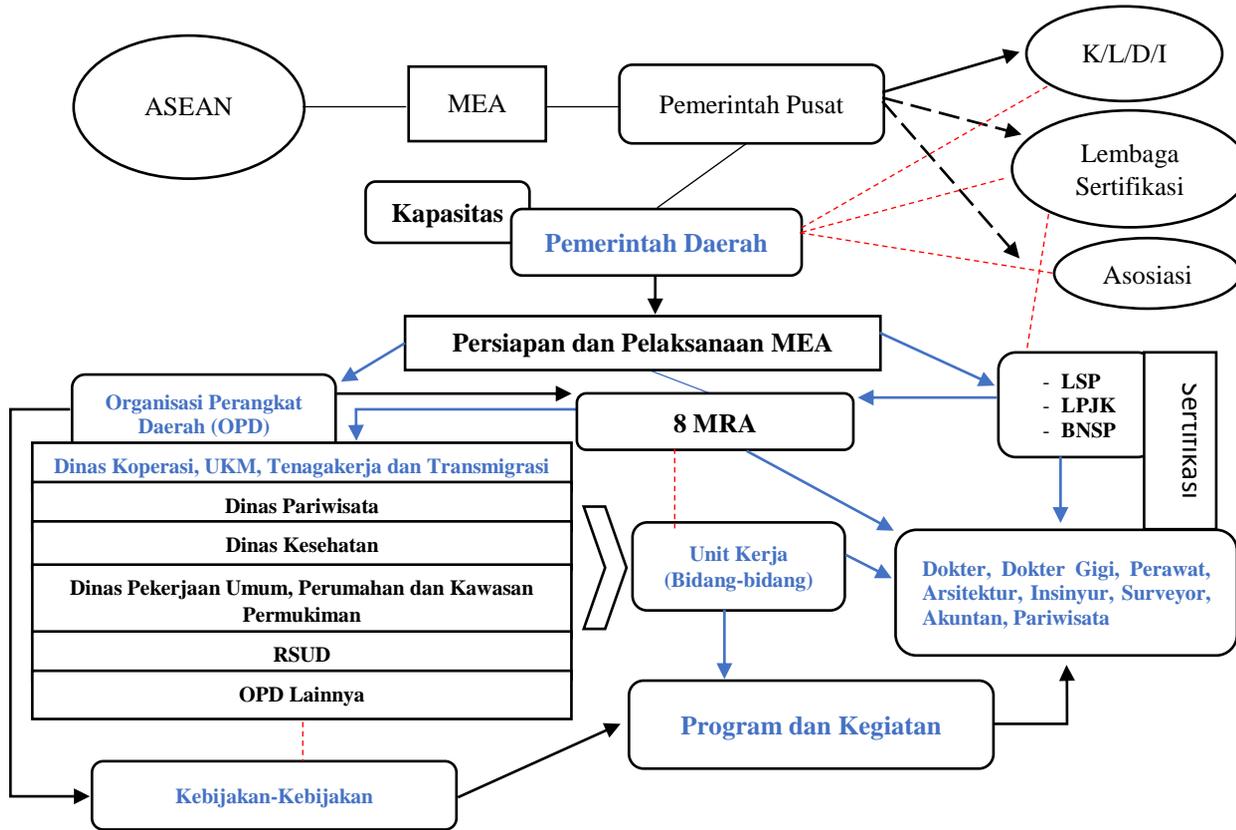
Sumber: wawancara dengan Kepala Bidang PTKT pada Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi, (Senin, 23 Oktober 2017): Transkrip diolah.

2. Bisakah digambarkan atau saya diberikan skemanya ?.

“Tidak bisa digambarkan, karena jika bicara MEA, pasti banyak akan bersinggungan dengan stakeholder yang ada. Namun jika mau buat skemanya, silahkan dibuatkan saja sesuai dengan keadaan kondisi Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta”.

Sumber: wawancara dengan Kepala Seksi P3TK pada Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi, (Senin, 23 Oktober 2017): Transkrip diolah.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Bidang dan Kepala Seksi pada Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi , (Senin, 23 Oktober 2017). Dapat disimpulkan bahwa untuk struktur organisasi yang mengurus MEA pada konteks kapasitas Pemerintah Daerah, disajikan skema terkait dengan parameter “struktur organisasi” untuk mengukut indikator tingkat kelembagaan sebagai berikut:



Gambar 5.9.
Skema Struktur Organisasi yang mengurus MEA
Sumber: Data diolah.

Disimpulkan, dari skema yang telah peneliti sediakan diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam persiapan dan pelaksanaan MEA di lingkup Pemerintah Daerah, melibatkan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mempunyai peran dalam mempersiapkan sumberdayanya untuk dapat bersaing dengan tenagakerja asing baik di dalam negeri sendiri maupun lingkup negara ASEAN.
2. Persiapan dan pelaksanaan yang dilakukan disetiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merujuk kepada Kebijakan-kebijakan yang dibuat untuk memberikan keterampilan (hardskil maupun softskil), agar menjadi tenaga yang handal dan kompeten dalam bidangnya.
4. Pengaturannya dilakukan dari masing-masing unit kerja (bidang-bidang) yang ada di suatu organisasi. Seperti Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi yang memiliki 3 bidang yang fokus mengurus MEA. Dari Bidang Usaha Mikro, Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta Bidang Kesejahteraan dan Hubungan Industrial

Sehingga, untuk mengukur indikator tingkat kelembagaan, pada parameter “struktur organisasi” ini. Peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta, Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi

adalah salah satu organisasi pendukung dalam keberlangsungannya MEA, baik dari menyiapkan tenaga kerja yang handal dan kompeten, maupun sertifikasi yang diberikan melalui sosialisasi dan pelatihan. Berkenaan untuk memperkuat analisis tersebut, maka disajikan analisis crosstab (tabel silang) dan chi square seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, sebagai berikut:

Tabel 5.44.
Crosstabulation “Parameter Struktur Organisasi” dengan
“Tingkat Kelembagaan”

			Tingkat Kelembagaan			Total
			Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	
Struktur Organisasi	Tidak Setuju	Count	1	1	0	2
		% of Total	5.0%	5.0%	0.0%	10.0%
	Setuju	Count	2	0	16	18
		% of Total	10.0%	0.0%	80.0%	90.0%
Total		Count	3	1	16	20
		% of Total	15.0%	5.0%	80.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris parameter struktur organisasi, dan pada kolom tingkat kelembagaan ada 16 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 80%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (parameter struktur organisasi dan

tingkat kelembagaan). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.45.
Chi Square Tests “Parameter Struktur Organisasi” dengan “Tingkat Kelembagaan”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.593^a	2	.002
Likelihood Ratio	9.184	2	.010
Linear-by-Linear Association	5.293	1	.021
N of Valid Cases	20		
a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .10.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

1. H0: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara parameter struktur organisasi dengan tingkat kelembagaan tersebut.
2. H1: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara parameter struktur organisasi dengan tingkat kelembagaan tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari ($<$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H0 ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).

2. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,002. Jika nilai signifikansinya $>$ 0,05 maka H_0 diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $<$ 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,002 <$ 0,05 yang artinya H_0 ditolak, yakni ada hubungan antara parameter struktur organisasi dengan tingkat kelembagaan (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara parameter struktur organisasi dengan tingkat kelembagaan tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan parameter struktur organisasi dengan tingkat kelembagaan.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan parameter struktur organisasi dengan tingkat kelembagaan. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

1. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
2. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in eror (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara parameter struktur organisasi dengan tingkat kelembagaan, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.46.
Symmetric Measures “Parameter Struktur Organisasi” dengan
“Tingkat Kelembagaan”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.622	.002
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel parameter struktur organisasi dengan tingkat kelembagaan, hasil angka signifikan adalah 0,002. Dikarenakan nilai signifikansinya dibawah 5% (0,05), maka ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,622 mengartikan hubungannya cukup erat antara parameter struktur organisasi dengan tingkat kelembagaan. Hubungan cukup erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1

(standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekati angka 0 antara variabel parameter struktur organisasi dengan tingkat kelembagaan. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

Pada parameter “struktur organisasi” ini. Peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta, Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi adalah salah satu organisasi pendukung dalam keberlangsungannya MEA, baik dari menyiapkan tenaga kerja yang handal dan kompeten, maupun sertifikasi yang diberikan melalui sosialisasi dan pelatihan. Walaupun sampai saat ini, Pemerintah Kota Yogyakarta, pada khususnya ialah Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi belum melakukan sertifikasi kepada masyarakat Kota Yogyakarta, untuk dapat bersaing dalam MEA (8 MRA). Sebagaimana yang sudah dijelaskan peneliti pada sub-bab sebelumnya.

Secara kelembagaan, Pemerintah Daerah harus segera melakukan proses sertifikasi, yang dapat bekerjasama dengan stakeholder yang ada. Seperti lembaga sertifikasi kompetensi (LPK) yang dapat memberikan sertifikasi gratis maupun sertifikasi bertaraf internasional untuk bisa mewakili wilayah Kota Yogyakarta maupun Indonesia untuk bersaing dalam ketenagakerjaan yang kompeten pada

masyarakat ekonomi ASEAN. Sehingga alasan tidak ada anggaran bisa teratasi dengan bentuk kerjasama yang baik (sponsorship) untuk mewujudkan MEA di negara kita.

5.1.2.4. Sistem Pengambilan Keputusan

Sub-bab selanjutnya untuk mengukur indikator tingkat kelembagaan yakni “sistem pengambilan keputusan”. Untuk menjelaskan parameter “sistem pengambilan keputusan”, dibawah ini peneliti menyajikan hasil wawancara kepada responden.

1. Biasanya sistem pengambilan keputusan yang ada seperti apa ?.

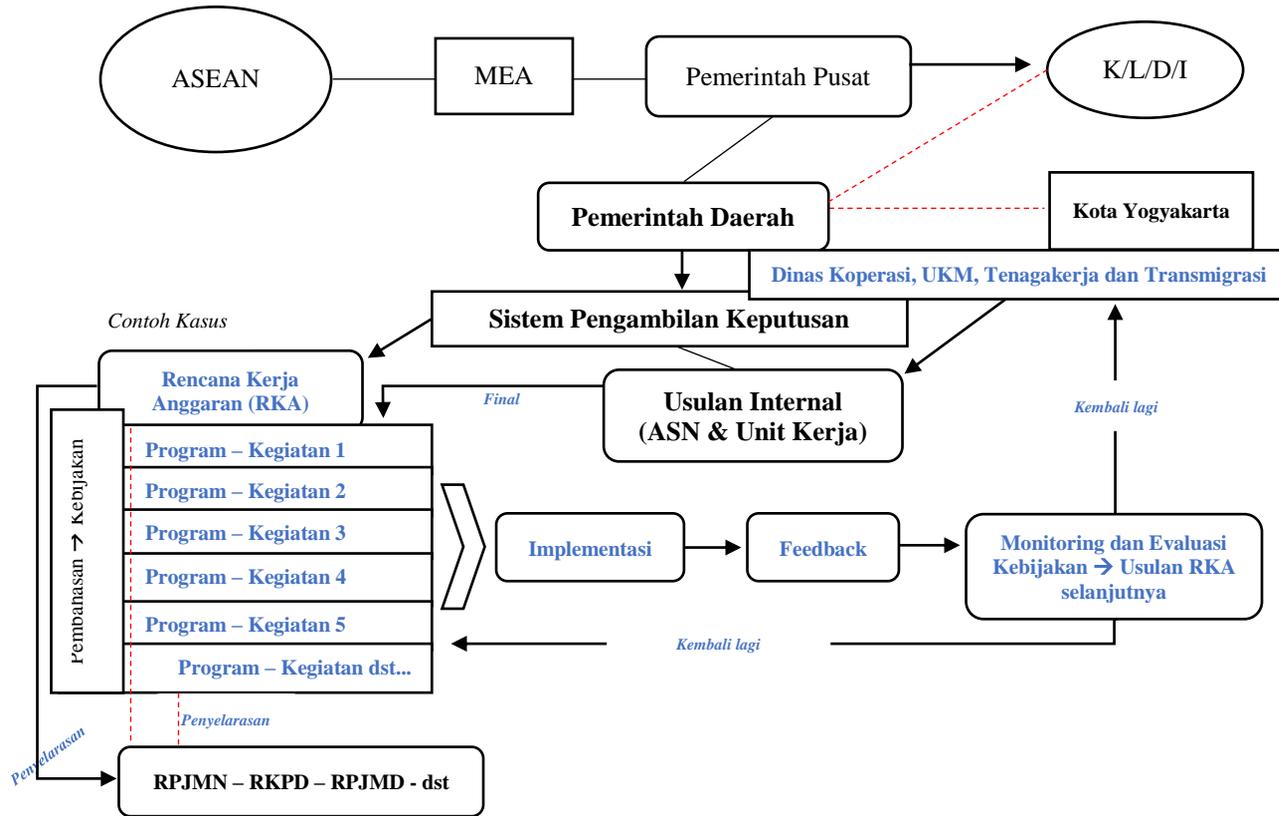
“Pengambilan keputusan di internal organisasi kami sama seperti organisasi lainnya, dan mengacu kepada aturan-aturan yang berlaku”.

2. Bisa digambarkan masing-masing pemangku jabatan dalam pengambil kebijakan atau pengambilan keputusan ?.

“Ya jika harus digambarkan, mungkin kami akan memberikan contoh seperti ini. Jika kita sudah membuat suatu program dan kegiatan untuk OPD kita, maka segera mungkin untuk dilakukan. Kegiatan maupun program ini tadi, yang sudah dianggarkan biasanya memberikan feedback pada kita. Namun, tetap saja jika harus memberikan sertifikasi kepada masyarakat. Kita harus melihat dan menyiapkan anggaran yang cukup banyak. Karena biaya sertifikasi itu mahal dan kita tidak boleh sembarang memilih orangnya”.

Dari pernyataan Sekretaris Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi, (Senin, 24 Oktober 2017) disimpulkan bahwa untuk mengetahui parameter “sistem pengambilan keputusan” pada indikator tingkat kelembagaan. Peran kapasitas Pemerintah Daerah umumnya melakukan hal yang sama dengan lingkup Pemerintahan yang lainnya. Jika dilihat dari kesiapan sektor ketenagakerjaan dalam menghadapi MEA, maka Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta mengikuti pedoman yang berlaku di setiap Organisasi Perangkat Daerah yang melakukan teknik sistem pengambilan keputusan yang sama.

Disajikan data skema dibawah ini untuk dapat melihat proses dari “sistem pengambilan keputusan” yang terjadi di lingkup Pemerintah Daerah.



Gambar 5.10.
Skema Sistem Pengambilan Keputusan mengenai MEA
Sumber: Data diolah.

Dari gambar skema diatas, kita dapat mengetahui bahwa peran kapasitas Pemerintah Daerah dalam hal ini ialah Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam parameter “sistem pengambilan keputusan” pada indikator kelembagaan. Disimpulkan bahwa sistem pengambilan keputusan merupakan sebab akibat yang berawal dari usulan program dan kegiatan dari Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun usulan langsung berdasarkan unit kerjanya. Usulan tersebut kemudian dibahas pada internal organisasi yang pastinya setiap usulan program dan kegiatan dilakukan melalui proses penyelarasan dari RPJMN, RPMPD Provinsi dan Daerah, serta RKPD dan dokumen Pemerintah pendukung lainnya. Keselarasan ini sudah menjadi pedoman baku demi tercapainya visi dan misi Pemerintah, baik pusat maupun daerah.

Adapun usulan program dan kegiatan OPD yang sudah tersedia, dibahas kemudian pada rapat besar Pemerintah Daerah, dalam hal ini biasanya dilakukan proses asistensi mengenai pembahasan RKA kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan DPRD. Biasanya, Pemerintah Daerah sudah membentuk Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD) yang sengaja untuk turut adil dalam pembahasan anggaran Pemerintah Daerah.

Ketika usulan (program dan kegiatan) dari masing-masing OPD di setujui, maka OPD dapat melaksanakan program dan kegiatannya pada tahun berjalan (tahun anggaran). Setelah implementasi program dan kegiatan ini, maka OPD mendapatkan feedback kembali dan menjadi tahapan selanjutnya untuk dilakukan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan yang sebelumnya. Dan terakhir, kembali menjadi pembahasan internal OPD yang kemudian akan menemukan usulan baru (Program dan Kegiatan) dari ASN maupun Unit Kerjanya untuk Rencana Kerja Anggaran selanjutnya. Selanjutnya disajikan data tujuan dan sasaran jangka menengah pelayanan SKPD, dalam ini ialah Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

Tabel 5.47.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD – Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran pada Tahun Ke -					
				1	2	3	4	5	
1	Tertanganinya masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian serta terwujudnya kemandirian masyarakat di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian	Masyarakat penganggur dan pencari kerja	1	Penganggur dari 18.241 orang menjadi 16.141	2,3%	2,3%	2,3%	2,3%	2,3%
			2	Pencari Kerja tidak terlatih yang mengikuti pelatihan dari 7.577 menjadi 5.077	6,59%	6,59%	6,59%	6,59%	6,59%
			3	Animo masyarakat calon transmigran sejumlah 350 KK/1.400 jiwa	8,57%	8,57%	8,57%	8,57%	8,57%
2	Terciptanya ketanangan bekerja dan berusaha bagi pelaku proses produksi (Pekerja dan Pengusaha)	Masyarakat Pelaku Proses Produksi (Pekerja dan Pengusaha)	1	Jumlah perusahaan total sebanyak 1.211	2%	2%	2%	2%	2%
			2	Perusahaan Kategori rawan dan setengah rawan sebanyak 700 perusahaan menjadi 630 perusahaan bisa terbina perusahaan sebanyak 70 perusahaan	-	-	-	-	-

Sumber: Lampiran Renstra Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi

Dari tabel lampiran Renstra Dinas diatas, dirancang sedemikian rupa mengenai tujuan, sasaran, indikator dan target kinerja sasaran pada tahun berjalan kedepan. Masing-masing target tersebut merupakan acuan dan strategi Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk tujuan yang telah dicapai ialah:

1. Tertanganinya masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian serta terwujudnya kemandirian masyarakat di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
2. Terciptanya ketanangan bekerja dan berusaha bagi pelaku proses produksi (Pekerja dan Pengusaha).

Dari tujuan yang telah dicapai tersebut, dihitung berdasarkan persentase dan terget jumlah sasaran. Masing-masing capaian didukung dari target pada tahun pertama, yaitu 2017. Selanjutnya capaian pada target tahun ke 2 dan seterusnya. Jadi, dalam konteks MEA, program-program yang telah dicapai oleh Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta sudah cukup baik dalam mempersiapkan sumberdaya manusianya (sektor ketenagakerjaan), terlihat dari keberhasilan dari program pada tabel diatas, yakni dari proses pengembangan, penempatan, fasilitasi

sampai pada kompetensi (keterampilan) masyarakat yang ada di Kota Yogyakarta.

Selain dari itu, disajikan analisis crosstab (tabel silang) dan chi square untuk memperkuat analisis diatas, sebagai berikut:

Tabel 5.48
Crosstabulation “Parameter Sistem Pengambilan Keputusan” dengan “Tingkat Kelembagaan”

		Tingkat Kelembagaan			Total	
		Tidak Sesuai	Netral	Sesuai		
Sistem Pengambil Keputusan	Tidak Setuju	Count	3	0	4	7
		% of Total	15.0%	0.0%	20.0%	35.0%
	Setuju	Count	0	1	12	13
		% of Total	0.0%	5.0%	60.0%	65.0%
Total		Count	3	1	16	20
		% of Total	15.0%	5.0%	80.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris parameter pengambilan keputusan, dan pada kolom tingkat kelembagaan ada 12 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 60%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (parameter pengambilan keputusan dan tingkat kelembagaan). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.49.
Chi Square Tests “Parameter Sistem Pengambilan Keputusan” dengan
“Tingkat Kelembagaan”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.813^a	2	.033
Likelihood Ratio	7.903	2	.019
Linear-by-Linear Association	4.988	1	.026
N of Valid Cases	20		
a. 4 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .35.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

1. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara parameter pengambilan keputusan dengan tingkat kelembagaan tersebut.
2. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara parameter pengambilan keputusan dengan tingkat kelembagaan tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari (<) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
2. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari (>) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,033. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,033 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, yakni ada hubungan antara parameter pengambilan keputusan dengan tingkat kelembagaan (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara parameter pengambilan keputusan dengan tingkat kelembagaan tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan parameter pengambilan keputusan dengan tingkat kelembagaan.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan parameter pengambilan keputusan dengan tingkat kelembagaan. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

1. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.

2. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in error (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara parameter pengambilan keputusan dengan tingkat kelembagaan, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.50.
Symmetric Measures “Parameter Sistem Pengambilan Keputusan” dengan “Tingkat Kelembagaan”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.504	.033
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel parameter pengambilan keputusan dengan tingkat kelembagaan, hasil angka signifikannya adalah 0,033. Dikarenakan nilai signifikansinya dibawah 5% (0,05), maka ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontingensinya sebesar 0,504 mengartikan hubungannya cukup erat antara parameter pengambilan keputusan dengan tingkat kelembagaan. Hubungan cukup erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekat angka 0

antara variabel parameter pengambilan keputusan dengan tingkat kelembagaan. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

Peneliti menyimpulkan, untuk menyiapkan ketenagakerjaan di wilayah Kota Yogyakarta, pemerintah Daerah tetap memberikan sosialisasi dan pelatihan yang secara terus menerus dalam menyiapkan sumber daya manusianya. Oleh karenanya, tidak bisa dianggap peran kapasitas Pemerintah Daerah dalam persiapan dan pelaksanaan MEA tidak melakukan apa-apa. Setidaknya OPD yang ada sudah membuat suatu kebijakan untuk menyiapkan sumber daya manusianya dengan cara menjalankan peranan unit-unit kerja yang ada untuk mengurus masing-masing urusannya.

Sehingga, untuk sertifikasi MEA itu sendiri memang pada kenyataannya, Pemerintah Kota Yogyakarta belum memiliki data atau sumber daya manusia yang sudah bersertifikasi internasional atau mengirimkan tenaga kerja lokal untuk bersaing dalam MEA. Semua tergantung dari pada anggaran yang tidak sedikit untuk dapat menyiapkan SDM, yang kemudian proses seleksi terhadap SDM pun harus dilakukan dengan cara yang tepat.

Jadi, untuk sistem pengambilan keputusan yang dilakukan pada OPD ini merupakan sama halnya yang berlaku pada Pemerintah

Daerah lainnya. Sudah menjadi pedoman dan aturan baku dalam suatu sistem Pemerintahan Daerah. Oleh karena itu, menjawab akan dari parameter pada indikator kelembagaan ini, peran kapasitas Pemerintah Daerah sudah tepat memberikan dan melakukan setiap prosesnya dan tahapan-tahapan dalam menentukan suatu kebijakan. Namun hanya saja, dalam persaingan global yakni MEA itu sendiri. Sistem pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan tepat sasaran, dengan melihat dari program dan kegiatan yang diusulkan dari masing-masing OPD. Sampai sejauh ini program dan kegiatan yang sudah dilakukan oleh Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi sudah mengacu pada penyelarasan dokumen pendukung pemerintah (RPJMN, RPJMD, RENSTRA, LAKIP, dst).

Pembahasan selanjutnya ialah indikator tingkat sistem, peneliti menyajikan analisis pembahasan yang sama halnya dengan sub-bab yang telah dibahas diatas, dari penyajian data yang ditemukan dilapangan, kemudian hasil *dept interview* sampai pada hasil SPSS secara kualitatif.

5.1.3. Tingkat Sistem

Fokus ketiga, ialah tingkat sistem. Untuk mengukur kapasitas Pemerintah Daerah, dalam hal ini kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Sesuai dengan

teori *leavit* dalam *djarmiko* (2004), Tingkat Sistem terdiri dari: (1) Peraturan Perundang-undangan; (2) Kebijakan Pendukung. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, terlebih dahulu peneliti akan menjelaskan tabel dibawah ini untuk melihat proses keterkaitan antar variabel (faktor-faktor yang mempengaruhi) dengan indikator tingkat sistem, untuk mencapai sasaran yang secara efektif dalam peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Sebagai berikut:

Tabel 5.51.

Keterkaitan Variabel pada indikator Tingkat Sistem dalam Pengaruhnya

Bagaimana keterkaitan masing-masing variabel dalam peran Pemerintah Daerah, Khususnya Kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA ?	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Total Responden
3. Tingkat Sistem				
3.1. Tingkat Sistem dipengaruhi Pendekatan Strukturalnya	5	0	15	20
<i>Persentase</i>	25%	0%	75%	100%
3.2. Tingkat Sistem dipengaruhi Pendekatan Teknologinya	6	2	12	20
<i>Persentase</i>	30%	10%	60%	100%
3.3. Tingkat Sistem dipengaruhi Pendekatan Tugasnya	7	2	11	20
<i>Persentase</i>	35%	10%	55%	100%
3.4. Tingkat Sistem dipengaruhi Pendekatan orangnya	7	1	12	20
<i>Persentase</i>	35%	5%	60%	100%
Jumlah Pernyataan Responden	25	5	50	80
Pembulatan (Jumlah Pernyataan Responden / 4 Pendekatan)	6	1	13	20
<i>Persentase (%)</i>	31%	6%	63%	100%

Sumber: Data diolah

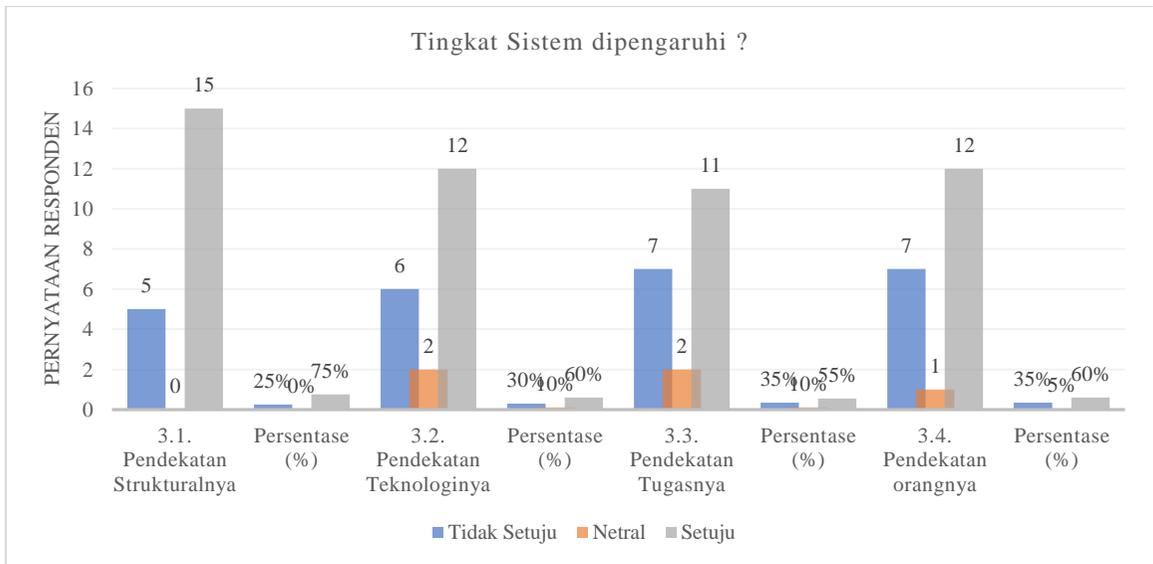
Masing-masing indikator ini, dijawab berdasarkan 20 pernyataan responden dengan persentase 100%. Tabel diatas dapat disimpulkan secara keseluruhan responden memberikan pernyataan “setuju” mengenai keterkaitan variabel pada indikator – tingkat sistem dalam pengaruhnya. Setuju yang dipengaruhi masing-masing pendekatan ini terjawab dari 50 orang responden dengan persentase 63% dengan perhitungan pembulatan yang sama.

Jadi, untuk tingkat sistem ini sebenarnya dipengaruhi oleh sistem pemerintah yang ada. Dikarenakan, jika sistem dibuat maka fokusnya ke teknologi dan orangnya. Apabila teknologi sebagai alat dan orang sebagai penggerak alat. Maka, kemudian maksud dari “Pengaruhnya” adalah pendekatan yang terdiri dari: (1) pendekatan struktural; (2) pendekatan teknologi; (3) pendekatan tugas, dan (4) pendekatan orang, terjawab bahwa masing-masing pendekatan berkaitan dengan peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Lebih rinci disajikan hasil temuan dilapangan mengenai pernyataan “setuju” tersebut, terhadap tingkat sistem yang dipengaruhi oleh semua pendekatannya, sebagai berikut:

1. Tingkat sistem dipengaruhi pendekatan strukturalnya dijawab sebanyak 15 orang dengan persentase 75%.

2. Tingkat sistem dipengaruhi pendekatan teknologinya dijawab sebanyak 12 orang dengan persentase 60%.
3. Tingkat sistem dipengaruhi pendekatan tugasnya dijawab sebanyak 11 orang dengan persentase 55%.
4. Tingkat sistem dipengaruhi pendekatan orangnya dijawab sebanyak 12 orang dengan persentase 60%.

Maka, tepat sarannya bahwa peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA yang sudah dijelaskan di atas, yakni Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta sudah memiliki kesiapan (pernyataan setuju 63%). Disimpulkan bahwa tingkat sistem dipengaruhi oleh 4 pendekatannya. Artinya pernyataan “setuju” tersebut memberikan jawaban bahwa “pengaruhnya” terletak pada semua pendekatan dalam konteks peranan kapasitas Pemerintah Daerah. Menarik kesimpulan persentase “setuju” secara keseluruhan yang sebesar 63% (keterkaitan variabel dengan indikator) mengakomodir keunggulan dari masing-masing presentase pendekatan yang ada. Angka keseluruhan persentase tersebut tidak kurang dari 50% kebawah. Sedangkan grafik dibawah ini menjelaskan hal yang sama pada tabel tingkat sistem dipengaruhi pendekatan-pendekatan yang sudah dijelaskan diatas.



Gambar 5.11.
Keterkaitan Variabel pada indikator Tingkat Sistem dalam Pengaruhnya
Sumber: Data diolah

Disimpulkan bahwa, tingkat sistem dipengaruhi semua pendekatan (struktural, teknologi, tugas dan orang) yang berjumlah 50 orang, dari total pernyataan responden sebanyak 80 orang. Tingkat sistem yang seluruhnya dipengaruhi dari semua pendekatan (faktor yang mempengaruhi) ini mengartikan bahwa sistem yang dibangun mengenai MEA, sudah tepat pada sasaran dan peran kapasitas Pemerintah Daerah dalam hal ini memfokuskan pada produk layanan masyarakat. Seperti dijelaskan Informan dalam wawancara tertutup kepada peneliti, sebagai berikut:

“Indikator Sistem juga mempengaruhi semua pendekatannya. Salah satu contoh, tingkat sistem pada teknologinya. Program kami (Pemda) kedepannya akan mengintegalkan data secara 1 pintu.

Untuk memberikan produk layanan kepada masyarakat, maka data-data tersebut akan dibuatkan secara 1 pintu oleh Kominfo. Juga inklut dengan program pusat, terkait peran Kominfo di sektor integrasi data”.

*Sumber: wawancara dengan Kabid PTKP (Senin, 23 Oktober 2017), transkrip diolah.

Dari argument diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat sistem itu sangat mempengaruhi struktur organisasi, teknologi, tugas dan orangnya. Dalam menjalankan kewenangan mereka baik organisasinya dan aparatur sipil negara. Peran kapasitas Pemerintah Daerah pada Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi dalam menghadapi persaingan masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) sudah tepat dilakukan. Kesiapan ini terlihat jelas dari pernyataan informan dan data yang tersedia pada tabel diatas. Dipahami berama, bahwa ketika sistem itu menciptakan suatu kewajiban “pemberlakuan MEA” atas kesepakatan bersama negara-negara ASEAN. Maka, peran kapasitas Pemerintah Daerah mau tidak mau, siap tidak siap harus ikut adil dalam persiapan hingga pelaksanaan MEA di Indonesia.

Untuk mengetahui tingkat sistem yang sudah dijelaskan diatas. Selanjutnya, ada Beberapa parameter yang akan menjelaskan secara rinci, pada sub-bab dibawah ini, sehingga nantinya kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi

persaingan masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) dapat terjawab sesuai dengan adopsi teorinya *Djarmiko* (2004: 106).

Selain data tabel, grafik dan hasil wawancara yang peneliti sajikan pada bab pembahasan ini, untuk memperkuat analisis penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan, maka peneliti sajikan data hasil olahan melalui alat bantu spss secara kualitatif, yakni melalui pendekatan analisis tabulasi silang (crosstabulation) dan pendekatan analisis hubungan pengaruh atau signifikansi (uji chi square). Untuk mengetahui adakah hubungan (pengaruh) antar indikator, dan antar variabel seperti yang sudah digunakan peneliti pada pembahasan sebelumnya. Maka, hasil pengolahan tersebut, dirincikan sebagai berikut:

1. Hubungan Tingkat Sistem dengan Tingkat Individu

Hubungan keterkaitan ini telah dibahas pada sub bab sebelumnya, namun dalam hal ini sebagaimana mestinya dalam penelitian kualitatif, khususnya analisis data kualitatif (deskriptif kualitatif) berkaitan dengan analisis crosstab (tabel silang), yakni untuk menguji sebuah ketergantungan (test of independence), dimana memiliki tujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi seberapa besar pengaruh atau hubungan antara indikator tingkat

sistem dengan tingkat individu. Hubungan tingkat sistem dengan tingkat individunya adalah:

Tabel 5.52.
Crosstabulation “Tingkat Sistem” dengan “Tingkat Individu”

			Tingkat Individu			Total
			Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	
Tingkat Sistem	Tidak Sesuai	Count	1	3	2	6
		% of Total	5.0%	15.0%	10.0%	30.0%
	Netral	Count	1	1	1	3
		% of Total	5.0%	5.0%	5.0%	15.0%
	Sesuai	Count	1	2	8	11
		% of Total	5.0%	10.0%	40.0%	55.0%
Total		Count	3	6	11	20
		% of Total	15.0%	30.0%	55.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris tingkat sistem, dan pada kolom tingkat individu ada 8 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 40%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (tingkat sistem dan tingkat individu). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.53.
Chi Square Tests “Tingkat Sistem” dengan “Tingkat Individu”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.659^a	4	.454
Likelihood Ratio	3.544	4	.471
Linear-by-Linear Association	1.787	1	.181
N of Valid Cases	20		
a. 8 cells (88.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .45.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- a. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara tingkat sistem dengan tingkat individu tersebut.
- b. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara tingkat sistem dengan tingkat individu tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel tersebut, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari (<) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
- b. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari (>) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,454. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,454 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima, yakni tidak ada hubungan antara tingkat sistem dengan tingkat individu (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 diterima atau tidak ada hubungan antara tingkat sistem dengan tingkat individu. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden yang menyatakan setuju/sesuai, dalam hubungan tingkat individu dengan tingkat sistem memiliki makna bahwa tidak ada pengaruh dari hubungan tingkat sistem dengan tingkat individu. Walaupun secara tabulasi data, keseluruhan data-data tersebut mempunyai relevansi pernyataan setuju dari semua responden yang tersedia.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat tingkat sistem dengan tingkat individu yang tidak berpengaruh atau tidak memiliki hubungan. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

- a. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
- b. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in eror (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus tingkat sistem dengan tingkat individu yang tidak berpengaruh atau tidak memiliki hubungan, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.54.
Symmetric Measures “Tingkat Sistem” dengan “Tingkat Individu”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.393	.454
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel tingkat sistem dengan tingkat individu, hasil angka signifikannya adalah 0,454. Dikarenakan nilai signifikansinya diatas 5% (0,05), maka tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,393 mengartikan tidak ada hubungannya ini diartikan bahwa mendekati angka 0, sedangkan jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) maka antara variabel tingkat sistem dengan tingkat individu memiliki hubungan.

Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel tidak memiliki hubungan secara nyata.

2. Hubungan Tingkat Sistem dengan Tingkat Kelembagaan

Sedangkan untuk hubungan tingkat sistem dengan tingkat kelembagaannya adalah:

Tabel 5.55.
Crosstabulation “Tingkat Sistem” dengan “Tingkat Kelembagaan”

		Tingkat Kelembagaan			Total	
		Tidak Sesuai	Netral	Sesuai		
Tingkat at Sistem	Tidak Sesuai	Count	3	0	3	6
		% of Total	15.0%	0.0%	15.0%	30.0%
	Netral	Count	0	1	2	3
		% of Total	0.0%	5.0%	10.0%	15.0%
	Sesuai	Count	0	0	11	11
		% of Total	0.0%	0.0%	55.0%	55.0%
Total		Count	3	1	16	20
		% of Total	15.0%	5.0%	80.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris tingkat sistem, dan pada kolom tingkat kelembagaan ada 11 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 55%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (tingkat sistem dan tingkat kelembagaan). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.56.
Chi Square Tests “Tingkat Sistem” dengan “Tingkat Kelembagaan”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.958^a	4	.007
Likelihood Ratio	12.378	4	.015
Linear-by-Linear Association	6.868	1	.009
N of Valid Cases	20		
a. 8 cells (88.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .15.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- a. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara tingkat sistem dengan tingkat kelembagaan tersebut.
- b. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara tingkat sistem dengan tingkat kelembagaan tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel tersebut, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari (<) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
- b. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari (>) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,007. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,007 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, yakni ada hubungan tingkat sistem dengan tingkat kelembagaan (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara tingkat sistem dengan tingkat kelembagaan tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan tingkat sistem dengan tingkat kelembagaan.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan tingkat sistem dengan tingkat kelembagaan. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

- a. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
- b. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in error (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara tingkat sistem dengan tingkat kelembagaan, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.57.
Symmetric Measures “Tingkat Sistem” dengan “Tingkat Kelembagaan”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.641	.007
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel tingkat sistem dengan tingkat kelembagaan, hasil angka signifikannya adalah 0,007. Dikarenakan nilai signifikansinya dibawah 5% (0,05), maka ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,641 mengartikan hubungannya sangat erat antara tingkat sistem dengan tingkat kelembagaan. Hubungan sangat erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekat angka 0 antara variabel tingkat sistem dengan tingkat kelembagaan. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

Dari tabel, grafik, skema, dan hasil *crosstabulation* beserta *chi-square* dan *symmetric measures* yang sudah dijelaskan diatas. Kesimpulan pada indikator Tingkat Sistem ini adalah bahwa peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta, dalam hal ini ialah Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi sudah sesuai sasarannya untuk menghadapi persaingan MEA, yang terukur dan didukung atas hasil keterkaitan antara indikator versus faktor yang mempengaruhi, sehingga hubungan pengaruhnya dihasilkan oleh semua pendekatan atau 4 pendekatan yang terjawab atas pernyataan “setuju”, yakni pendekatan struktural 75%, pendekatan teknologi 60%, pendekatan tugas 55% dan pendekatan orang 60%.

Selain itu, jika dilihat dari hubungan antar indikator, yaitu indikator Tingkat Sistem dengan Tingkat Individu. Maka hasilnya adalah tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut, terbukti dari nilai signifikansinya sebesar 0,454. Sedangkan hubungan indikator Tingkat Sistem dengan Tingkat Kelembagaan, hasilnya adalah ada hubungan antara kedua variabel tersebut, dengan nilai signifikansinya sebesar 0,007.

Selanjutnya, hasil dari hubungan antara 4 parameter pada indikator Tingkat Kelembagaan, yang parameternya terdiri dari

Peraturan perundang-undangan dan Kebijakan pendukung. Maka hasilnya diuraikan sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh atau hubungan antara Parameter Peraturan perundang-undangan dengan Tingkat Sistem, dengan nilai Asymp. Sig. (2-sided) sebesar 0,016 yang memiliki hubungan cukup erat.
- b. Tidak ada pengaruh atau tidak ada hubungan antara Parameter Kebijakan Pendukung dengan Tingkat Sistem dengan nilai Asymp. Sig. (2-sided) sebesar 0,650 yang tidak memiliki hubungan cukup erat.

5.1.3.1. Peraturan perundang-undangan.

Untuk mengukur kapasitas Pemerintah Daerah, dalam hal ini kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Pada indikator sistem, salah satu parameternya adalah “peraturan perundang-undangan”. Sebagaiman disepakati bersama bahwa, point ini tidak terlepas dari peranan regulasi yang ada dalam mengurus maupun menangani MEA.

Pengaturan pada regulasi mengenai MEA tidak terlepas dari Aturan-aturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Difokuskan dalam hal ini adalah Tenaga Kerja Asing (TKA). Sebelumnya peneliti

akan sajikan terlebih dahulu, hasil dari wawancara peneliti terhadap responden melalui wawancara tertutup, sebagai berikut:

1. Regulasi apa saja yang mengatur MEA ini ? ada berapa ?.

“Selain regulasi yang sudah ada (Peneliti Adopsi), ada regulasi baru terbit pada tahun ini, yaitu terkait Retribusi Perpanjangan IMTA, PERDA No.5 Tahun 2017”.

Sumber: wawancara dengan Kepala Bidang Kesejahteraan dan Hubungan Industrial pada Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi, (Senin, 24 Oktober 2017): Transkrip diolah.

2. Dan siapa yang terlibat secara regulasi dalam MEA ini ?.

“Intansi terkait Ketenagakerjaan, Bagian Hukum Sekretariat Daerah, Perizinan, P3ADK, BPD, BPKAD”.

Sumber: wawancara dengan Kepala Seksi Bimbingan dan Penempatan Tenaga Kerja pada Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi, (Senin, 23 Oktober 2017): Transkrip diolah.

3. Selain Pemerintah Daerah, Peran Swasta dan Masyarakat seperti apa dalam menyikapi regulasi terkait dengan MEA ?.

“Adanya peran Job Fair TA 2017 yang diikuti 30 Perusahaan”.

Sumber: wawancara dengan Kepala Seksi Bimbingan dan Penempatan Tenaga Kerja pada Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi, (Senin, 23 Oktober 2017): Transkrip diolah.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bidang dan Kepala Seksi pada Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi.

Disimpulkan, sebagai berikut :

1. Regulasi yang mengatur tentang MEA, mengacu pada aturan dari Kementerian Tenaga Kerja RI. Kemudian Peraturan-peraturan berlaku lainnya. Sehingga, jika diturunkan kepada Pemerintah

Daerah. Baru-baru ini telah terbit Peraturan Daerah (PERDA) No 05 Tahun 2017 tentang retribusi perpanjangan IMTA.

2. Keterlibatan dalam mengatur regulasi MEA terdiri dari Instansi terkait. Seperti Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi mengatur urusan terkait ketenagakerjaan. Kemudian, bagian hukum yang berperan pada regulasi, baik membuat dan menyusun Peraturan maupun aspek-aspek lainnya yang berkaitan dengan hukum. Begitupun juga perizinan yang berkaitan dengan proses izin untuk tenaga kerja asing. Dan seterusnya OPD mempunyai peranan dan urusan masing-masing untuk lingkup urusan kewenangannya.
3. Kemudian yang terakhir, Adanya peran Job Fair TA 2017 yang telah diikuti oleh 30 Perusahaan di Kota Yogyakarta memberikan arti bahwa Job Fair ini merupakan salah satu pendukung dalam menyikapi keberlangsungannya regulasi untuk menghadapi MEA.

Selanjutnya, untuk memperkuat analisis tersebut, maka disajikan analisis crosstab dan chi square seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, sebagai berikut:

Tabel 5.58.
Crosstabulation “Parameter Perundang-undangan” dengan “Tingkat Sistem”

			Tingkat Sistem			Total
			Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	
Peraturan Perundang- Undangan	Tidak Setuju	Count	3	0	0	3
		% of Total	15.0%	0.0%	0.0%	15.0%
	Setuju	Count	3	3	11	17
		% of Total	15.0%	15.0%	55.0%	85.0%
Total		Count	6	3	11	20
		% of Total	30.0%	15.0%	55.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris parameter perundang-undangan, dan pada kolom tingkat sistem ada 11 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 55%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (parameter perundang-undangan dan tingkat sistem). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.59.
Chi Square Tests “Parameter Perundang-undangan” dengan “Tingkat Sistem”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.235^a	2	.016
Likelihood Ratio	8.591	2	.014
Linear-by-Linear Association	6.653	1	.010
N of Valid Cases	20		

a. 4 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .45.

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

1. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara parameter perundang-undangan dengan tingkat sistem tersebut.
2. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara parameter perundang-undangan dengan tingkat sistem tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari ($<$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
2. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,016. Jika nilai signifikansinya $>$ 0,05 maka H₀ diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $<$ 0,05 maka H₀ ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,016 < 0,05$ yang artinya H₀ ditolak, yakni ada hubungan antara parameter perundang-undangan dengan tingkat sistem (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara parameter perundang-undangan dengan tingkat sistem tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan parameter perundang-undangan dengan tingkat sistem.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan parameter perundang-undangan dengan tingkat sistem. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

1. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
2. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in error (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara parameter perundang-undangan dengan tingkat sistem, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.60.
Symmetric Measures “Parameter Perundang-undangan” dengan “Tingkat Sistem”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.540	.016
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel parameter perundang-undangan dengan tingkat sistem, hasil angka signifikannya adalah 0,016. Dikarenakan nilai signifikansinya dibawah 5% (0,05), maka ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,540 mengartikan hubungannya cukup erat antara parameter perundang-undangan dengan tingkat sistem. Hubungan cukup erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekat angka 0 antara variabel parameter perundang-undangan dengan tingkat sistem. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

Regulasi yang mengatur akan MEA, secara umum diatur pada UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian didukung Peraturan Presiden RI Nomor 72 tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping. Selanjutnya Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2012 Tentang Jabatan-Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing. Serta turunan dari regulasi pusat ini, terbitlah Peraturan Daerah Kota Yogyakarta No 05 Tahun 2017 tentang retribusi perpanjangan IMTA.

Peran kapasitas Pemerintah Daerah, dalam menghadapi persaingan global MEA. Disimpulkan mengenai regulasi yang berkaitan diatas pada wilayah Kota Yogyakarta, sebagai berikut:

1. Untuk jabatan-jabatan strategis yang diduduki oleh TKA di Kota Yogyakarta tidak ditemukan.
2. Pelanggaran yang terjadi oleh TKA juga tidak ditemukan.
3. Pemerintah Daerah belum melaksanakan pendidikan dan pelatihan kepada Pendamping TKA.
4. Sejauh ini, TKA yang ada merupakan berkewarganegaraan diluar negara ASEAN.
5. Mayoritas TKA yang ada di Kota Yogyakarta sudah terdaftar (legal) dan memegang IMTA.
6. Berdasarkan pernyataan dari responden, "*dalam waktu dekat akan diadakan swipping bersama oleh tim pengawas orang asing*".

Sehingga, dari parameter “peraturan perundang-undangan” untuk mengukur indikator tingkat sistem. Maka peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta, dalam hal ini ialah Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi sudah tepat menginterpretasikan kebijakan regulasi yang sudah dibuat dari Pusat. Turunan dari regulasi daerah merupakan artikulasi atas menyikapi permasalahan-permasalahan yang terjadi belakangan ini. Seperti banyak tenagakerja asing yang ilegal, bermula dari visa turis (wisatawan) kemudian menetap di Indonesia untuk bekerja.

Permasalahan tersebut, menjadi pekerjaan rumah bagi kita untuk menghadapi persaingan global MEA, dimana fokusnya adalah menjual barang dan jasa yang dapat bersaing di negara ASEAN. Oleh karena itu, walaupun persiapan sumberdaya kita masih ketinggalan jauh, namun payung hukum untuk mengantisipasinya, sudah siap dan bisa menjadi tameng dalam persaingan tidak sehat yang terjadi nantinya.

5.1.3.2. Kebijakan Pendukung

Untuk mengukur indikator tingkat sistem selanjutnya adalah parameter “kebijakan pendukung”. Kebijakan pendukung dalam tingkatan sistem, peneliti menyajikan data Kementerian Pariwisata

dan Ekonomi Kreatif, yang merupakan salah satu aspek dari 8 MRA yang telah disepakati, yakni aspek Pariwisata. Sebagaimana data tersebut menyebutkan, KEMENPAREKRAF menargetkan mampu menyertifikasi 50.000 sumber daya manusia (SDM) di bidang pariwisata sampai tahun 2016. “Tahun 2015 kemarin, sudah menyertifikasi 42.700 SDM dari target 50.000 SDM sampai tahun depan,” diungkap Kepala Badan Pengembangan Sumberdaya Pariwisata dan Ekonomi Kreatif I Gede Pitana.

Lanjutnya, mengatakan bahwa jumlah itu hanya jumlah sertifikasi yang dilakukan oleh Pemerintah. Menurut dia masih banyak sertifikasi SDM yang dilakukan oleh lembaga swadaya termasuk sekolah-sekolah pariwisata yang memiliki izin sertifikasi untuk lulusannya. “Lembaga swadaya seperti itu ribuan jumlahnya termasuk sekolah-sekolah tinggi pariwisata seperti STP Bandung, STP Bali, Akpar Medan, dan Akpar Makassar yang setiap menamatkan lulusannya sudah tersertifikasi,” katanya.

Pihaknya mencatat, setiap tahun lulusan SDM pariwisata Indonesia mencapai 5.000 orang. Sampai saat ini jumlah tenaga kerja yang bergerak di sektor pariwisata diperkirakan mencapai 9 juta orang, dari jumlah itu hanya dua persen yang tersertifikasi.

Selanjutnya, mengutip pernyataan dari wawancara dengan informan penelitian, sebagai berikut:

1. Kebijakan-kebijakan saat ini dari Pemerintah seperti apa ?.

“Belum ada, sementara hanya didukung dari isu-isu strategis (internal dan eksternal)”.

2. Adakah data, terkait kebijakan pendukung ? peranan dari pemerintah seperti apa ? dan siapa saja ?.

“Ada, saya lampirkan data identifikasi pihak-pihak terkait dan persyaratannya”.

3. Mungkin bisa digambarkan, pola koordinasi terkait dengan sistem regulasi yang ada?. Atau ada data yang bisa saya dapatkan, seperti powerpoint, profil MEA, dokumen-dokumen regulasi dan lain sebagainya?

“Ada pada Materi Motivasi Kerja (PPT)”.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Seksi Bimbingan dan Penempatan Tenaga Kerja pada Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi, (Senin, 23 Oktober 2017) disajikan dalam bentuk tanya-jawab (wawancara tertutup). Peneliti simpulkan, sebagai berikut:

1. Untuk kebijakan pendukung, Pemerintah Kota Yogyakarta saat ini didukung dari isu-isu strategis, yang selanjutnya akan peneliti

sajikan tabel dibawah ini. Kebijakan-kebijakan Pemerintah Daerah saat ini lebih kepada persiapan dan pelaksanaan.

2. Data isu-isu strategis yang dimiliki Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi ini dinilai cukup mampu melihat dan menjawab tantangan kondisi rill ketenagakerjaan yang ada di Kota Yogyakarta. Sehingga terjawab masing-masing peran kapasitas Pemerintah Daerah.
3. Pola koordinasi yang ada di Pemerintah Kota Yogyakarta, dilampirkan pada Materi Motivasi Kerja (data powerpoint) yang diberikan dari Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

Selanjutnya, untuk mengukur indikator tingkat sistem, pada parameter “kebijakan pendukung”. Peneliti sajikan data tabel dibawah ini, sebagaimana yang telah disimpulkan sebelumnya pada hasil wawancara diatas.

Tabel 5.61.
Identifikasi Isu-Isu Internal dan Eksternal

No	Faktor	Eksternal/ Internal	Positif/ Negatif	Konten ISU	Potensi Ketidaksesuaian (-) dan atau Menguntungkan (+)	Peluang (P) dan Resiko (R)	Rencana Tindakan	Dokumen Terkait		
1	Hukum	Eksternal	Positif	Payung Hukum Layanan Jelas	+	Layanan Legal	P	Komunikasi dengan Pihak terkait masalah hukum terbuka	Rutin mengikuti koordinasi peraturan	Koordinasi PEMDA, Kementerian
			Negatif	Sosialisasi Perubahan Peraturan Masih Kurang	-	Update Perubahan Peraturan Masih Kurang	R	Layanan tidak sesuai aturan, komplain masyarakat	Review berkala	Update Dokumen Eksternal
2	Teknologi	Eksternal	Positif	Perkembangan teknologi informasi (IT) mendukung layanan	+	Aplikasi berbasis online disediakan kementerian	P	Pemanfaatan IPK online dan offline untuk pelayanan	Implementasi IPK online, mengikuti pelatihan IPK online	Database IPK online, kehadiran pelatihan
			Negatif	Biaya untuk pengembangan dan perawatan layanan berbasis IT relatif mahal	+	Sudah memiliki aplikasi Internal yang bisa membantu saat IPK online Kementerian terkendala	R	Koneksi aplikasi sering terkendala	Konsultasi IPK online	Konsultasi dan pelatihan IPK online
3	Persaingan	Eksternal	Positif	Tidak ada persaingan untuk saat ini di DIY	+	Penyelenggara Tunggal, memudahkan pengelolaan	P	Fokus pada pelayanan	Pengembangan pelayanan	Penetapan dan Pencapaian Renstra
					-	Mungkin diselenggarakan pihak lain melalui perubahan regulasi sehingga dapat dilakukan oleh BKK (Bursa Kerja Khusus)	R	Pengelolaan rumit dan sinkronisasi data rawan salah	Koordinasi dan Pengendalian perusahaan lokal bersama Disnakertrans DIY	Konsultasi dan Koordinasi

No	Faktor	Eksternal/ Internal	Positif/ Negatif	Konten ISU	Potensi Ketidaksesuaian (-) dan atau Menguntungkan (+)	Peluang (P) dan Resiko (R)	Rencana Tindakan	Dokumen Terkait		
4	Pasar	Eksternal	Positif	Minat bekerja masyarakat tinggi terutama untuk lokal	+	Kebutuhan tenaga kerja lokal terpenuhi	P	Koordinasi dengan perusahaan lokal sudah terjalin baik	Koordinasi dan Pengendalian perusahaan lokal bersama Disnakertrans DIY	Koordinasi dan Pengendalian
					-	Peluang kerja lokal masih terbatas	P	Saat ini satu Dinas dengan Koperasi dan UKM	Koordinasi mendorong terciptanya peluang kerja	Koordinasi
5	Budaya	Eksternal	Positif	Budaya kerja masyarakat Yogyakarta tinggi	+	Pemenuhan kebutuhan tenaga kerja relatif cepat	P	Sosialisasi peluang kerja teranggarkan rutin	Melaksanakan job fair dan update lowongan	Data Lowongan Kerja
			Negatif	Minat bekerja keluar daerah atau ke luar negeri kurang	-	Penempatan ke luar daerah dan ke luar negeri relatif kurang	P	Koordinasi dengan Seksi Transmigrasi, memberikan peluang bekerja diluar daerah melalui kesempatan Transmigrasi	Koordinasi dengan Seksi Transmigrasi	Koordinasi
6	Sosial	Eksternal	Positif	Angka lulusan sekolah tinggi sehingga perlu kesempatan kerja	+	Ketersediaan tenaga kerja tinggi	P	Peluang pemenuhan Lowongan cepat	Sosialisasi Lowongan	Papan Info Lowongan dan IPK Online
					-	Ketersediaan lowongan kerja terbatas	P	Terjalin Koordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Perusahaan di luar daerah	Sosialisasi Lowongan AKAD, AKAN	Papan Info Dinas, Website Pemkab

No	Faktor	Eksternal/ Internal	Positif/ Negatif	Konten ISU	Potensi Ketidaksesuaian (-) dan atau Menguntungkan (+)	Peluang (P) dan Resiko (R)	Rencana Tindakan	Dokumen Terkait		
7	Ekonomi	Eksternal	Negatif	Nilai UKM Kota Yogyakarta relatif tinggi dibanding Kabupaten lain	+	Memberikan kesempatan bagi pencari kerja untuk bekerja lokal	P	Kerjasama dengan pemberi kerja lokal untuk pemenuhan tenaga kerja lokal	Data Penempatan lokal	
					-	Belum semua pemberi kerja membayar sesuai Umk	R	Budaya daerah masih relatif memilih bekerja lokal meski nilai upah relatif rendah	Sosialisasi UMK kepada Pemberi Kerja	Sosialisasi upah ke Perusahaan
8	Nilai-nilai Organisasi	Internal	Positif	Nilai Organisasi yang fokus pada pelayanan. Dengan Motto melayani secara Profesional dan Pasti	+	Implemetasi Nilai-Nilai Organisasi oleh seluruh jajaran pegawai	P	Meningkatkan kepuasan pelanggan dengan pelayanan yang ramah	Sosialisasi terus menerus terkait nilai Organisasi	
					-	Ketidakhahaman pegawai akan manfaat nilai-nilai organisasi	R	Impelemtasi nilai tidak sepenuhnya karena kesadaran	Sosialisasi dan peningkatan kesadaran	Materi apel, papan Info Pegawai
9	Budaya	Internal	Positif	Kearifan budaya lokal, sehingga layanan tidak terasa kaku	+	Pegawai sangat memahami budaya lokal	P	Pelayanan yang ramah lebih mudah dibentuk	Keluhan layanan	
10	Pengetahuan / Kompetensi	Internal	Positif	Pegawai memiliki kompetensi yang cukup	+	Pelayana berjalan sebagaimana mestinya	P	Peluang pengembangan tersedia baik dari daerah maupun kementerian	Mengusulkan pelatihan dan menindaklanjuti setiap undangan pelatihan baik daerah	Usulan pelatihan/Undangan pelatihan

No	Faktor	Eksternal/ Internal	Positif/ Negatif	Konten ISU	Potensi Ketidaksiesuaian (-) dan atau Menguntungkan (+)		Peluang (P) dan Resiko (R)	Rencana Tindakan	Dokumen Terkait	
								maupun kementerian		
			Negatif	Pengangkatan pegawai honorer perlu pemenuhan kompetensi	-	Tidak selalu tersedia pelatihan dan atau anggaran untuk pemenuhan kompetensi tenaga honorer	P	Memberikan pelatihan internal dengan induksi dan atau pemaparan tugas dan fungsi	Memenuhi kompetensi untuk tenaga Honorer	Pelatihan tenaga honorer
11	Kinerja Organisasi	Internal	Positif	Organisasi memiliki kinerja yang baik dilingkungan Pemkot Yogyakarta	+	Reputasi Organisasi meningkat dengan telah diimplementasikan Sistem Muta	P	Dukungan Pemkot terkait Implementasi Sistem Mutu dengan mengalokasikan anggaran	Peningkatan berkelanjutan dari tahun ke tahun dengan perluasan lingkup dan upgrade Sistem Mutu	Sertifikasi Sistem Mutu ISO 9001

Sumber: Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta.

Dari tabel yang telah disajikan diatas, dan untuk menjawab pertanyaan dari wawancara peneliti terhadap responden mengenai “Kebijakan-kebijakan saat ini dari Pemerintah seperti apa?”. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa Isu-isu strategis yang telah teridentifikasi secara faktornya. Baik masuk kategori internal maupun eksternal. Juga berperan aktif suatu kontens isu tersebut menjadi isu uyang positif ataupun isu yang negatif. Dalam hal ini, masing-masing isu memiliki potensi ketidaksesuaian atau menguntungkan, kemudian pakah masuk kepada sebuah peluang dan atau merupakan sebuah risiko (ancaman). Sehingga, dapat ditarik benang merah bahwa ada rencana tindakan yang merupakan sebuah solusi untuk menghadapi isu-isu tersebut. Berserta dokumen pendukung yang terkait dalam mengatasi permasalahan nantinya.

Jika kita melihat data diatas, Ada 11 faktor yang terdiri dari kategori internal maupun eksternal, kemudian isu positif maupun negatif, dan menjadi peluang atau risiko. Disimpulkan perannya suatu kebijakan pendukung ini di topang dari faktor yang ikut adil dalam keberlangsungan ketenagakerjaan. Maksudnya adalah, ada peran dari masing-masing faktor. Dari faktor budaya, pasar, hukum, persaingan, teknologi, keterampilan, pengetahuan dan seterusnya.

Masing-masing konten isu tersebut, menjadi analogi organisasi apakah sebagai suatu peluang ataukah risiko. Namun peluang ataupun risiko tetap dapat dilakukan dengan menterjemahkannya, akan menjadi sebuah peluang (P) jika fokus pada pelayanan, akan menjadi risiko (R) jika pengelolaan rumit dan sinkronisasi data rawan salah. Sehingga, rencana tindakannya adalah tetap berada pada pengembangan pelayanan untuk menjawab ini sebuah peluang (P). Dan koordinasi dan pengendalian perusahaan lokal bersama Disnakertrans DIY untuk menjawab ini sebuah risiko (R). Serta dokumen pendukungnya adalah penetapan dan pencapaian Renstra sedangkan risiko negatifnya segera konsultasi dan koordinasi untuk menyikapi konten isu yang masuk pada kategori eksternal negatif.

Selanjutnya, dibawah ini disajikan data identifikasi lanjutan dari isu-isu strategis yang sudah dijelaskan diatas. Tabel data ini merupakan turunan dari matrik pembahasan isu-isu strategis internal dan eksternal:

Tabel 5.62.
Identifikasi Pihak-Pihak terkait dan persyaratannya

No	Pihak Terkait	Persyaratan	Peluang (P) dan Resiko (R)		Rencana Tindakan	Dokumen Terkait
1	Kementerian Tenaga Kerja	Pelayanan Ketenagakerjaan sesuai peraturan perundangan	P	Koordinasi dan komunikasi terjalin baik	Koordinasi Rutin	Undangan/Surat Tugas
			R	Pelaporan secara online terkendala IT	Koordinasi IPK Online Kementerian Ketenagakerjaan	Meeting/ Pelatihan IPK
2	Masyarakat, Pencari Kerja, Pemberi Kerja	Pelayanan yang murah, ramah, mudah, nyaman dan cepat	P	Semua pelayanan Dinas Gratis terjangkau dari sisi Biaya Transport	Sosialisasi Masyarakat	Banner, Gratis dan menghindari PUNGLI
			R	Pencari kerja lulusan baru tidak tahu tata cara pengurusan AK/I dan persyaratan	Sosialisasi Informasi Pasar Kerja online kepada BKK, Pencaker dan Perusahaan atau Pengguna Tenaga Kerja	Materi, daftar hadir, dokumentasi Sosialisasi
3	Pemerintah Daerah (Bupati, DPRD)	Peraturan Daerah	P	Koordinasi dan komunikasi terjalin baik, cepat dalam satu area kompleks	Mengikuti Koordinasi Rutin	Koordinasi dan Komunikasi
			R	Perbedaan penafsiran peraturan daerah	Konsultasi	Konsultasi
		Pengajuan Usulan Anggaran (DPA)	P	Proses Rutin Tahunan, teragendakan	Pengajuan Anggaran Tahunan	DPA
			R	Keterbatasan anggaran sehingga beberapa usulan tidak sietujui	Optimalisasi Anggaran dan Pengusulan TA berikutnya	DPA
4	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah	Usulan Pendidikan dan Pelatihan tepat waktu	P	Proses Rutin Tahunan, teragendakan	Mengusulkan kebutuhan Diklat	Usulan Pelatihan
			R	Tidak semua usulan disetujui	Konsultasi dan Komunikasi	Konsultasi
5	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY	Pelaporan IPK Rutin bulanan	P	Koordinasi dan komunikasi terjalin sangat baik	Pelaporan rutin setiap bulan	Laporan IPK
			R	Sinkronisasi Laporan IPK dengan IPK OL belum bisa optimal	Koordinasi Instansi Vertikal	Koordinasi dan Konsultasi
6	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Yogyakarta	Pelaporan Pengelolaan Keuangan dan Aset valid tepat waktu	P	Proses rutin bulanan, teragendakan	Pelaporan rutin setiap bulan	Laporan Keuangan
			R	Rawan kesalahan perhitungan pada Sistem Informasi manajemen Barang Daerah (SIMBADA)	Validasi dan verifikasi internal terkait keuangan dan aset	Laporan Keuangan dan Aset
7	Rekanan/Supplier	Permintaan kebutuhan jelas, pembayaran tepat waktu	P	Memiliki rekanan rutin yang kompeten	Evaluasi Rutin	Evaluasi Rekanan
			R	Tidak semua kebutuhan tersedia oleh rekanan terdekat	Seleksi supplier untuk mendapatkan yang paling efisien	Seleksi Rekanan
8	PPTKIS	Memberikan layanan ID CTKI secara	P	Kerjasama sudah terjalin	Koordinasi dan Pengawasan	Rekomendasi Perpanjangan PPTKIS

No	Pihak Terkait	Persyaratan	Peluang (P) dan Resiko (R)	Rencana Tindakan	Dokumen Terkait
		Online, Perjanjian Penempatan, Rekomendasi Pasport	R Secara umum PPTKIS di Wilayah Kota Yogyakarta hanya merupakan kantor cabang	Pembinaan dan Pengendalian bersama dengan Disnakertrans DIY dan BP3TKI	Surat Keputusan Penindakan terhadap PPTKIS/ Calon TKI yang tidak sesuai regulasi

Sumber: Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta.

Dari data identifikasi pihak-pihak terkait dan persyaratannya, maka disimpulkan bahwa ada relevansi masing-masing peran dari lingkup Organisasi Pemerintah Daerah maupun organisasi-organisasi diluar Pemerintah Daerah. Sama halnya seperti tabel sebelumnya, bahwa masing-masing memiliki peluang dan resiko dalam setiap kategorinya, yakni faktornya adalah pihak yang terkait dan persyaratannya. Serta juga turut adil mengenai rencana tindakan dan dokumen pendukung untuk menjawab pihak-pihak yang terkait dan persyaratannya.

Peneliti membatasi pembahasan lebih dalam terkait 2 tabel diatas yang bisa menjadi rujukan untuk penelitian yang berbeda, seperti penelitian yang berkaitan dengan indikator kinerja utama (IKU) maupun rencana strategis Organisasi Pemerintah Daerah. Oleh karena itu, agar tetap fokus pada penelitian dalam menghadapi MEA ini, Pemerintah Pusat maupun Daerah dan dunia usaha dianggap belum terlihat berupaya mengintegrasikan program untuk persiapan ke arah MEA. Padahal, yang seharusnya dalam hal ini harus ada keterlibatan integratif dalam pembuatan kebijakan. Sebagaimana

referensi jurnal yang peneliti gunakan dan sepakati. Yakni mengutip pernyataan dari jurnal Masnur Tiurmaida Malau, Aspek Hukum Peraturan dan Kebijakan Pemerintah Indonesia..., dalam Jurnal Rechts Vinding, Vol.3 No.2 Agustus 2014. Hlm. 163-182):

“Sekalipun itu kebijakan pendukung, langkah yang sudah berhasil dilakukan negara-negara ASEAN lain adalah Singapura, Malaysia, dan Thailand”.

Hal ini dijelaskan, James Luhulima, “Kebijakan Luar Negeri RI, Berpolitik secara Cerdas” – dikutip dari Jurnal RechtsVinding”. Bahwa sektor swasta kita masih jauh berada diluar lingkaran pengambilan keputusan oleh negara. Indonesia diminta agar lebih sigap dalam melihat peluang dan tantangan menghadapi liberalisasi ekonomi Asia Tenggara. Pemerintah juga harus mendorong penciptaan pasar-pasar baru bagi berbagai produk Indonesia. Apabila kita tidak siap, maka bisa dipastikan Indonesia hanya akan menjadi pasar berbagai produk impor. Semakin banyak kalangan yang menyangsikan kalau ekonomi Indonesia akan mampu menghadapi pasar bebas untuk kawasan ASEAN. Permasalahannya adalah daya saing produk kita masih lemah. Indikasinya dilihat dari banyak produk impor di pasar domestik. Ketahanan ekonomi menjelang pasar bebas ASEAN cukup mengkhawatirkan karena dengan daya saing kita yang terus merosot, yang dibuktikan dengan membanjirnya

produk-produk impor, membanjirnya produk impor di pasar domestik menunjukkan daya saing produk domestik lemah, daya saing yang melemah harus dicermati, kalau tidak Indonesia akan menjadi bangsa yang kalah di Asia Tenggara.

Selanjutnya, untuk memperkuat analisis tersebut, maka disajikan analisis crosstab dan chi square seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, sebagai berikut:

Tabel 5.63.
Crosstabulation “Parameter Kebijakan Pendukung” dengan “Tingkat Sistem”

		Tingkat Sistem			Total
		Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	
Kebijakan Pendukung	Tidak Setuju	Count	0	0	1
		% of Total	0.0%	0.0%	5.0%
	Setuju	Count	6	3	10
		% of Total	30.0%	15.0%	50.0%
Total		Count	6	3	11
		% of Total	30.0%	15.0%	55.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris parameter kebijakan pendukung, dan pada kolom tingkat sistem ada 10 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 50%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (parameter kebijakan pendukung dan

tingkat sistem). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.64.
Chi Square Tests “Parameter Kebijakan Pendukung” dengan “Tingkat Sistem”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.861^a	2	.650
Likelihood Ratio	1.239	2	.538
Linear-by-Linear Association	.714	1	.398
N of Valid Cases	20		
a. 4 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .15.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

1. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara parameter kebijakan pendukung dengan tingkat sistem tersebut.
2. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara parameter kebijakan pendukung dengan tingkat sistem tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari (<) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).

2. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,650. Jika nilai signifikansinya $>$ 0,05 maka H_0 diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $<$ 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,650 >$ 0,05 yang artinya H_0 diterima, yakni tidak ada hubungan antara parameter kebijakan pendukung dengan tingkat sistem (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 diterima atau tidak ada hubungan antara parameter kebijakan pendukung dengan tingkat sistem. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden yang menyatakan setuju/sesuai, yakni hubungan parameter kebijakan pendukung dengan tingkat sistem memiliki makna bahwa tidak ada pengaruh dari hubungan parameter kebijakan pendukung dengan tingkat sistem. Walaupun secara tabulasi data, keseluruhan data-data tersebut mempunyai relevansi pernyataan setuju dari semua responden yang tersedia.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat parameter kebijakan pendukung dengan tingkat sistem yang tidak berpengaruh atau tidak memiliki hubungan. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

1. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
2. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in eror (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus parameter kebijakan pendukung dengan tingkat sistem yang tidak berpengaruh atau tidak memiliki hubungan, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.65.
Symmetric Measures “Parameter Kebijakan Pendukung” dengan “Tingkat Sistem”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.203	.650
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel parameter kebijakan pendukung dengan tingkat sistem, hasil angka signifikannya adalah 0,650. Dikarenakan nilai signifikansinya diatas 5% (0,05), maka tidak

ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya dengan nilai koefisien kontingensinya sebesar 0,203. Hubungan tidak sangat erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 0 antara variabel parameter kebijakan pendukung dengan tingkat sistem. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel tidak memiliki hubungan secara nyata.

Salah satu faktor yang peneliti reduksikan, agar tidak menjadi perdebatan dan pembahasan yang panjang ialah faktor “Persaingan”. Faktor ini masuk pada kategori Eksternal, artinya peran dari luar organisasi. Kemudian teridentifikasi menjadi isu yang positif. Konten isunya adalah *“tidak ada persaingan untuk saat ini di DIY”*, jika Positif maka *“penyelenggara tunggal, memudahkan pengelolaan”* sedangkan jika negatif *“mungkin diselenggarakan pihak lain melalui perubahan regulasi sehingga dapat dilakukan oleh Bursa Kerja Khusus”*.

Peneliti menyimpulkan bahwa masing-masing indikator yang peneliti sediakan sub-bab diatas. Peranan dari parameter yang mendukung dan sebagai alat untuk mengukur indikator tersebut, beberapa diantaranya menjadi pendukung pada peran kapasitas Pemerintah Daerah. Sedangkan beberapa diantaranya, menjawab kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam

menghadapi persaingan global masyarakat ekonomi ASEAN (MEA). Selanjutnya penyalarsan dan keseimbangan dalam proses penelitian ini dan merujuk pada rumusan masalah yang menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi. Maka sub-bab dibawah ini akan fokus membahas hal-hal tersebut.

5.2. Faktor yang mempengaruhi dalam peran kapasitas Pemerintah Daerah

Untuk mengetahui, faktor-faktor yang mempengaruhi dari indikator-indikator yang sudah dijelaskan diatas. Pada pembahasan sub bab ini akan difokuskan pada faktor yang mempengaruhi pada indikator diatas. Dimana, Peneliti akan menyajikan skema lanjutan dan hasil uji chi square untuk mengetahui peran Pemerintah Daerah. Khususnya peran Pemerintah Kota Yogyakarta dalam masing-masing pendekatannya, yakni mengenai data yang telah ditemukan dilapangan, yakni Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta sebagai obyek fokus penelitian. Maka, untuk memperkuat analisis ini diperlukan skema lanjutan dan analisis crosstab dan uji chi square.

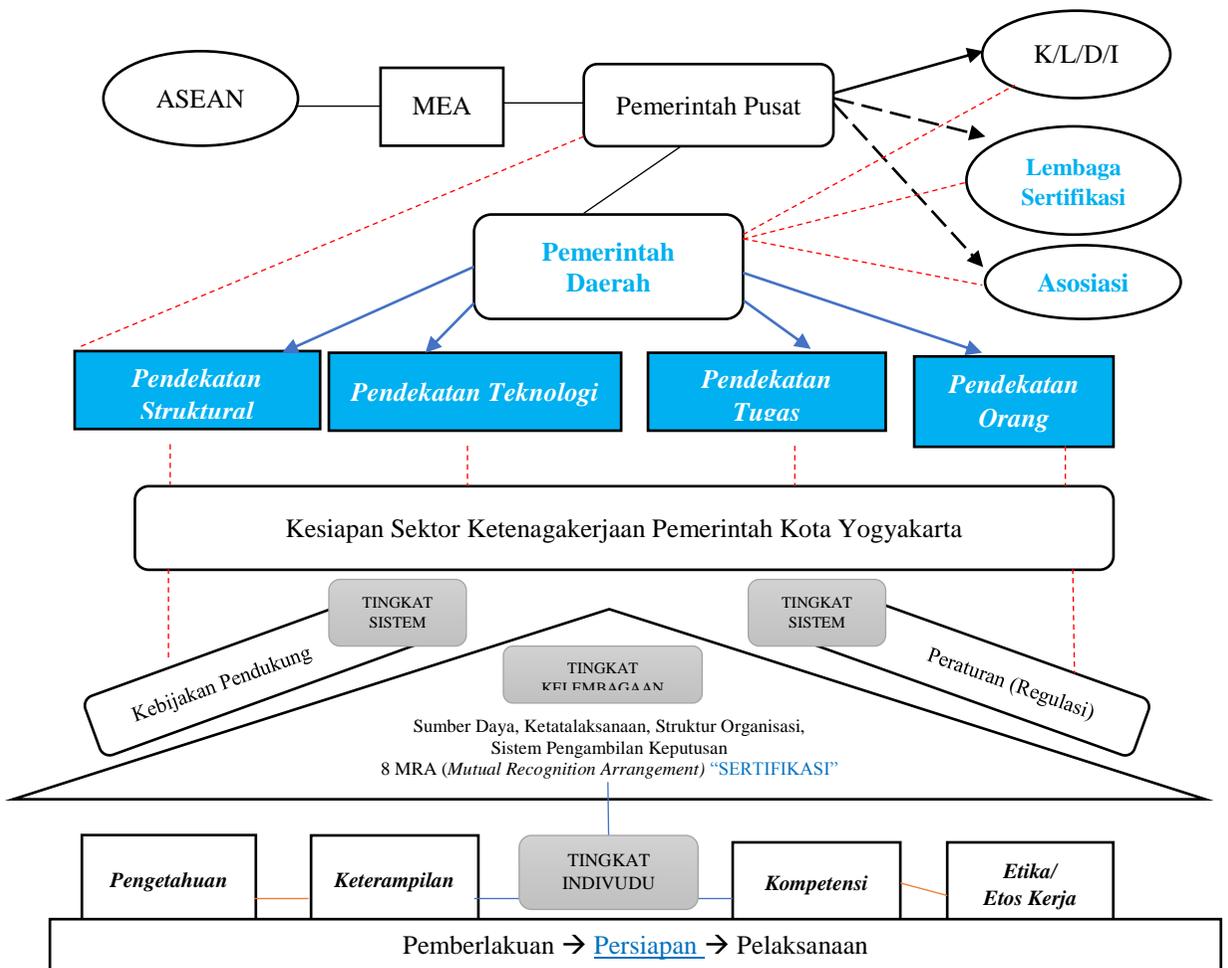
Dengan melalui teknik pengumpulan data, seperti observasi, wawancara dan dokumentasi. Pembahasan ini tepat pada teknik analisis deskriptif kualitatif, analisis data model interaktif dan analisis deskriptif

data survey. Sehingga dari sumber data yang ada, peneliti menjawab faktor-faktor yang mempengaruhi dari kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi persaingan masyarakat ekonomi ASEAN (MEA).

Berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi, terdiri 4 faktor. Diantaranya adalah:

1. Pendekatan Struktural;
2. Pendekatan Teknologi;
3. Pendekatan Tugas; dan
4. Pendekatan Orang.

Masing-masing pendekatan diatas akan dibahas lebih mendalam pada sub-bab dibawah ini. Namun sebelum membahas hal tersebut, perlu diketahui bersama hasil temuan dilapangan mengenai kondisi peran kapasitas Pemerintah Daerah, sebagaimana peneliti menyajikan skema dibawah ini sama halnya dengan skema pada suba bab sebelumnya, sehingga penyajian data sinkron dan terarah.



Gambar 5.12.

Skema Peran Pemerintah Daerah terhadap Faktor yang mempengaruhinya

Sumber: Data diolah

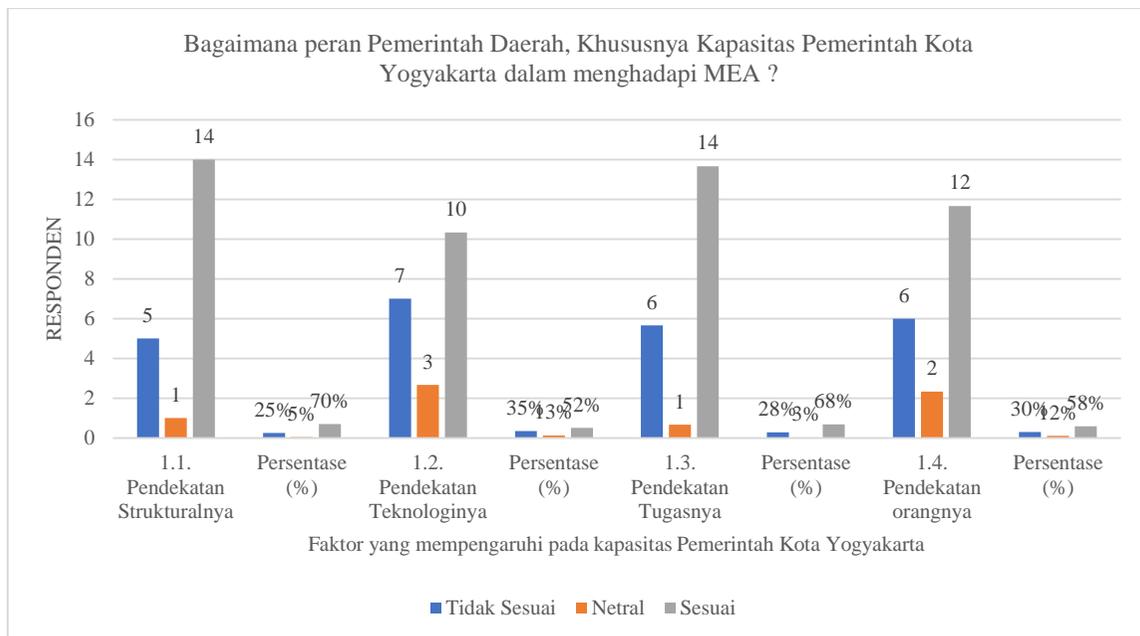
Skema diatas tidak terlepas dari komponen alur pembahasan yang sudah peneliti jelaskan pada sub-bab sebelumnya. Mendekati peran kapasitas Pemerintah Daerah, faktor-faktor yang mempengaruhi dengan sengaja diletakkan dibawahnya, sebagai pendukung dan mengukur kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.

Kemudian, disajikan hasil temuan dilapangan mengenai peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta, khususnya Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam masing-masing pendekatannya. Dari 20 responden yang peneliti ajukan sebagai informan dalam penelitian ini, yang melalui wawancara terbuka. Maka, empat pendekatan tersebut terjawab dan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.66.
Peran Pemerintah Kota Yogyakarta dalam masing-masing Pendekatannya

Bagaimana peran Pemerintah Daerah, Khususnya Kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA ?	Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	Total Responden
1.1. Pendekatan Strukturalnya	5	1	14	20
<i>Persentase</i>	25%	5%	70%	100%
1.2. Pendekatan Teknologinya	7	3	10	20
<i>Persentase</i>	35%	13%	52%	100%
1.3. Pendekatan Tugasnya	6	1	14	20
<i>Persentase</i>	28%	3%	68%	100%
1.4. Pendekatan orangnya	6	2	12	20
<i>Persentase</i>	30%	12%	58%	1
Jumlah Pernyataan Responden	24	7	50	80
Pembulatan (Jumlah Pernyataan Responden / 4 Pendekatan)	6	2	12	20
<i>Persentase (%)</i>	30%	8%	62%	100%

Sumber: Data diolah



Gambar 5.13.

Peran Pemerintah Kota Yogyakarta dalam masing-masing Pendekatannya

Sumber: Data diolah

Dari tabel dan gambar diatas, bagaimana peran Pemerintah Daerah, khususnya Kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Disimpulkan bahwa, pada pernyataan “sesuai”, masing-masing ada 14 orang yang menjawab dalam pendekatan strukturalnya dan pendekatan tugasnya yang berarti setuju. Sedangkan 10 orang yang menjawab “sesuai” dalam pendekatan teknologinya. Kemudian untuk pendekatan orangnya, pernyataan “sesuai” sebanyak 12 orang. Dari keseluruhan pernyataan responden yang menjawab masing-masing pendekatannya berjumlah 20 orang, secara keseluruhan pernyataan “sesuai” dijawab sebesar 12 orang dengan persentase 62%.

Pada data tersebut, bisa di artikan masing-masing pendekatan mengenai peran kapasitas Pemerintah Daerah, dalam hal ini kesiapan sektor ketenagakerjaan dalam menghadapi MEA. Secara umum, upaya yang telah dilakukan Pemerintah Kota Yogyakarta sudah sesuai dengan keinginan dan rencana dari pemberlakuan MEA di Indonesia. Adapun masing-masing persiapan dan pelaksanaannya, sudah dijelaskan pada point-point sub-bab diatas, yakni pada masing-masing pembahasan indikator.

Pernyataan dari masing-masing pendekatannya merupakan keseluruhan secara global, yang menjawab peran Pemerintah Daerah, khususnya kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Berbeda halnya, jika masing-masing pendekatannya dirincikan lebih detail. Untuk itu, selanjutnya akan peneliti sampaikan pada masing-masing uraian sub-bab dibawah ini, berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi teruntuk menjelaskan dari kategori indikator-indikator yang peneliti telah gunakan.

5.2.1. Pendekatan Struktural

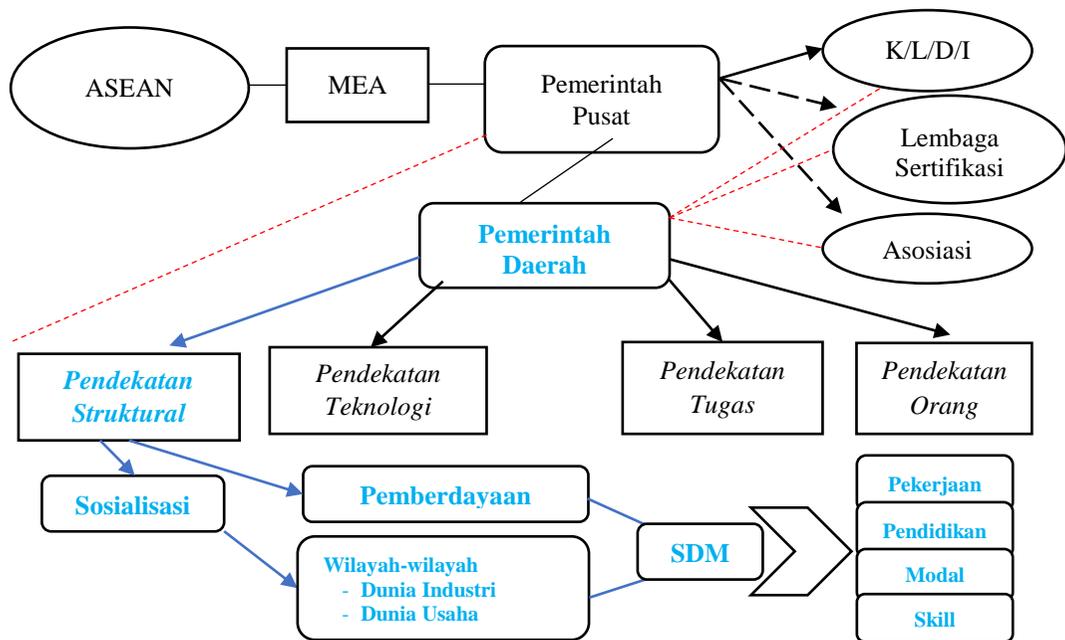
Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kapasitas Pemerintah Daerah yakni kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi persaingan MEA. Peneliti menggunakan indikator pertama yakni pendekatan struktural, sebagaimana mengutip

dari pernyataan dari *Leavit* dalam *Djatmiko* (2004:106), mengemukakan bahwa perubahan atau pengembangan kapasitas organisasi dapat dilalui melalui empat pendekatan.

Salah satunya, pendekatan struktural yang meletakkan pada pendekatan struktural, penekanannya dititikberatkan pada “*struktur organisasi*”, terutama “*perubahan struktur kelembagaan organisasi*”. Dalam hal ini ialah sebelum MEA diberlakukan dan setelah MEA diberlakukan.

Pada pendekatan struktural, dibawah ini peneliti menyajikan skema gambar untuk menjelaskan sejauhmana pendekatan struktural dalam peran kapasitas Pemerintah Daerah terhadap persaingan dan kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.

Skema yang dibuat ini tidak lain merupakan hasil dari wawancara tertutup yang peneliti lakukan dengan responden, responden yang sebagai obyek penelitian ialah Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yoyakarta. Karenanya, skema ini dapat dirancang sesuai dengan alur proses pembahasan dalam penelitian ini. Adapun skema tersebut disajikan peneliti sebagai berikut:



Gambar 5.14.

Skema Peran Pemerintah Kota Yogyakarta dalam Pendekatan Struktural

Sumber: Data diolah

Dari gambar skema diatas, tergambaran secara jelas bahwa Peran Pemerintah Daerah tidak terlepas dari Peran Pemerintah Pusat. Selanjutnya dalam pendekatan struktural, sebagaimana gambar yang sudah dijelaskan diatas. Maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Pemerintah Kota Yogyakarta sudah melakukan pendekatan struktural. Diantaranya adalah melaksanakan sosialisasi dan pemberdayaan. Yang telah dilakukan ialah:
 - a. Sosialisasi informasi pasar kerja ke perusahaan
 - b. Sosialisasi AKAD, AKL, AKA ke 14 Kecamatan.
 - c. Pemberdayaan untuk Lansia (tenaga kerja mandiri) dan usia produktif.

Upaya yang telah dilakukan Pemerintah Kota Yogyakarta, dalam hal ini ialah Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertujuan untuk meningkatkan sosialisasi ke wilayah-wilayah terkait dengan dunia industri dan dunia usaha. Sebagaimana pernyataan dari Kepala Seksi Bimbingan dan Penempatan Tenaga Kerja:

“Perkembangan dunia industri maupun tingkat pendapatan suatu daerah bisa dari pemasukan-pemasukan wilayah. Dalam hal ini Pemerintah Kota perlu meningkatkan sosialisasi ke wilayah-wilayah terkait dengan industri, kerajinan maupun dari dunia industri dan dunia usaha. Contohnya pemberdayaan untuk lansia (tenagakerja mandiri) dan usia produktif, sosialisasi informasi pasar kerja ke perusahaan, dan sosialisasi AKAD, AKL, AKA ke 14 Kecamatan”.

Sumber: wawancara dengan Kepala Seksi Bimbingan dan Penempatan Tenaga Kerja pada Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi. (Senin, 23 Oktober 2017): Transkrip diolah.

2. Untuk mengatasi persaingan, maka tujuan dari sosialisasi dan pemberdayaan dilakukan demi tercapainya bekal kemampuan SDM.

Fokus dunia industri sebagai berikut:

- a. Peningkatan mutu/kuallitas bahan
- b. SDM yang paham/kemampuan dasar
- c. Anggaran yang memadai
- d. Lokasi yang strategis/mudah dijangkau pihak luar
- e. Waktu untuk produksi

Sedangkan, fokus pada dunia usaha adalah:

- a. Meningkatkan kualitas SDM
- b. Latarbelakang pendidikan
- c. Modal yang cukup
- d. Kerjasama dengan dinas/instansi terkait

Sebagaimana fokus ini, disampaikan langsung oleh Ibu Krismatuningsih, SP. (Kepala Seksi Bimbingan dan Penempatan Tenaga Kerja):

“Untuk mengatasi terjadinya persaingan yang tidak di inginkan dalam hal ini kalau dari SDM kemampuan sudah dibekali. Maka persaingan yang datang dari luar bisa kita tepis atau kurangi. Jadi, mempertahankan mutu dan kualitas sangat penting baik dari segi modal, SDM, dan Skill. Selanjutnya kerjasama yang berkelanjutan antara swasta, pemerintah dan dunia usaha atau dunia industri”.

Sumber: wawancara (Senin, 23 Oktober 2017): Transkrip diolah.

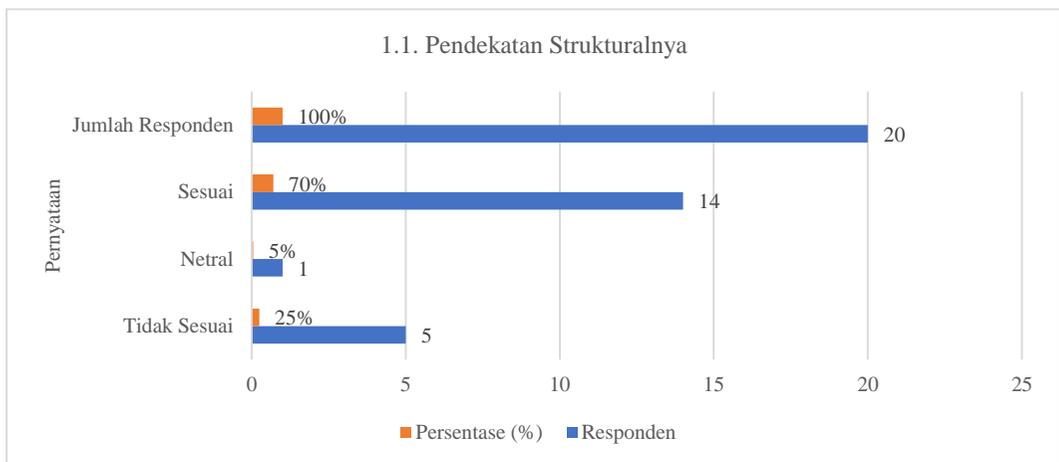
Kemudian untuk menyelaraskan dengan hal itu, disajikan tabel dibawah selanjutnya yang merangkum dari pernyataannya responden terkait dengan pendekatan strukturalnya. Responden yang memberikan pernyataan ini diberikan keleluasaan dalam menyatakan pendapat yang boleh lebih dari satu. Sehingga, reduksi dan penarik kesimpulannya tetap peneliti lakukan dengan cara pembulatan dan persentase yang sama halnya dengan sub-bab

sebelumnya, agar tetap fokus pada analisis deskriptif kualitatif. Masing-masing pernyataan juga sama, terdiri dari *tidak sesuai*, *netral* dan *sesuai*. Dilampirkan sebagai berikut:

Tabel 5.67.
Pernyataan Responden Swasta dan Masyarakat – Pendekatan Strukturalnya

Pernyataan	Responden (Swasta & Masyarakat)	Pembulatan (Jumlah Responden / 3 Pernyataan)	%
Tidak Sesuai	15	5	25%
Netral	3	1	5%
Sesuai	42	14	70%
Jumlah Responden	60	20	100%

Sumber: Data diolah



Gambar 5.15.
Grafik Pernyataan Responden Swasta dan Masyarakat – Pendekatan Strukturalnya

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas, sebagian besar responden menyatakan sesuai, dengan persentase sebesar 70%. Adapun rinciannya adalah; 5 responden menyatakan tidak sesuai, 1 responden menyatakan

netral dan 14 responden menyatakan sesuai dari jumlah responden yakni swasta dan masyarakat sebanyak 20 orang. Artinya keseluruhan responden menyatakan pendapatnya, bahwa untuk pendekatan struktural – peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA sudah siap. Kesiapan Pemerintah Kota Yogyakarta saat ini ialah fokus kepada apa yang sudah menjadi tugas kewenangannya, yakni Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan sosialisasi dan pemberdayaan (Lihat Skema). Upaya yang dilakukan tersebut, ialah menjawab pertanyaan dari kesiapan sektor ketenagakerjaan Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.

Selain data tabel, grafik dan hasil wawancara yang peneliti sajikan pada bab pembahasan ini, untuk memperkuat analisis penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan, maka peneliti sajikan data hasil olahan melalui alat bantu spss secara kualitatif, yakni melalui pendekatan analisis tabulasi silang (crostabulation) dan pendekatan analisis hubungan pengaruh atau signifikansi (uji chi square). Untuk mengetahui adakah hubungan (pengaruh) antar faktor yang mempengaruhi dengan indikator. Maka, hasil pengolahan tersebut, dirincikan sebagai berikut:

a. Hubungan Pendekatan Struktural dengan Tingkat Individu

Berkaitan dengan analisis crosstab (tabel silang), yakni untuk menguji sebuah ketergantungan (test of independence), dimana memiliki tujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi seberapa besar pengaruh atau hubungan antar indikator maupun variabel dalam penelitian ini. Hubungan Pendekatan Struktural dengan Tingkat Individu adalah:

Tabel 5.68.
Crosstabulation “Pendekatan Struktural” dengan “Tingkat Individu”

			Tingkat Individu			Total
			Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	
Pendekatan Struktural	Tidak Sesuai	Count	2	2	2	6
		% of Total	10.0%	10.0%	10.0%	30.0%
	Netral	Count	0	3	0	3
		% of Total	0.0%	15.0%	0.0%	15.0%
	Sesuai	Count	1	1	9	11
		% of Total	5.0%	5.0%	45.0%	55.0%
Total		Count	3	6	11	20
		% of Total	15.0%	30.0%	55.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris Pendekatan Struktural, dan pada kolom tingkat individu ada 9 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 45%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab

dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (Pendekatan Struktural dan tingkat individu). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.69.
Chi Square Tests “Pendekatan Struktural” dengan “Tingkat Individu”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.176^a	4	.016
Likelihood Ratio	12.596	4	.013
Linear-by-Linear Association	4.021	1	.045
N of Valid Cases	20		
a. 8 cells (88.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .45.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- 1) H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara pendekatan struktural dengan tingkat individu tersebut.
- 2) H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara pendekatan struktural dengan tingkat individu tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari (<) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).

2) Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,016. Jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka H_0 diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansi $<$ 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,016 <$ 0,05 yang artinya H_0 ditolak, yakni ada hubungan antara pendekatan struktural dengan tingkat individu (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara pendekatan struktural dengan tingkat individu tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan pendekatan struktural dengan tingkat individu.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan pendekatan struktural dengan tingkat individu. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala

nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

- 1) Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
- 2) Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in eror (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara pendekatan struktural dengan tingkat individu, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.70.
Symmetric Measures “Pendekatan Struktural” dengan “Tingkat Individu”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.615	.016
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel pendekatan struktural dengan tingkat individu, hasil angka signifikannya adalah 0,016. Dikarenakan nilai signifikansinya dibawah 5% (0,05), maka ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,615

mengartikan hubungannya sangat erat antara pendekatan struktural dengan tingkat individu. Hubungan sangat erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekati angka 0 antara variabel pendekatan struktural dengan tingkat individu. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

b. Hubungan Pendekatan Struktural dengan Tingkat Kelembagaan

Selanjutnya, untuk hubungan pendekatan struktural dengan tingkat kelembagaannya adalah:

Tabel 5.71
Crosstabulation “Pendekatan Struktural” dengan “Tingkat Kelembagaan”

			Tingkat Kelembagaan			Total
			Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	
Pendekatan Struktural	Tidak Sesuai	Count	3	0	1	4
		% of Total	15.0%	0.0%	5.0%	20.0%
	Sesuai	Count	0	1	15	16
		% of Total	0.0%	5.0%	75.0%	80.0%
Total		Count	3	1	16	20
		% of Total	15.0%	5.0%	80.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris pendekatan struktural, dan pada kolom tingkat kelembagaan ada 15 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 75%. Sebagaimana

terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (pendekatan struktural dan tingkat kelembagaan). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.72
Chi Square Tests “Pendekatan Struktural” dengan “Tingkat Kelembagaan”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14.141^a	2	.001
Likelihood Ratio	12.535	2	.002
Linear-by-Linear Association	11.909	1	.001
N of Valid Cases	20		
a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .20.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- 1) H0: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara pendekatan struktural dengan tingkat kelembagaan tersebut.
- 2) H1: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara pendekatan struktural dengan tingkat kelembagaan tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari ($<$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
- 2) Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,001. Jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka H_0 diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansi $<$ 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,001 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, yakni ada hubungan antara pendekatan struktural dengan tingkat kelembagaan (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara pendekatan struktural dengan tingkat kelembagaan tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan pendekatan struktural dengan tingkat kelembagaan.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan pendekatan struktural dengan tingkat kelembagaan. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

- 1) Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
- 2) Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in eror (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara pendekatan struktural dengan tingkat kelembagaan, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.73
Symmetric Measures “Pendekatan Struktural” dengan “Tingkat Kelembagaan”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.644	.001
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel pendekatan struktural dengan tingkat kelembagaan, hasil angka signifikannya adalah 0,001. Dikarenakan nilai signifikansinya dibawah 5% (0,05), maka ada hubungan antara kedua variabel

tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontingensinya sebesar 0,644 mengartikan hubungannya sangat erat antara pendekatan struktural dengan tingkat kelembagaan. Hubungan sangat erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekati angka 0 antara variabel pendekatan struktural dengan tingkat kelembagaan. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

c. Hubungan Pendekatan Struktural dengan Tingkat Sistem

Untuk selanjutnya hubungan pendekatan struktural dengan tingkat sistemnya adalah:

Tabel 5.74.
Crosstabulation “Pendekatan Struktural” dengan “Tingkat Sistem”

			Tingkat Sistem			Total
			Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	
Pendekatan Struktural	Tidak Sesuai	Count	2	0	3	5
		% of Total	10.0%	0.0%	15.0%	25.0%
	Sesuai	Count	4	3	8	15
		% of Total	20.0%	15.0%	40.0%	75.0%
Total		Count	6	3	11	20
		% of Total	30.0%	15.0%	55.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris pendekatan struktural, dan pada kolom tingkat sistem ada 8 orang responden menyatakan

setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 40%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (pendekatan struktural dan tingkat sistem). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.75.
Chi Square Tests “Pendekatan Struktural” dengan “Tingkat Sistem”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.253^a	2	.535
Likelihood Ratio	1.964	2	.375
Linear-by-Linear Association	.020	1	.887
N of Valid Cases	20		
a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .75.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- 1) H0: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara pendekatan struktural dengan tingkat sistem tersebut.
- 2) H1: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara pendekatan struktural dengan tingkat sistem tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari ($<$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
- 2) Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,535. Jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka H_0 diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansi $<$ 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,535 >$ 0,05 yang artinya H_0 diterima, yakni tidak ada hubungan antara pendekatan struktural dengan tingkat sistem (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 diterima atau tidak ada hubungan antara pendekatan struktural dengan tingkat sistem tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan pendekatan struktural dengan tingkat sistem, itu

berarti tidak menentukan keberpihakan pada sesuatu yang dianggap berpengaruh atau memiliki hubungan.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan pendekatan struktural dengan tingkat sistem. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

- 1) Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
- 2) Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in eror (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara pendekatan struktural dengan tingkat sistem, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.76.
Symmetric Measures “Pendekatan Struktural” dengan “Tingkat Sistem”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.243	.535
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel pendekatan struktural dengan tingkat sistem, hasil angka signifikannya adalah 0,535. Dikarenakan nilai signifikansinya diatas 5% (0,05), maka tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,243 mengartikan hubungannya tidak sangat erat antara pendekatan struktural dengan tingkat sistem. Hubungan tidak sangat erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 0. Sedangkan jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) maka ada hubungan antara variabel pendekatan struktural dengan tingkat sistem. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel ini tidak memiliki hubungan secara nyata.

Dari tabel, grafik, skema, dan hasil *crosstabulation* beserta *chi-square* dan *symmetric measures* yang sudah dijelaskan diatas. Kesimpulan pada Pendekatan Struktural ini adalah bahwa peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta, dalam hal ini ialah Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi untuk menghadapi persaingan MEA, didukung atas hasil keterkaitan antara faktor yang mempengaruhi versus indikator, sehingga disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Ada hubungan dan pengaruh antara Pendekatan Struktural dengan Tingkat Individu. Dengan nilai signifikansinya sebesar 0,016 yang hubungannya sangat erat.
- 2) Ada hubungan dan pengaruh antara Pendekatan Struktural dengan Tingkat Kelembagaan. Dengan nilai signifikansinya sebesar 0,001 yang hubungannya sangat erat.
- 3) Tidak ada hubungan dan pengaruh antara Pendekatan Struktural dengan Tingkat Sistem. Dengan nilai signifikansinya sebesar 0,005 yang hubungannya tidak sangat erat.

5.2.2. Pendekatan Teknologi

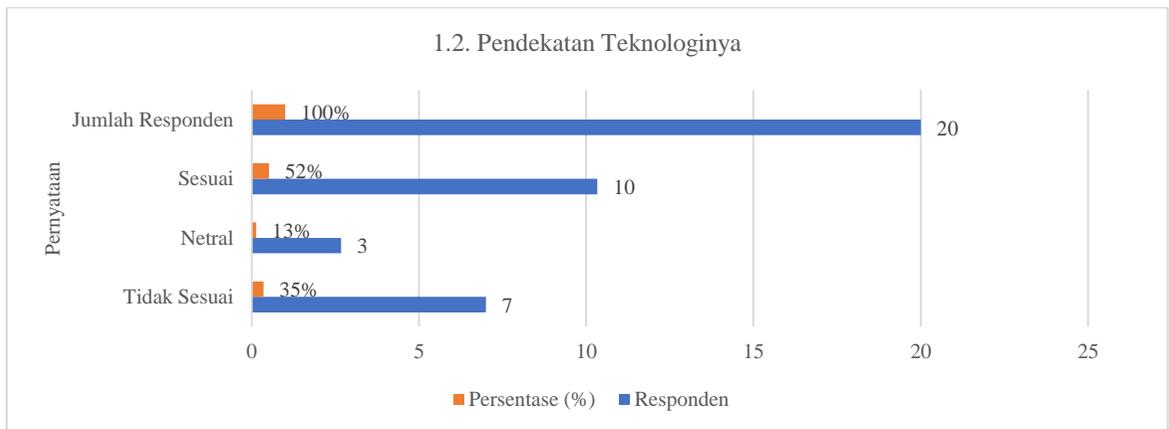
Faktor yang mempengaruhi selanjutnya adalah pendekatan teknologi. Dalam pendekatan teknologi, saat ini terlihat jelas masih tergolong rendah. Rendahnya SDM kita diakibatkan kurangnya penguasaan mengenai IPTEK. Dikarenakan sikap mental dan penguasaan IPTEK yang menjadi subyek atau pelaku pembangunan yang handal. Maka, hendaknya pendekatan teknologi ini seharusnya terfokuskan juga pada tata letak sarana fisik yang baru dalam persaingan MEA. Penekanannya ialah pada penggunaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana/ teknologi yang ada, khususnya dalam pelaksanaan pekerjaan berdasarkan tugas dan fungsi dari

teknologi itu sendiri. Disajikan tabel dibawah selanjutnya yang merangkum dari pernyataannya responden terkait dengan pendekatan teknologinya.

Tabel 5.77.
Pernyataan Responden Swasta dan Masyarakat – Pendekatan Teknologinya

Pernyataan	Responden (Swasta & Masyarakat)	Pembulatan (Jumlah Responden / 3 Pernyataan)	%
Tidak Sesuai	21	7	35%
Netral	8	3	13%
Sesuai	31	10	52%
Jumlah Responden	60	20	100%

Sumber: Data diolah



Gambar 5.16.
Grafik Pernyataan Responden Swasta dan Masyarakat – Pendekatan Teknologinya

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas, sebagian besar responden menyatakan sesuai, dengan persentase sebesar 52%. Adapun rinciannya adalah; 7 responden menyatakan tidak sesuai, 3 responden menyatakan netral

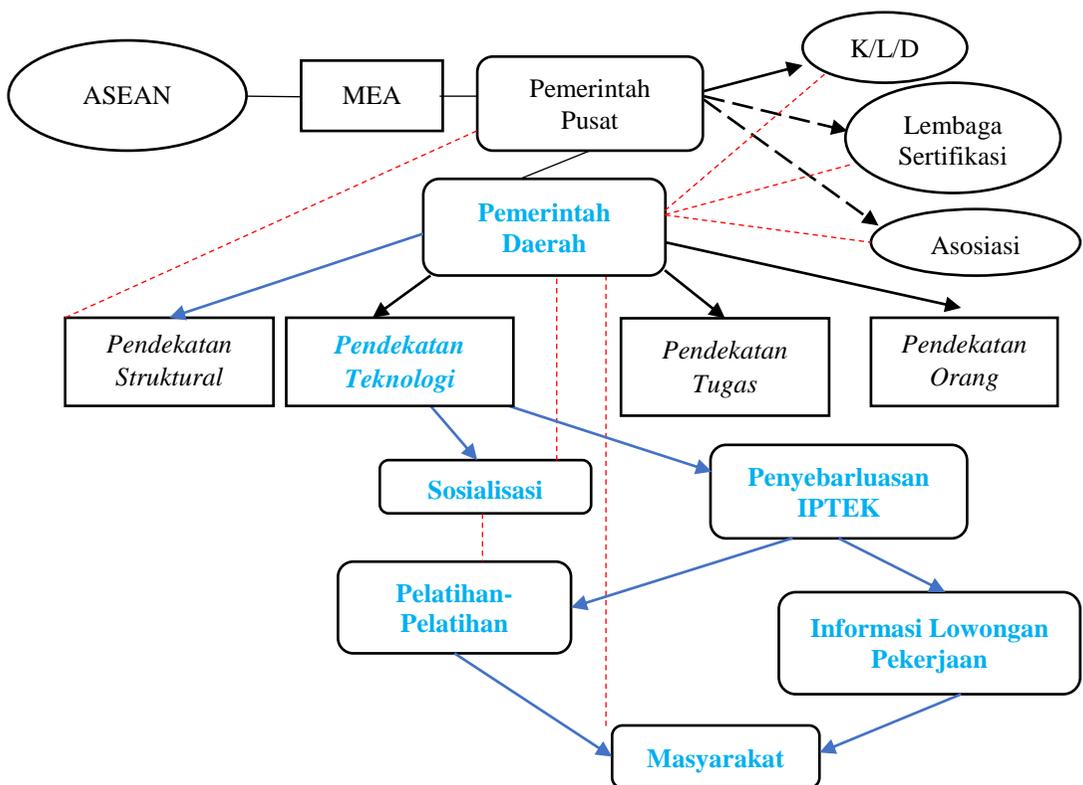
dan 10 responden menyatakan sesuai dari jumlah responden yakni swasta dan masyarakat sebanyak 20 orang. Artinya keseluruhan responden menyatakan pendapatnya, bahwa untuk pendekatan teknologi – peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA selain sudah siap, juga sudah didukung.

Dalam era globalisasi, penyiapan pendidikan perlu juga disinergikan dengan tuntutan kompetisi pasar. Oleh karena itu dimensi daya saing dalam SDM semakin menjadi faktor penting. Sehingga upaya memacu kualitas SDM melalui pendidikan merupakan tuntutan yang harus dikedepankan. Sebagaimana kutipan pernyataan dari Krismatuningsih, SP. (Kepala Seksi Bimbingan dan Penempatan Tenaga Kerja, di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenagakerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta:

“Untuk Pendekatan Teknologi, Peran Pemerintah sudah melakukan penyebaran informasi secara elektronik, baik dalam halnya sosialisasi terkait pelatihan-pelatihan kerja maupun memberikan informasi lowongan pekerjaan yang secara rutin dilakukan. Sedangkan, peran dari masyarakat sudah seharusnya ikut serta merasakan dan memahami terkait penyebarluasan informasi dan sosialisasi yang kami berikan berkaitan dengan aspek-aspek ketenagakerjaan, contohnya meningkatkan informasi ketenagakerjaan melalui IPK Online”.

Sumber: wawancara (Senin, 23 Oktober 2017): Transkrip diolah.

Dari pernyataan Kepala Seksi diatas, maka peneliti juga menyajikan skema gambar dibawah ini untuk menjelaskan sejauhmana pendekatan teknologi dalam peran kapasitas Pemerintah Daerah terhadap persaingan dan kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.



Gambar 5.17.

Skema Peran Pemerintah Kota Yogyakarta dalam Pendekatan Teknologi

Sumber: Data diolah

Dari gambar skema diatas, tergambarakan secara jelas bahwa Peran Pemerintah Daerah tidak terlepas dari Peran Pemerintah Pusat.

Selanjutnya dalam pendekatan teknologi, sebagaimana kutipan pernyataan dari Kepala Bidang yang sudah dijelaskan diatas. Maka peneliti menyimpulkan bahwa Pemerintah Kota Yogyakarta sudah melakukan pendekatan teknologi. Diantaranya ialah melaksanakan sosialisasi dan penyebarluasan IPTEK. Dalam menyebarkan IPTEK kepada masyarakat, Pemerintah Daerah memberikan informasi dan berita yang berkaitan dengan pelatihan-pelatihan dan informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat. Sehingga peran pendekatan ini sudah dilakukan berdasarkan tupoksi yang ada di masing-masing bidang di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sebagaimana dijelaskan dengan garis biru langsung diatas. Sedangkan dari garis terputus merah diatas, peran-peran selanjutnya merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dan saling mempengaruhi sama lain.

Sementara itu, mengutip dari pernyataan salah satu jurnal rujukan peneliti. Menyatakan, pengaruh IPTEK terhadap peningkatan SDM Indonesia khususnya dalam persaingan global dewasa ini meliputi berbagai aspek dan telah mengubah segenap tatanan masyarakat kita. Aspek-aspek yang telah dipengaruhi, adalah sebagai berikut :

1. Dampak yang ditimbulkan oleh teknologi dalam era globalisasi, khususnya teknologi informasi dan komunikasi sangat luas. Teknologi saat ini dapat menghilangkan batas geografis pada tingkat negara maupun dunia. Hal ini membuat asumsi bahwa persaingan global tidak hanya memberikan dampak positif. Melainkan dampak negatif, yang berakibat bocor dan hilangnya rahasia negara kepada publik.
2. Aspek Ekonomi, tidak dapat dipungkiri bahwa globalisasi telah menimbulkan pergeseran nilai dalam kehidupan masyarakat di masa kini akibat pengaruh negatif dari globalisasi. Dengan adanya IPTEK, maka SDM Indonesia akan semakin meningkat dengan pengetahuan-pengetahuan dari teknologi tersebut. Dengan kemajuan SDM ini, tentunya secara tidak langsung akan mempengaruhi peningkatan ekonomi di Indonesia. Berkaitan dengan pasar global dewasa ini, tidaklah mungkin jika suatu negara dengan tingkat SDM yang rendah dapat bersaing. Untuk itulah penguasaan IPTEK sangat penting sekali untuk dikuasai.
3. Aspek Sosial Budaya. Globalisasi juga menyentuh pada hal-hal yang mendasar pada kehidupan manusia, antara lain adalah masalah Hak Asasi Manusia (HAM), melestarikan lingkungan hidup serta berbagai hal yang menjanjikan kemudahan hidup yang

lebih nyaman, efisien dan pengaman pribadi yang menjangkau masa depan, karena didukung oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dampak yang timbul diakibatkannya ikatan-ikatan tradisional yang kaku. Akibat yang timbul ialah timbulnya fenomena-fenomena paradoksal yang muaranya dapat menggeser paham kebangsaan/nasionalisme. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan meningkatnya tanggapan masyarakat atas kasus-kasus yang terjadi dinilai dengan didasarkan norma-norma kemanusiaan atau norma-norma sosial yang berlaku secara umum.

Dari uraian diatas, mengenai pendakatan teknologi. Sudah jelas bahwa dengan adanya IPTEK sudah barang tentu menunjang sekali dalam kaitan meningkatkan kualitas SDM kita dalam menghadapi persaingan global khususnya MEA. Dengan meningkatnya kualitas SDM, maka bukan hanya Pemerintah Kota Yogyakarta, melainkan juga Indonesia akan lebih siap dalam menghadapi era globalisasi ini.

Selain itu, perlu diperhatikan bahwa dengan adanya IPTEK dalam era globalisasi ini, tidak dapat dipungkiri juga akan menimbulkan dampak yang negatif dari berbagai aspek nantinya, baik itu aspek ekonomi, budaya maupun informasi dan komunikasi, untuk itulah perlu filterisasi yang sangat diperlukan sekali dalam penyerapan

IPTEK kedepannya, sehingga dampak negatif IPTEK dalam upaya peningkatan SDM dapat ditekan seminimal mungkin.

Seperti yang sudah dijelaskna pada sub bab sebelumnya. Selain data tabel, grafik dan hasil wawancara yang peneliti sajikan pada bab pembahasan ini, untuk memperkuat analisis penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan, maka peneliti sajikan data hasil olahan melalui alat bantu spss secara kualitatif, yakni melalui pendekatan analisis tabulasi silang (crostabulation) dan pendekatan analisis hubungan pengaruh atau signifikansi (uji chi square). Untuk mengetahui adakah hubungan (pengaruh) antara pendekatan teknologi dengan indikator tingkat individu, Maka hasil pengolahan tersebut, dirincikan sebagai berikut:

1. Hubungan Pendekatan Teknologi dengan Tingkat Individu

Berkaitan dengan analisis crosstab (tabel silang), yakni untuk menguji sebuah ketergantungan (test of independence), dimana memiliki tujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi seberapa besar pengaruh atau hubungan antar indikator maupun variabel dalam penelitian ini. Hubungan pendekatan teknologi dengan tingkat individu adalah:

Tabel 5.78.
Crosstabulation “Pendekatan Teknologi” dengan “Tingkat Individu”

		Tingkat Individu			Total	
		Tidak Sesuai	Netral	Sesuai		
Pendekatan Teknologi	Tidak Sesuai	Count	2	2	5	9
		% of Total	10.0%	10.0%	25.0%	45.0%
	Netral	Count	0	3	0	3
		% of Total	0.0%	15.0%	0.0%	15.0%
	Sesuai	Count	1	1	6	8
		% of Total	5.0%	5.0%	30.0%	40.0%
Total		Count	3	6	11	20
		% of Total	15.0%	30.0%	55.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris pendekatan teknologi, dan pada kolom tingkat individu ada 6 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 30%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (pendekatan teknologi dan tingkat individu). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.79.
Chi Square Tests “Pendekatan Teknologi” dengan “Tingkat Individu”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.927^a	4	.063
Likelihood Ratio	9.302	4	.054
Linear-by-Linear Association	.598	1	.439
N of Valid Cases	20		
a. 9 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .45.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- a. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara pendekatan teknologi dan tingkat individu tersebut.
- b. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara pendekatan teknologi dan tingkat individu tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari ($<$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
- b. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,063. Jika nilai signifikansinya $>$ 0,05 maka H₀ diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $<$ 0,05 maka H₀ ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,063 >$ 0,05 yang artinya H₀ diterima, yakni tidak ada

hubungan antara pendekatan teknologi dan tingkat individu (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 diterima atau tidak ada hubungan antara pendekatan teknologi dan tingkat individu tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan pendekatan teknologi dan tingkat individu, mengartikan bahwa tidak ada hubungan atau pengaruh.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan pendekatan teknologi dan tingkat individu. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

- a. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
- b. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in eror (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara pendekatan

teknologi dan tingkat individu, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.80.
Symmetric Measures “Pendekatan Teknologi” dengan “Tingkat Individu”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.556	.063
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel pendekatan teknologi dan tingkat individu, hasil angka signifikannya adalah 0,063. Dikarenakan nilai signifikansinya diatas 5% (0,05), maka tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,556 mengartikan hubungannya cukup erat antara pendekatan teknologi dan tingkat individu. Hubungan cukup erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures), Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel ini memiliki hubungan secara nyata, namun tidak berpengaruh yakni tidak signifikan.

2. Hubungan Pendekatan Teknologi dengan Tingkat Kelembagaan

Selanjutnya, untuk hubungan pendekatan teknologi dengan tingkat kelembagaannya adalah:

Tabel 5.81.
Crosstabulation “Pendekatan Teknologi” dengan “Tingkat Kelembagaan”

			Tingkat Kelembagaan			Total
			Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	
Pendekatan Teknologi	Tidak Sesuai	Count	3	0	3	6
		% of Total	15.0%	0.0%	15.0%	30.0%
	Netral	Count	0	1	2	3
		% of Total	0.0%	5.0%	10.0%	15.0%
	Sesuai	Count	0	0	11	11
		% of Total	0.0%	0.0%	55.0%	55.0%
Total		Count	3	1	16	20
		% of Total	15.0%	5.0%	80.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris pendekatan teknologi, dan pada kolom tingkat kelembagaan ada 11 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 55%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (pendekatan teknologi dan tingkat kelembagaan). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.82.
Chi Square Tests “Pendekatan Teknologi” dengan “Tingkat Kelembagaan”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.958^a	4	.007
Likelihood Ratio	12.378	4	.015
Linear-by-Linear Association	6.868	1	.009
N of Valid Cases	20		
a. 8 cells (88.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .15.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- a. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara pendekatan teknologi dengan tingkat kelembagaan tersebut.
- b. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara pendekatan teknologi dengan tingkat kelembagaan tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari ($<$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
- b. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,007. Jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka H₀ diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansi $<$ 0,05 maka H₀ ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,007 < 0,05$ yang artinya H₀ ditolak, yakni ada hubungan antara

pendekatan teknologi dengan tingkat kelembagaan (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara pendekatan teknologi dengan tingkat kelembagaan tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan pendekatan teknologi dengan tingkat kelembagaan.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan pendekatan teknologi dengan tingkat kelembagaan. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

- a. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
- b. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in eror (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara pendekatan

teknologi dengan tingkat kelembagaan, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.83.
Symmetric Measures “Pendekatan Teknologi” dengan
“Tingkat Kelembagaan”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.641	.007
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel pendekatan teknologi dengan tingkat kelembagaan, hasil angka signifikansinya adalah 0,007. Dikarenakan nilai probabilitas dibawah 5% (0,05), maka ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,641 mengartikan hubungannya sangat erat antara pendekatan teknologi dengan tingkat kelembagaan. Hubungan sangat erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekat angka 0 antara variabel pendekatan teknologi dengan tingkat kelembagaan. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

3. Hubungan Pendekatan Teknologi dengan Tingkat Sistem

Sedangkan untuk hubungan pendekatan teknologi dengan tingkat sistemnya adalah:

Tabel 5.84.
Crosstabulation “Pendekatan Teknologi” dengan “Tingkat Sistem”

			Tingkat Sistem			Total
			Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	
Pendekatan Teknologi	Tidak Sesuai	Count	4	2	0	6
		% of Total	20.0%	10.0%	0.0%	30.0%
	Netral	Count	1	0	1	2
		% of Total	5.0%	0.0%	5.0%	10.0%
	Sesuai	Count	1	1	10	12
		% of Total	5.0%	5.0%	50.0%	60.0%
Total		Count	6	3	11	20
		% of Total	30.0%	15.0%	55.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris pendekatan teknologi, dan pada kolom tingkat sistem ada 10 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 50%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (pendekatan teknologi dan tingkat sistem). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.85.
Chi Square Tests “Pendekatan Teknologi” dengan “Tingkat Sistem”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11.894^a	4	.018
Likelihood Ratio	14.986	4	.005
Linear-by-Linear Association	9.848	1	.002
N of Valid Cases	20		
a. 8 cells (88.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .30.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- a. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara pendekatan teknologi dengan tingkat sistem tersebut.
- b. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara pendekatan teknologi dengan tingkat sistem tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari (<) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
- b. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari (>) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,018. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima. Akan tetapi, jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,018 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, yakni ada hubungan antara pendekatan teknologi dengan tingkat sistem (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara pendekatan teknologi dengan tingkat sistem tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan pendekatan teknologi dengan tingkat sistem.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan pendekatan teknologi dengan tingkat sistem. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

- a. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
- b. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in eror (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara pendekatan teknologi dengan tingkat sistem, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.86.
Symmetric Measures “Pendekatan Teknologi” dengan “Tingkat Sistem”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.611	.018
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel pendekatan teknologi dengan tingkat sistem, hasil angka signifikan atau nilai probabilitasnya adalah 0,018. Dikarenakan nilai probabilitas dibawah 5% (0,05), maka ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,611 mengartikan hubungannya sangat erat antara pendekatan teknologi dengan tingkat sistem. Hubungan sangat erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekat angka 0 antara variabel pendekatan teknologi dengan tingkat sistem. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

Dari tabel, grafik, skema, dan hasil *crosstabulation* beserta *chi-square* dan *symmetric measures* yang sudah dijelaskan diatas. Kesimpulan pada Pendekatan Teknologi ini adalah bahwa peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta, dalam hal ini ialah Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi untuk menghadapi persaingan MEA, didukung atas hasil keterkaitan antara faktor yang mempengaruhi versus indikator, sehingga disimpulkan sebagai berikut:

- a. Tidak ada hubungan dan pengaruh antara Pendekatan Teknologi dengan Tingkat Individu. Dengan nilai signifikansinya sebesar 0,063 yang hubungannya tidak sangat erat.
- b. Ada hubungan dan pengaruh antara Pendekatan Teknologi dengan Tingkat Kelembagaan. Dengan nilai signifikansinya sebesar 0,007 yang hubungannya sangat erat.
- c. Ada hubungan dan pengaruh antara Pendekatan Teknologi dengan Tingkat Sistem. Dengan nilai signifikansinya sebesar 0,018 yang hubungannya sangat erat.

5.2.3. Pendekatan Tugas

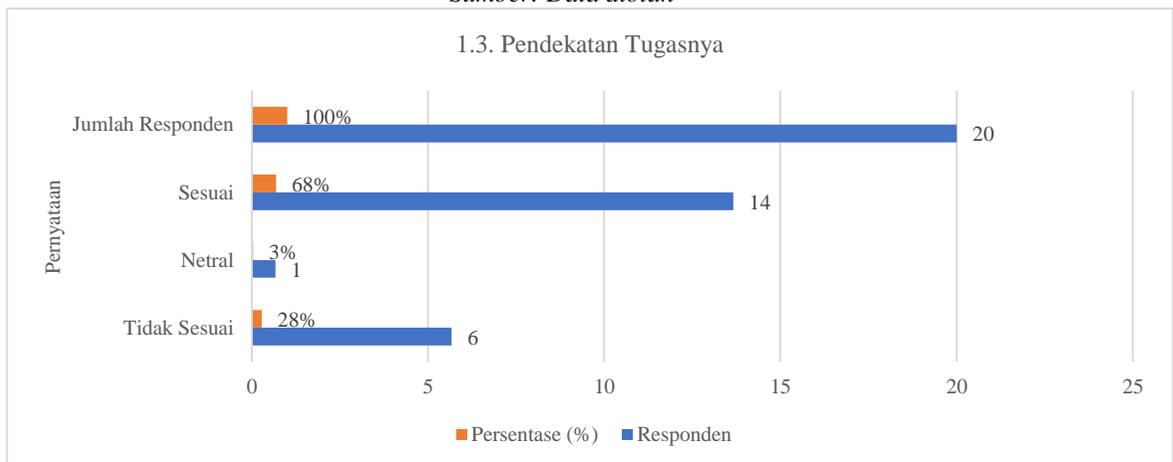
Kemudian faktor yang mempengaruhi selanjutnya adalah pendekatan tugas. Pendekatan tugas (task approach) ini berfokus pada

kinerja (job performance) individual, dengan menekankan pada perubahan dan peningkatan kinerja melalui prosedur kerja yang efektif. Sebelum membahas akan hal itu, dengan pola yang sama peneliti sajikan data dibawah ini berkaitan dengan pernyataan dari responden.

Tabel 5.87.
Pernyataan Responden Swasta dan Masyarakat – Pendekatan Tugasnya

Pernyataan	Responden (Swasta & Masyarakat)	Pembulatan (Jumlah Responden / 3 Pernyataan)	%
Tidak Sesuai	17	6	28%
Netral	2	1	3%
Sesuai	41	14	68%
Jumlah Responden	60	20	100%

Sumber: Data diolah



Gambar 5.18.
Grafik Pernyataan Responden Swasta dan Masyarakat – Pendekatan Tugasnya

Sumber: Data diolah

Dari tabel dan gambar diatas, sebagian besar responden menyatakan sesuai, dengan persentase sebesar 68%. Adapun

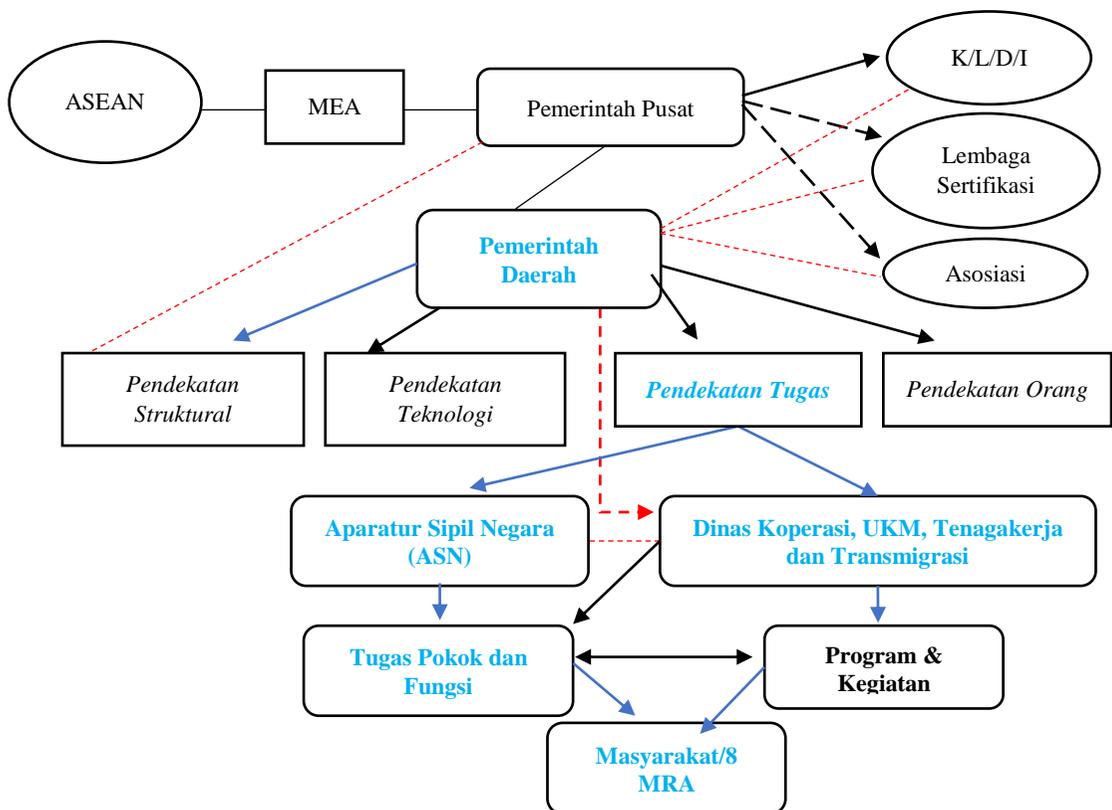
rinciannya adalah; 6 responden menyatakan tidak sesuai, 1 responden menyatakan netral dan 14 responden menyatakan sesuai dari jumlah responden yakni swasta dan masyarakat sebanyak 20 orang. Sebenarnya, pernyataan netral 1 orang responden merupakan pembagian dari 3 pernyataan, yang hasil akhirnya adalah 0,6 dan dibulatkan menjadi 1. Begitupun juga dengan pernyataan tidak sesuai sebesar 17 orang responden, dan hasilnya adalah 5,6 setelah dibagi 3 pernyataan dan dibulatkan menjadi 6. Sehingga, Hal tersebut terlihat dari besaran jumlah pernyataan,. Namun tidak mengurangi maksud dalam tabulasi data dan interpretasi.

Secara keseluruhan dari pernyataan responden diatas, dapat diartikan bahwa untuk pendekatan tugas – peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA sudah mendukung dan siap. Kesiapan dari pendekatan tugas ini merupakan faktor yang mempengaruhi pada indikator yang peneliti gunakan yang sudah dibahas sebelumnya.

Faktor yang mempengaruhi dari pendekatan tugas ini merupakan tidak lain dari sebuah artikulasi dari kewenangan urusan masing-masing unit kerja (bidang-bidang) maupun organisasi itu sendiri. Kewenangan yang dimiliki dan yang telah dilakukan oleh Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi ialah

pengaturan ada persiapan, pemberdayaan, pengelolaan, penempatan, sampai pada monitoring evaluasi permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan yang ada di wilayah Kota Yogyakarta.

Selanjutnya peneliti sediakan skema gambar dibawah ini untuk melanjutkan dalam penjelasan pada sub-bab pendekatan tugas. Sebagai alat ukur untuk mendukung dari faktor-faktor yang mempengaruhi. Disajikan sebagai berikut:



Gambar 5.19.

Skema Peran Pemerintah Kota Yogyakarta dalam Pendekatan Tugas

Sumber: Data diolah

Berdasarkan skema diatas, terlihat jelas bahwa peran dari pendekatan tugas merupakan kewajiban (pelaksanaan) yang harus dipenuhi dalam suatu pemangku jabatan maupun suatu organisasi. Dalam hal ini, kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Maka, disimpulkan bahwa peran tugas merupakan amanah yang harus di emban oleh Pemerintah Daerah dari Pemerintah Pusat yang menyepakati persaingan global MEA. Sebagaimana pernyataan dari hasil wawancara tertutup dengan Kabid PTKP Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam menanggapi mengenai pendekatan tugas. Sebagai berikut :

“Mengenai pendekatan tugas, semua aparatur yang ada disini sudah menjalankan tugasnya berdasarkan tupoksi yang ada. Masing-masing urusan kewenangannya merupakan tugas yang harus dilaksanakan, apalagi sudah menjadi suatu program dan kegiatan. Toh juga, jika ASN tidak melaksanakannya, maka ada proses penilaian kinerja yang akan mereka rasakan dampak dari pengabaian tugas tersebut. Dan mengenai MEA, dalam hal ini persiapan sektor ketenagakerjaan sudah kami lakukan seminim mungkin dan sebaik mungkin. Contohnya kegiatan pemberdayaan tenagakerja mandiri dan kegiatan membantuk di kelurahan terban, baciro dan sorosutan”.
Sumber: wawancara (Senin, 23 Oktober 2017): Transkrip diolah.

Dari tabel, skema dan pernyataan wawancara diatas. Disimpulkan bawah untuk pendekatan tugas ini melekat kepada 2 hal. Pertama ialah Organisasinya (Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi) dan Aparatur Sipil Negara (ASN). Keduanya sama-sama memberikan peranan mengenai apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi dari kewenangan urusan yang sudah diatur. Biasanya, disebut dengan uraian tugas. Hal ini lah yang menjadi dasar mereka untuk dapat melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan program dan kegiatan yang sudah ditetapkan. Sehingga, arah sasarannya adalah masyarakat. Masyarakat disini ialah baik pelaku usaha, maupun sumberdaya (tenagakerja) yang berkompeten dibidangnya untuk menghadapi MEA.

Kemudian, jika dilihat dari kaitannya dengan tenagakerja berdasarkan 8 MRA yang berlaku wajib dalam MEA. Seandainya kita ambil satu kasus yaitu tenaga kerja Dokter. Maka temuan dilapangan, dan berdasarkan wawancara melalui via telepon, menurut dr. Ahmad Juliandus (salah satu Dokter Umum di Cilengsi, Kota Bogor) sebagai berikut:

“Mengenai MEA, Dokter itu tidak bisa langsung kerja praktek. Harus melalui tahapan 1-2 tahun mengikuti kursus/magang terlebih dahulu. Dokter itukan sudah terdaftar di IDI, maka peran seleksinya di IDI”.

Jadi, ketika tenaga dokter kita ingin keluar negeri (negara ASEAN), yang teruntuk bekerja disana, maka harus melalui tahapan pelatihan dan kursus yang diberikan IDI. Seperti: kursus bahasa, bahkan sertifikasi yang didapat melalui seleksi yang dilakukan oleh IDI. Pada kenyataannya, sampai hari ini ada dokter-dokter yang berasal dari luar Indonesia yang bekerja di negara kita. Akan tetapi peneliti tidak menemukan sebaran jumlah tenaga dokter dari luar negeri.

Sebenarnya, mindset masyarakat kita terlalu percaya dengan kompetensi tenaga dokter dari luar. Dengan bermacam-macam penyakit, masyarakat kita di nilai memiliki penyakit yang unik. Sehingga, dokter luar negeri lebih tertarik dan mampu bersaing dengan tenaga dokter lokal yang ada. Padahal obat dari suatu penyakit itu sama, peran dari apoteker – farmasi kita dalam meracik obat, juga belum mumpuni dijual keluar bersaing dengan obat-obat dari luar negeri. Sedangkan, tenaga dokter luar juga harus mampu menyesuaikan kondisi penyakit masyarakat kita, yang sekolahnya perlu waktu sekitar 1-2 tahun untuk magang atau kursus.

Sebaliknya, tenaga dokter harus dapat mengikuti aturan yang berlaku dari ID dan kesepakatan ASEAN. Setidaknya tenaga kerja kita harus dapat menguasai bahasa asing, minimal 6 bulan sampai 1

tahun untuk dapat menguasai bahasa, dalam hal ini ialah persiapan.

Menurut pernyataan dari dr. Ahmad Juliando:

“kita belum memiliki tenaga dokter yang dapat bersaing dengan dokter luar, apalagi untuk mengirimkan keluar. Karena sertifikasi yang diberikan IDI sudah merupakan kewajiban dalam proses studi ilmu kedokteran, dan setelah koas itu, kami ikut interenship yang harus magang 1 tahun mengabdikan di daerah-daerah. Yang kemudian mengeluarkan sertifikat, sehingga melegalkan kami sebagai dokter untuk dapat mengabdikan kepada negara dan masyarakat. Dalam hal ini, menangani masalah penyakit, baik menyembuhkan, mengobati dan mencegahnya”.

Sumber: wawancara (Senin, 14 November 2017): Transkrip diolah.

Selain data tabel, grafik dan hasil wawancara yang peneliti sajikan pada sub bab pembahasan ini, untuk memperkuat analisis penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan, maka peneliti sajikan data hasil olahan melalui alat bantu spss secara kualitatif, yakni melalui pendekatan analisis tabulasi silang (crostabulation) dan pendekatan analisis hubungan pengaruh atau signifikansi (uji chi square). Untuk mengetahui adakah hubungan (pengaruh) antara pendekatan tugas dengan indikator tingkat individu. Maka, hasil pengolahan tersebut, dirincikan sebagai berikut:

1. Hubungan Pendekatan Tugas dengan Tingkat Individu

Berkaitan dengan analisis crosstab (tabel silang), yakni untuk menguji sebuah ketergantungan (test of independence),

dimana memiliki tujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi seberapa besar pengaruh atau hubungan antar indikator maupun variabel dalam penelitian ini. Hubungan Pendekatan Tugas dengan Tingkat Individu adalah:

Tabel 5.88.
Crosstabulation “Pendekatan Tugas” dengan “Tingkat Individu”

			Tingkat Individu			Total
			Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	
Pendekatan Tugas	Tidak Sesuai	Count	1	1	3	5
		% of Total	5.0%	5.0%	15.0%	25.0%
	Sesuai	Count	2	5	8	15
		% of Total	10.0%	25.0%	40.0%	75.0%
Total		Count	3	6	11	20
		% of Total	15.0%	30.0%	55.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris pendekatan tugas, dan pada kolom tingkat individu ada 8 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 40%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (pendekatan tugas dan tingkat individu). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.89.
Chi Square Tests “Pendekatan Tugas” dengan “Tingkat Individu”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.364^a	2	.834
Likelihood Ratio	.377	2	.828
Linear-by-Linear Association	.000	1	1.000
N of Valid Cases	20		
a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .75.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- a. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara pendekatan tugas dengan tingkat individu tersebut.
- b. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara pendekatan tugas dengan tingkat individu tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari (<) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
- b. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari (>) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,834. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,834 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima, yakni tidak ada hubungan antara pendekatan tugas dengan tingkat individu (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 diterima atau tidak ada hubungan antara pendekatan tugas dengan tingkat individu tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan pendekatan tugas dengan tingkat individu, itu berarti tidak ada hubungan atau pengaruh yang signifikan.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan pendekatan tugas dengan tingkat individu. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

- a. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.

- b. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in error (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara pendekatan tugas dengan tingkat individu, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.90.
Symmetric Measures “Pendekatan Tugas” dengan “Tingkat Individu”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.134	.834
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel pendekatan tugas dengan tingkat individu, hasil angka signifikannya adalah 0,834. Dikarenakan nilai signifikansinya diatas 5% (0,05), maka tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,134 mengartikan hubungannya tidak sangat erat antara pendekatan tugas dengan tingkat individu. Hubungan tidak sangat erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 0. Sedangkan jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) maka berarti ada hubungan antara variabel pendekatan tugas dengan tingkat individu. Sehingga dapat

disimpulkan kedua variabel ini tidak memiliki hubungan secara nyata.

2. Hubungan Pendekatan Tugas dengan Tingkat Kelembagaan

Selanjutnya, untuk hubungan pendekatan tugas dengan tingkat kelembagaannya adalah:

Tabel 5.91.
Crosstabulation “Pendekatan Tugas” dengan “Tingkat Kelembagaan”

		Tingkat Kelembagaan			Total	
		Tidak Sesuai	Netral	Sesuai		
Pendekatan Tugas	Tidak Sesuai	Count	3	0	2	5
		% of Total	15.0%	0.0%	10.0%	25.0%
	Sesuai	Count	0	1	14	15
		% of Total	0.0%	5.0%	70.0%	75.0%
Total		Count	3	1	16	20
		% of Total	15.0%	5.0%	80.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris pendekatan tugas, dan pada kolom tingkat kelembagaan ada 14 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 70%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (pendekatan tugas dan tingkat kelembagaan). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.92.
Chi Square Tests “Pendekatan Tugas” dengan “Tingkat Kelembagaan”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.667^a	2	.005
Likelihood Ratio	10.437	2	.005
Linear-by-Linear Association	8.675	1	.003
N of Valid Cases	20		
a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- a. H0: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara pendekatan tugas dengan tingkat kelembagaan tersebut.
- b. H1: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara pendekatan tugas dengan tingkat kelembagaan tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari ($<$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H0 ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
- b. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,005. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,005 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, yakni ada hubungan antara pendekatan tugas dengan tingkat kelembagaan (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara pendekatan tugas dengan tingkat kelembagaan tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan pendekatan tugas dengan tingkat kelembagaan.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan pendekatan tugas dengan tingkat kelembagaan. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

- a. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.

- b. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in eror (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara pendekatan tugas dengan tingkat kelembagaan, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.93.
Symmetric Measures “Pendekatan Tugas” dengan “Tingkat Kelembagaan”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.590	.005
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel pendekatan tugas dengan tingkat kelembagaan, hasil angka signifikan adalah 0,005. Dikarenakan nilai probabilitas dibawah 5% (0,05), maka ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,590 mengartikan hubungannya cukup erat antara pendekatan tugas dengan tingkat kelembagaan. Hubungan cukup erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekat angka 0 antara variabel pendekatan tugas dengan

tingkat kelembagaan. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

3. Hubungan Pendekatan Tugas dengan Tingkat Sistem

Untuk hubungan pendekatan tugas dengan tingkat sistemnya adalah:

Tabel 5.94.
Crosstabulation “Pendekatan Tugas” dengan “Tingkat Sistem”

			Tingkat Sistem			Total
			Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	
Pendekatan Tugas	Tidak Sesuai	Count	5	0	2	7
		% of Total	25.0%	0.0%	10.0%	35.0%
	Netral	Count	0	1	1	2
		% of Total	0.0%	5.0%	5.0%	10.0%
	Sesuai	Count	1	2	8	11
		% of Total	5.0%	10.0%	40.0%	55.0%
Total		Count	6	3	11	20
		% of Total	30.0%	15.0%	55.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris pendekatan tugas, dan pada kolom tingkat sistem ada 8 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 40%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (pendekatan tugas dan tingkat sistem). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.95.
Chi Square Tests “Pendekatan Tugas” dengan “Tingkat Sistem”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.492^a	4	.033
Likelihood Ratio	11.124	4	.025
Linear-by-Linear Association	5.681	1	.017
N of Valid Cases	20		
a. 8 cells (88.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .30.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- a. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara pendekatan tugas dengan tingkat sistem tersebut.
- b. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara pendekatan tugas dengan tingkat sistem tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari (<) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
- b. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari (>) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,033. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,033 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, yakni ada hubungan antara pendekatan tugas dengan tingkat sistem (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara pendekatan tugas dengan tingkat sistem tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan pendekatan tugas dengan tingkat sistem.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan pendekatan tugas dengan tingkat sistem. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

- a. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.

- b. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in error (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara pendekatan tugas dengan tingkat sistem, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.96.
Symmetric Measures “Pendekatan Tugas” dengan “Tingkat Sistem”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.587	.033
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel pendekatan tugas dengan tingkat sistem, hasil angka signifikannya adalah 0,033. Dikarenakan nilai signifikansinya dibawah 5% (0,05), maka ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,587 mengartikan hubungannya cukup erat antara pendekatan tugas dengan tingkat sistem. Hubungan cukup erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekat angka 0 antara variabel pendekatan tugas dengan

tingkat sistem. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

Dari tabel, grafik, skema, dan hasil *crosstabulation* beserta *chi-square* dan *symmetric measures* yang sudah dijelaskan diatas. Kesimpulan pada Pendekatan Tugas ini adalah bahwa peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta, dalam hal ini ialah Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi untuk menghadapi persaingan MEA, didukung atas hasil keterkaitan antara faktor yang mempengaruhi versus indikator, sehingga disimpulkan sebagai berikut:

- a. Tidak ada hubungan dan pengaruh antara Pendekatan Tugas dengan Tingkat Individu. Dengan nilai signifikansinya sebesar 0,934 yang hubungannya tidak sangat erat.
- b. Ada hubungan dan pengaruh antara Pendekatan Tugas dengan Tingkat Kelembagaan. Dengan nilai signifikansinya sebesar 0,005 yang hubungannya sangat erat.
- c. Ada hubungan dan pengaruh antara Pendekatan Tugas dengan Tingkat Sistem. Dengan nilai signifikansinya sebesar 0,033 yang hubungannya sangat erat.

5.2.4. Pendekatan Orang

Faktor yang mempengaruhi terakhir adalah “Pendekatan Orang”. Pendekatan ini sama dengan sebelumnya, yakni sebagai salah satu alat untuk mengukur dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi dalam kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Pendekatan orang pastinya akan berkaitan dengan permasalahan sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni tentang bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan keterampilan yang dimiliki. Kemudian, SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan ini harus dapat berdaya saing tinggi di persaingan global MEA. Dalam pendekatan orang (*people approach*), yang berfokus pada modifikasi terhadap sikap, motivasi, perilaku, serta keahlian yang akan dicapai. Biasanya SDM, melalui program training, prosedur seleksi, atau perlengkapan yang baru. Dalam kaitan tersebut setidaknya ada dua hal yang penting menyangkut kondisi SDM kita saat ini, yakni:

1. Ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja;
dan
2. Tingkat pendidikan angkatan kerja yang ada masih relatif rendah.

Masalah tersebut mengartikan bahwa ada polemik dan menjadi kelangkaan kesempatan kerja dan rendahnya kualitas angkatan kerja secara nasional, diberbagai sektor, terutama sektor ekonomi. Dan hal ini berpengaruh kepada sektor lokal, Pemerintah Daerah mendapatkan dampak langsung dari permasalahan tersebut. Implikasi tersebut, berakibat pada dunia usaha yang menjadi lesu, yang dimana akibat dari krisis ekonomi yang berkepanjangan pastinya mengakibatkan rendahnya kesempatan kerja terutama bagi lulusan dari perguruan tinggi.

Sementara itu, disisi lainnya jumlah angkatan kerja yang dari lulusan perguruan tinggi terus meningkat sedangkan kesempatan kerja masih minim. Kesempatan kerja yang terbatas bagi lulusan perguruan tinggi ini menimbulkan dampak semakin banyak angka pengangguran yang berlatarbelakang sarjana di Kota Yogyakarta.

Menurut buku catatan dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dirjen Dikti) Depdiknas, angka pengangguran di Indonesia saat ini berjumlah lebih dari 300.000 orang. Fenomena meningkatnya angka pengangguran sarjana ini, seyogyanya perguruan tinggi harus ikut bertanggungjawab secara tidak langsung. Hal ini merupakan kritik bagi perguruan tinggi, karena ketidakmampuannya dalam menciptakan iklim pendidikan yang dapat mendukung kemampuan mahasiswanya untuk

berwirausaha atau enterprener. Disajikan data dibawah ini terkait dengan jumlah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) baik angkatan kerja dan bukan angkatan kerja di Kota Yogyakarta pada tahun 2016.

Tabel 5.97.
Jumlah Penduduk Usia Kerja (15 Tahun ke Atas) Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja Kota Yogyakarta Tahun 2016

No	Kec	Jumlah Penduduk	Penduduk Usia Kerja 15 Tahun ke Atas				Penduduk Usia Kerja	Ket (Jumlah Anak)
			Angkatan Kerja (AK)			Bukan AK		
			Penganggur	Bekerja	Jumlah			
1	Mantrijeron	35,200	349	15,609	15,958	24,282	27,590	7,610
2	Kraton	22,103	347	9,747	10,094	15,412	17,674	4,429
3	Mergangsan	31,958	417	13,599	14,016	21,986	25,029	6,929
4	Umbulharjo	68,280	559	28,953	29,512	44,955	52,621	15,659
5	Kotagede	33,199	749	15,033	15,782	22,417	25,475	7,724
6	Gondokusuman	42,011	926	17,737	18,663	28,588	33,249	8,762
7	Danurejan	21,344	297	9,605	9,902	15,534	16,699	4,645
8	Pakualaman	10,715	218	4,749	4,967	7,755	8,495	2,220
9	Gondomanan	15,131	330	6,860	7,190	11,243	12,033	3,097
10	Ngampilan	18,707	193	8,185	8,378	13,375	14,619	4,088
11	Wirobrajan	27,783	494	12,031	12,525	18,599	21,530	6,253
12	Gedongtengen	20,601	475	8,734	9,209	16,087	16,367	4,234
13	Jetis	27,579	608	11,757	12,365	21,511	21,680	5,899
14	Tegalrejo	36,774	759	15,601	16,360	25,750	28,591	8,183
Jumlah		411,385	6,721	178,200	184,921	287,494	321,652	89,732

Sumber: Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta.

Dari tabel yang disajikan diatas, jumlah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) baik angkatan kerja dan bukan angkatan kerja di Kota Yogyakarta pada tahun 2016 teridentifikasi jumlah bukan angkatan kerja lebih banyak dibandingkan dari jumlah angkatan kerja (bekerja), walaupun tingkat pengangguran tidak lebih banyak dari pada jumlah

yang bekerja namun jumlahnya juga lumayan tinggi yang berjumlah 6.721 jiwa. Perlu disadari memang keadaan wilayah Kota Yogyakarta bukan merupakan sebuah wilayah yang di dukung dunia industri kerja, melainkan didukung dari dunia usaha. Dunia usaha ini merupakan salah satu penopang keberlangsungan pendapatan daerah dan persaingan ekonomi dalam mendongkrak pendapatan asli daerah. Sehingga menjadi potensi daerah yang berbasis usaha kecil mikro maupun makro.

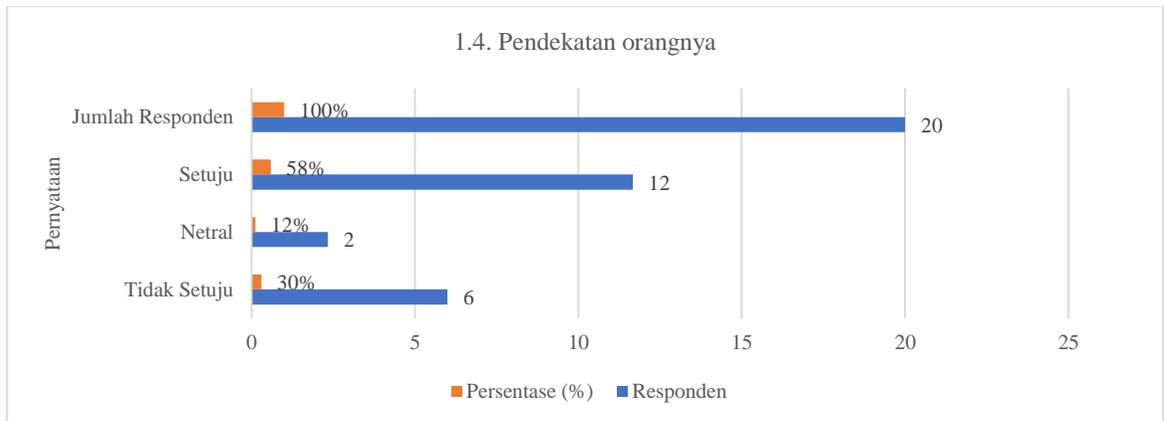
Selanjutnya, berkenaan dengan hal diatas. Kenyataan yang terjadi saat ini ialah belum lahir dan terciptanya kesadaran bagi bangsa Indonesia secara nasional atas memperbaiki kesalahan pada masa lalu. Seperti rendahnya alokasi APBN untuk sektor pendidikan yang tidak lebih dari 12% pada Pemerintahan di era reformasi. Hal ini menunjukkan bahwa Pemerintah belum serius untuk memperbaiki kualitas SDM. Padahal, seharusnya saat ini Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah secara serius sudah harus membangun SDM yang berkualitas.

Tabel dibawah ini disajikan untuk melanjutkan temuan dilapangan, mengenai faktor yang mempengaruhi yakni pada pendekatan orangnya. Sebagaimana yang sudah dibahas pada sub-bab sebelumnya mengenai kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.98.
Pernyataan Responden Swasta dan Masyarakat – Pendekatan Orangnya

Pernyataan	Responden (Swasta & Masyarakat)	Pembulatan (Jumlah Responden / 3 Pernyataan)	%
Tidak Sesuai	18	6	30%
Netral	7	2	12%
Sesuai	35	12	58%
Jumlah Responden	60	20	100%

Sumber: Data diolah



Gambar 5.20.
Grafik Pernyataan Responden Swasta dan Masyarakat – Pendekatan Orangnya

Sumber: Data diolah

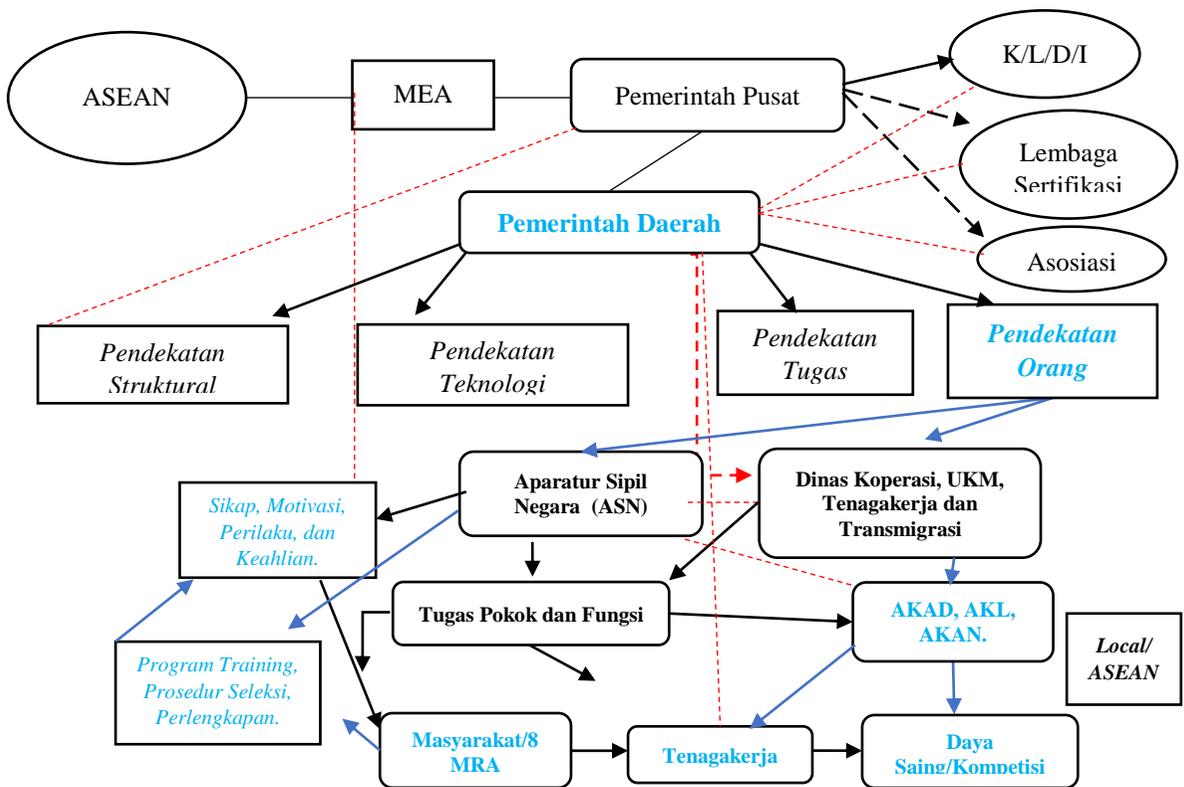
Dari tabel dan gambar diatas, pada pendekatan tugasnya ini didukung dengan pernyataan setuju sebesar 58% dari 12 responden. Sedangkan pernyataan tidak sesuai sebanyak 6 orang dan netral 2 orang dari jumlah responden yakni swasta dan masyarakat sebanyak 20 orang. Disimpulkan secara keseluruhan pernyataan pendekatan orangnya

sudah sesuai. Sebagaimana dinyatakan oleh informan mengenai pendekatan orang ini sebagai berikut:

“Pendekatan orang ini sama seperti pendekatan tugas. Ketika tupoksi sudah ada, maka orangnya (ASN) harus melaksanakan apa yang menjadi ketugasannya. Kalau kasusnya, meningkatkan sosialisasi bagi pencari kerja di 14 kecamatan tentang informasi pasar kerja dan penempatan AKAD, AKL dan AKAN.

Sumber: wawancara dengan Kepala Seksi Bimbingan dan Penempatan Tenaga Kerja (Senin, 23 Oktober 2017): Transkrip diolah.

Dari pernyataan tersebut, kita bisa menyadari bahwa keterkaitan dari pendekatan tugas dengan pendekatan orangnya sangat erat. Sebagaimana skema yang disajikan dibawah ini menjelaskan dan mengartikan posisi dari pendekatan orangnya. Dimana, posisi pendekatan orangnya ialah aparatur sipil negara (ASN). Artinya peran dari ASN yang merupakan salah satu pendukung dalam peran kapasitas Pemerintah Daerah. ASN dalam hal ini Aktor yang menyiapkan tenagakerja dari *people approach*, yang bertujuan untuk dapat bersaing secara lokal maupun di ASEAN. Oleh karena itu, pendekatan tugasnya sudah tepat sasaran. Selanjutnya peneliti sediakan skema gambar tersebut, disajikan sebagai berikut:



Gambar 5.21.

Skema Peran Pemerintah Kota Yogyakarta dalam Pendekatan Orang

Sumber: Data diolah

Berdasarkan skema diatas, terlihat jelas bahwa peran dari pendekatan orang sudah memenuhi dan melingkupi segala aspek. SDM disiapkan guna untuk dapat bersaing secara lokal maupun di antar negara ASEAN. Dalam hal ini, kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Disimpulkan bahwa peran orang merupakan tugas yang harus di pegang oleh Pemerintah Daerah dari Pemerintah Pusat yang menyiapkan SDMnya sedini mungkin, dan sebelum menyadarkan kepada masyarakat untuk

persiapan MEA, maka peran ASN terlebih dahulu harus memiliki sikap, motivasi, perilaku dan keahlian yang baik dan sesuai dengan harapan. Sehingga nantinya dapat mewadahi masyarakat untuk bersaing pada MEA.

Sejalan dengan hal itu, dalam globalisasi yang menyangkut hubungan internasional yang terjadi persaingan antarnegara dalam halnya MEA. Indonesia dalam kancah persaingan global menurut *World Competitiveness Report*. Saat ini menempati urutan ke-45 atau terendah dari seluruh negara yang diteliti, di bawah Singapura (8), Malaysia (34), Cina (35), Filipina (38), dan Thailand (40).

Selain Indeks kompetensi Indonesia yang masih terbilang masih rendah. Berdasarkan *World Economic Forum 2013*, Indonesia menempati urutan ke-50 atau lebih rendah dari Singapura (urutan ke-2), Malaysia (urutan ke-20) dan Thailand (urutan ke-30). (Pernyataan dari Ketua Komisi Lisensi Badan Nasional Sertifikasi Profesi, BNSP “Mohammad Najib”).

Selain itu, beliau menjelaskan, data tersebut menunjukkan kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia masih kurang mumpuni. Lemahnya SDM tersebut disebabkan pekerja yang ada belum memiliki kualifikasi sehingga kalah dengan tenaga kerja dari negara lain. Lebih lanjut dituturkannya, kualitas yang rendah itu tak sejalan dengan jumlah SDM

Indonesia yang berlimpah. Akibatnya, potensi Sumber Daya Alam juga menjadi terbengkalai karena tidak dieksplorasi secara maksimal. “SDA yang berlimpah akan menjadi percuma jika tidak didukung SDM yang baik,” katanya.

Lanjutnya, Indonesia perlu berkaca kepada negara maju yang memiliki SDA terbatas. Negara-negara di eropa bisa maju karena fokus pengembangan ‘Human Capital’. Melihat kondisi itu, sertifikasi kompetensi perlu digenjot agar SDM indonesia memiliki daya saing. Sertifikasi juga dinilai penting agar pekerja lokal memiliki keunggulan kompetitif di pasar kerja nasional maupun internasional.

Setidaknya Pemerintah berupaya agar kompetensi SDM Indonesia bisa berdaya saing. Namun, program pengembangan yang dijalankan harus terintergrasi dan komprehensif satu sama lain. Sehingga *tren* kompetensinya sudah seharusnya bisa naik, akan tetapi saat ini masih berjalan pelan. Namun demikian, kebutuhan dana pengembangan SDM terbilang tinggi dan tidak sebanding dengan anggaran yang dimiliki pemerintah. Karena itu, pemanfaatan dana dari swasta perlu dimaksimalkan seperti CSR, dan lain sebagainya.

Masalah daya saing dalam pasar dunia yang semakin terbuka merupakan isu kunci dan tantangan yang tidak ringan. Tanpa dibekali kemampuan dan keunggulan saing yang tinggi niscaya produk suatu

negara, termasuk produk Indonesia, tidak akan mampu menembus pasar internasional. Dengan demikian, pada era reformasi dewasa ini, alokasi SDM masih belum mampu mengoreksi kecenderungan terciptanya konsentrasi ekonomi yang memang telah tercipta sejak pemerintahan masa lalu. Sementara di sisi lain Indonesia kekurangan berbagai keahlian untuk mengisi berbagai tuntutan globalisasi.

Selain data tabel, grafik, hasil wawancara, dan skema yang peneliti sajikan pada bab pembahasan ini, untuk memperkuat analisis penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan, maka peneliti sajikan data hasil olahan melalui alat bantu spss secara kualitatif, yakni melalui pendekatan analisis tabulasi silang (crostabulation) dan pendekatan analisis hubungan pengaruh atau signifikansi (uji chi square). Untuk mengetahui adakah hubungan (pengaruh) antara pendekatan orang dengan indikator tingkat individu. Maka, hasil pengolahan tersebut, dirincikan sebagai berikut:

1. Hubungan Pendekatan Orang dengan Tingkat Individu

Berkaitan dengan analisis crosstab (tabel silang), yakni untuk menguji sebuah ketergantungan (test of independence), dimana memiliki tujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi seberapa besar pengaruh atau hubungan antar indikator maupun variabel dalam penelitian ini. Hubungan Pendekatan Struktural dengan Tingkat Individu adalah:

Tabel 5.99.
Crosstabulation “Pendekatan Orang” dengan “Tingkat Individu”

			Tingkat Individu			Total
			Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	
Pendekatan Orang	Tidak Sesuai	Count	3	1	1	5
		% of Total	15.0%	5.0%	5.0%	25.0%
	Netral	Count	0	1	2	3
		% of Total	0.0%	5.0%	10.0%	15.0%
	Sesuai	Count	0	4	8	12
		% of Total	0.0%	20.0%	40.0%	60.0%
Total		Count	3	6	11	20
		% of Total	15.0%	30.0%	55.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris pendekatan orang, dan pada kolom tingkat individu ada 8 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 40%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (pendekatan orang dan tingkat individu). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.100.
Chi Square Tests “Pendekatan Orang” dengan “Tingkat Individu”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.707^a	4	.030
Likelihood Ratio	10.385	4	.034
Linear-by-Linear Association	6.268	1	.012
N of Valid Cases	20		
a. 8 cells (88.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .45.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- a. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara pendekatan orang dengan tingkat individu tersebut.
- b. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara pendekatan orang dengan tingkat individu tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari ($<$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
- b. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,030. Jika nilai signifikansinya $>$ 0,05 maka H₀ diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $<$ 0,05 maka H₀ ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,030 < 0,05$ yang artinya H₀ ditolak, yakni ada hubungan antara pendekatan orang dengan tingkat individu (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara pendekatan orang dengan tingkat individu tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan pendekatan orang dengan tingkat individu.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan pendekatan orang dengan tingkat individu. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

- a. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
- b. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in error (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara pendekatan orang dengan tingkat individu, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.101.
Symmetric Measures “Pendekatan Orang” dengan “Tingkat Individu”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.590	.030
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel pendekatan orang dengan tingkat individu, hasil angka signifikannya adalah 0,030. Dikarenakan nilai signifikansinya dibawah 5% (0,05), maka ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,590 mengartikan hubungannya cukup erat antara pendekatan orang dengan tingkat individu. Hubungan cukup erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekati angka 0 antara variabel pendekatan orang dengan tingkat individu. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

2. Hubungan Pendekatan Orang dengan Tingkat Kelembagaan

Selanjutnya, untuk hubungan pendekatan orang dengan tingkat kelembagaannya adalah:

Tabel 5.102.
Crosstabulation “Pendekatan Orang” dengan “Tingkat Kelembagaan”

			Tingkat Kelembagaan			Total
			Tidak Sesuai	Netral	Sesuai	
Pendekatan Orang	Tidak Sesuai	Count	3	1	2	6
		% of Total	15.0%	5.0%	10.0%	30.0%
	Netral	Count	0	0	3	3
		% of Total	0.0%	0.0%	15.0%	15.0%
	Sesuai	Count	0	0	11	11
		% of Total	0.0%	0.0%	55.0%	55.0%
Total		Count	3	1	16	20
		% of Total	15.0%	5.0%	80.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris pendekatan orang, dan pada kolom tingkat kelembagaan ada 11 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 55%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (pendekatan orang dan tingkat kelembagaan). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.103.
Chi Square Tests “Pendekatan Orang” dengan “Tingkat Kelembagaan”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11.667^a	4	.020
Likelihood Ratio	12.378	4	.015
Linear-by-Linear Association	8.755	1	.003
N of Valid Cases	20		
a. 8 cells (88.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .15.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- a. H₀: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara pendekatan orang dengan tingkat kelembagaan tersebut.
- b. H₁: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara pendekatan orang dengan tingkat kelembagaan tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari ($<$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
- b. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,020. Jika nilai signifikansinya $>$ 0,05 maka H₀ diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $<$ 0,05 maka H₀ ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,020 < 0,05$ yang artinya H₀ ditolak, yakni ada hubungan antara pendekatan orang dengan tingkat kelembagaan (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 ditolak atau ada hubungan antara pendekatan orang dengan tingkat kelembagaan tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai dalam hubungan pendekatan orang dengan tingkat kelembagaan.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan pendekatan orang dengan tingkat kelembagaan. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

1. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.
2. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in error (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara pendekatan orang dengan tingkat kelembagaan, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.104.
Symmetric Measures “Pendekatan Orang” dengan “Tingkat Kelembagaan”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.607	.020
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel pendekatan orang dengan tingkat kelembagaan, hasil angka signifikannya adalah 0,020. Dikarenakan nilai signifikansinya dibawah 5% (0,05), maka ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,607 mengartikan hubungannya sangat erat antara pendekatan orang dengan tingkat kelembagaan. Hubungan sangat erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) dan tidak ada hubungan bila mendekat angka 0 antara variabel pendekatan orang dengan tingkat kelembagaan. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan secara nyata.

3. Hubungan Pendekatan Orang dengan Tingkat Sistem

Selanjutnya, untuk hubungan pendekatan orang dengan tingkat sistemnya adalah:

Tabel 5.105.
Crosstabulation “Pendekatan Orang” dengan “Tingkat Sistem”

		Tingkat Sistem			Total	
		Tidak Sesuai	Netral	Sesuai		
Pendekatan Orang	Tidak Sesuai	Count	1	0	6	7
		% of Total	5.0%	0.0%	30.0%	35.0%
	Netral	Count	0	0	1	1
		% of Total	0.0%	0.0%	5.0%	5.0%
	Sesuai	Count	5	3	4	12
		% of Total	25.0%	15.0%	20.0%	60.0%
Total		Count	6	3	11	20
		% of Total	30.0%	15.0%	55.0%	100.0%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas, yang menggambarkan hubungan antara variabel. Yakni pada baris pendekatan orang, dan pada kolom tingkat sistem ada 5 orang responden menyatakan setuju/sesuai, dengan persentase sebesar 25%. Sebagaimana terlihat dari 20 data responden yang semuanya diproses, sehingga tingkat validitasnya 100%. Sedangkan, disatu sisi pernyataan tidak sesuai lebih unggul, ada 6 orang responden dengan persentase sebesar 30%. Untuk itu, sebagaimana dalam uji chi square, yang dalam hal ini ialah untuk menjawab dan mengamati ada tidaknya hubungan dari dua variabel ini (pendekatan orang dan tingkat sistem). Maka disajikan tabel hasil chi squarenya sebagai berikut:

Tabel 5.106.
Chi Square Tests “Pendekatan Orang” dengan “Tingkat Sistem”

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.014^a	4	.198
Likelihood Ratio	7.380	4	.117
Linear-by-Linear Association	3.572	1	.059
N of Valid Cases	20		
a. 8 cells (88.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .15.			

Sumber: Data Diolah

Pada tabel diatas, maka hipotesis untuk kasus ini adalah:

- a. H0: tidak ada hubungan antara baris dan kolom atau antara pendekatan orang dengan tingkat sistem tersebut.
- b. H1: ada hubungan antara baris dan kolom, atau antara pendekatan orang dengan tingkat sistem tersebut.

Sehingga, dasar dalam pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan perbandingan chi square dan angka dari tabel, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) kurang dari ($<$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H0 ditolak, yang berarti ada hubungan (pengaruh/signifikan).
- b. Sedangkan Jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-sided) lebih dari ($>$) tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05), maka H0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan (pengaruh/signifikan).

Selanjutnya, jika dilihat untuk hasil uji hipotesisnya, yakni bagian “Asymp. Sig. (2-sided)” yang hasilnya sebesar 0,198. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima. Akan tetapi, jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dalam kasus ini $0,198 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima, yakni tidak ada hubungan antara pendekatan orang dengan tingkat sistem (baris dan kolom).

Dari penjelasan kedua analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yang sama yakni ketika H_0 diterima atau tidak ada hubungan antara pendekatan orang dengan tingkat sistem tersebut. Maka, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju/sesuai (5 orang, 25%), dalam hubungan pendekatan orang dengan tingkat sistem, itu berarti tidak ada hubungan atau pengaruh yang signifikan, hal ini terjawab dengan pernyataan dari 6 orang responden dengan persentase 30%.

Selain itu, untuk melihat seberapa besar atau seberapa kuat dari hubungan tingkat kelembagaan dengan tingkat individu. Maka, perlu menguji keeratan hubungan dua variabel berskala nominal. Dalam SPSS disediakan 2 cara untuk mengukur hubungan tersebut, yaitu:

- a. Symetric Measures, yaitu hubungan yang setara dan berdasarkan chi square.

- b. Directional Measures, yaitu hubungan yang tidak setara dan berdasarkan pada proportional reduction in error (PRE).

Dari kedua cara perhitungan diatas, dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil temuan dilapangan yakni pernyataan dari responden. Maka, untuk kasus hubungan antara pendekatan orang dengan tingkat sistem, peneliti memfokuskan pada hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.107.
Symmetric Measures “Pendekatan Orang” dengan “Tingkat Sistem”

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.481	.198
N of Valid Cases		20	

Sumber: Data Diolah

Untuk menghitung korelasi antara variabel pendekatan orang dengan tingkat sistem, hasil angka signifikannya adalah 0,198. Dikarenakan nilai signifikansinya diatas 5% (0,05), maka tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sebagaimana sudah terbukti pada tabel sebelumnya. Sedangkan, besaran nilai koefisien kontigensinya sebesar 0,481 mengartikan hubungannya tidak sangat erat antara pendekatan orang dengan tingkat sistem. Hubungan tidak sangat erat ini diartikan bahwa jika mendekati angka 0. Sedangkan jika mendekati angka 1 (standar baku dalam symmetric measures) yang berarti ada hubungan antara variabel pendekatan orang dengan

tingka sistem. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel ini tidak memiliki hubungan yang secara nyata.

Dari tabel, grafik, skema, dan hasil *crosstabulation* beserta *chi-square* dan *symmetric measures* yang sudah dijelaskan diatas. Kesimpulan pada Pendekatan Orang ini adalah bahwa peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta, dalam hal ini ialah Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi untuk menghadapi persaingan MEA, didukung atas hasil keterkaitan antara faktor yang mempengaruhi versus indikator, sehingga disimpulkan sebagai berikut:

- a. Ada hubungan dan pengaruh antara Pendekatan Orang dengan Tingkat Individu. Dengan nilai signifikansinya sebesar 0,0306 yang hubungannya sangat erat.
- b. Ada hubungan dan pengaruh antara Pendekatan Orang dengan Tingkat Kelembagaan. Dengan nilai signifikansinya sebesar 0,020 yang hubungannya sangat erat.
- c. Tidak ada hubungan dan pengaruh antara Pendekatan Orang dengan Tingkat Sistem. Dengan nilai signifikansinya sebesar 0,198 yang hubungannya tidak sangat erat.