

Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kota Mataram

Lilis^{1*}, Abdurrahman², Asfarony Hendra Nazwin³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Mataram
liliss03@cloud.com*



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbangpare.org/index.php/maras>

Vol. 2 No. 3 September 2024

Page: 1503-1511

Article History:

Received: 16-08-2024

Accepted: 19-08-2024

Abstrak : Pertumbuhan penduduk Indonesia meningkat, menyebabkan pengangguran yang serius, terutama di Kota Mataram, dengan peningkatan signifikan pada tahun 2022. Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja berperan penting dalam mengatasi masalah ini, dengan fokus pada menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran terutama di kalangan lulusan SMA dan SMK. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram memiliki peran signifikan dalam mengurangi pengangguran melalui kebijakan inklusi sosial, komunikasi efektif, dan peran sebagai mediator antara pencari kerja dan perusahaan. Strategi yang diterapkan meliputi perencanaan di sektor formal dan nonformal, penyebaran informasi bursa kerja melalui media sosial, serta pelatihan dan magang untuk meningkatkan mutu dan produktivitas tenaga kerja. Upaya ini bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil dan mandiri, sehingga dapat berkontribusi pada penurunan tingkat pengangguran di Kota Mataram. Kesimpulan yang didapat menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram berperan penting dalam mengurangi pengangguran melalui kebijakan, mediasi konflik, dan fasilitasi komunikasi antara pekerja dan perusahaan. Upaya mereka mencakup pelatihan, magang, serta penyebaran informasi lowongan kerja, yang bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil, mandiri, dan produktif.

Kata Kunci : Peran Dinas Tenaga Kerja; Kota Mataram; Pengurangan Pengangguran

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk terbanyak di dunia. Jumlah penduduk di Tanah Air pun terus mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS). Jumlah penduduk di Tanah Air sebanyak 255,58 juta jiwa pada pertengahan tahun

2015. Jumlah itu kemudian naik menjadi 15% menjadi 275,77 juta jiwa hingga pertengahan 2022. Maraknya pertambahan jumlah penduduk di Tanah Air lantaran angka kelahiran yang terus meningkat. Hal ini patut diwaspadai, sebab ledakan penduduk dapat berdampak pada tingginya tingkat kemiskinan hingga sulitnya memenuhi kebutuhan pangan nasional (Annur, 2022). Dengan adanya kepadatan penduduk di Indonesia tidak bisa dihindari bahwa negara Indonesia memiliki berbagai persoalan yang dihadapi, mulai dari pengangguran, krisis ekonomi, meningkatnya persaingan dalam menghadapi dunia usaha dan industri, hingga persoalan-persoalan yang lainnya. Saat memasuki usia kerja penduduk di Indonesia membutuhkan lapangan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya setiap hari. Dengan jumlah penduduk yang besar, lapangan pekerjaan yang besar juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia, peran Pemerintah punya keharusan menjamin lapangan pekerjaan bagi setiap warga negaranya (Junita, Marlina, 2021). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap hal yang mempunyai peranan sebagai salah satu modal pelaksana pembangunan yang dapat mewujudkan kesejahteraan seluruh masyarakat Indonesia termasuk para tenaga kerja itu sendiri. Untuk mencapai pelaksanaan pembangunan SDM dalam konteks tenaga kerja maka diperlukan angkatan kerja yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas (Prihatin & Pratama, 2021). Pengangguran adalah masalah serius yang dihadapi Indonesia dan menjadi persoalan yang tidak mudah ditangani. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan ekonomi serta minimnya pengetahuan keahlian untuk mampu bersaing dan menyerap pertambahan tenaga kerja. Sehingga persoalan Ketenagakerjaan khususnya pengangguran ini meningkat secara terus-menerus setiap tahunnya (Manurung et al., 2021).

Pada tahun 2022 angka pengangguran di Kota Mataram meningkat drastis. Pemicunya adalah lapangan pekerjaan tidak sesuai dengan angkatan kerja. Pengangguran terbuka yang didominasi lulusan sekolah menengah atas di dorong membuka usaha secara mandiri. Jumlah pengangguran di Kota Mataram tahun 2021 sejumlah 13.448 jiwa atau 5,19%. Pada periode Januari-Agustus 2022 mengalami peningkatan 0,84% menjadi 6,03% atau 15.420 jiwa. Secara akumulasi angka pengangguran bertambah menjadi 1.972 jiwa. Penyumbang terbesar angka pengangguran di Kota Mataram berasal dari lulusan sekolah menengah atas (SMA) dan sekolah menengah kejuruan (SMK). Tekanan demograis, dengan jumlah dan kompetisi angkatan kerja yang besar. Pertumbuhan ekonomi yang jauh lebih kecil daripada pertumbuhan angkatan kerja. Kecilnya jumlah lapangan kerja yang tersedia dari jumlah pencari kerja. Kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja (Qothrunada, 2022). Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Mariono et al., 2017) di Kabupaten Minahasa meparkan terdapat faktor eksternal masalah pengangguran juga akibat pengaruh sosial budaya yang berkepanjangan sampai saat ini, serta jumlah angkatan kerja yang cukup besar membuat persoalan tenaga kerja menjadi sangat besar dan kompleks.

Pengangguran bisa mengurangi pendapatan masyarakat dan mengurangi tingkat kemakmuran suatu Negara. Tingginya angka pengangguran dapat mengakibatkan banyaknya sumber daya manusia yang terbuang dan bisa menyebabkan turunnya tingkat pendapatan masyarakat. Ketiadaan pendapatan

menyebabkan penganggur harus mengurangi pengeluarannya yang menyebabkan menurunnya tingkat kemakmuran dan kesejahteraan. Pengangguran yang berkepanjangan juga dapat menimbulkan efek psikologis yang buruk terhadap penganggur dan keluarganya. Tingkat pengangguran yang tinggi ini dapat menyebabkan kerugian yang besar baik itu bagi Negara maupun masyarakat. Berdasarkan persoalan tersebut penelitian yang dilakukan oleh Mariono 2017 menggunakan indikator analisa data, yang dilakukan sepanjang penelitian berlangsung sejak pengumpulan data dimulai, analisis data dilangsungkan secara terus menerus hingga pembuatan laporan penelitian.

Dari hasil pengamatan peneliti dengan penelitian terdahulu, bahwa dalam pemecahan persoalan terkait dengan penelitian terhadap peran Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Mataram bahwa indikator yang digunakan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, menggunakan indikator yang sama. Kemudian peneliti merujuk kepada penelitian lapangan yang mencari tahu tentang peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran di Kota Mataram. Peran Dinas Tenaga Kerja sangatlah penting dalam menangani masalah pengangguran di Negara Indonesia dan khususnya di wilayah Nusa Tenggara Barat, seperti keterangan Kepala Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Mataram, H. Rudi Suryawan membenarkan kenaikan angka pengangguran pada periode Januari-Agustus 2022. Kenaikan cukup signifikan mencapai 1.972 jiwa dari jumlah sebelumnya 13.448 jiwa menjadi 15.420 jiwa atau naik mencapai 0,84%. Pemicunya adalah lowongan pekerjaan sangat terbatas dan kondisi ekonomi secara nasional belum normal. Data yang dirilis BPS itu memang terjadi kenaikan angka pengangguran di Mataram.

Penyumbang terbesar angka pengangguran di Kota Mataram berasal dari lulusan sekolah menengah atas (SMA) dan sekolah menengah kejuruan (SMK). Hal ini berpengaruh terhadap dibukanya lapangan pekerjaan. Dalam konteks ini, pemkot tidak bisa membendung tenaga kerja yang berasal dari luar untuk mencari pekerjaan ke Kota Mataram. Artinya, dibutuhkan keterampilan untuk berkompetisi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maka pemerintah berkewajiban dalam mengatasi masalah pengangguran ini. Dapat dilihat dalam pasal 5 menyatakan “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di luar maupun di dalam hubungan kerja. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik mengangkat sebuah judul terkait dengan analisis peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kota Mataram.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dampak wisata pacuan kuda. Adapun metode yang digunakan untuk mengungkap hal tersebut adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data lapangan dalam penelitian ini merupakan deskripsi Dampak Program terhadap Tingkat Pengangguran.

1. Teknik Observasi (Pengamatan)

Teknik observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti yang luas, observasi sebenarnya tidak hanya

terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung, (Prihatin & Pratama, 2021).

2. Teknik Wawancara (Interview)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai. Menurut Hopkins, wawancara adalah suatu cara untuk mengetahui situasi tertentu di dalam kelas dilihat dari sudut pandang yang lain. Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya-jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal (Sugiyono, 2018 : 112).

3. Teknik Dokumentasi

Metode ini dapat diartikan sebagai cara pengumpulan data dengan cara memanfaatkan data-data berupa buku, catatan (dokumen) sebagaimana dijelaskan oleh Sanapiah Faesal sebagai berikut: metode dokumenter, sumber informasinya berupa bahan-bahan tertulis atau tercatat. Pada metode ini petugas pengumpulan data tinggal mentransfer bahan-bahan tertulis yang relevan pada lembaran-lembaran yang telah disiapkan untuk mereka sebagaimana mestinya (Sugiyono, 2018 : 113).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran

A. Peran Kebijakan

Peran kebijakan dinas tenaga kerja sangat penting dalam menjaga stabilitas ekonomi dengan mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kesempatan kerja. Berdasarkan wawancara dengan Bapak H. Rudi Suryawan, S.H Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram, kebijakan dinas tenaga kerja menekankan inklusi sosial dalam ketenagakerjaan, yang berarti mengintegrasikan semua lapisan masyarakat ke dalam pasar tenaga kerja tanpa diskriminasi. Tujuan dari kebijakan ini adalah:

1. Anti-diskriminasi

Menjamin akses yang sama terhadap pekerjaan tanpa diskriminasi berdasarkan latar belakang sosial, ekonomi, gender, atau disabilitas.

2. Pelatihan dan pendidikan

Memberikan pelatihan dan pendidikan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja.

3. Pengembangan kebijakan khusus

Menciptakan kebijakan yang mendukung kelompok-kelompok rentan agar mereka mendapatkan peluang kerja yang adil.

4. Penempatan tenaga kerja

Memfasilitasi penempatan tenaga kerja dengan menghubungkan pencari kerja dan perusahaan.

5. Pengawasan dan perlindungan hak tenaga kerja

Menjamin bahwa hak-hak pekerja terlindungi dan dipatuhi.

6. Kebijakan kesejahteraan sosial

Menerapkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan sosial pekerja.

7. Riset dan analisis pasar tenaga kerja

Melakukan penelitian untuk memahami dinamika pasar tenaga kerja dan mengembangkan strategi yang tepat.

Inklusi sosial dalam ketenagakerjaan dapat meningkatkan produktivitas, diversifikasi tenaga kerja, dan mendorong inovasi, yang semuanya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang lebih berkelanjutan dan stabil.

B. Peran Komunikasi

Peran komunikasi dinas tenaga kerja sangat penting dalam mengurangi pengangguran dengan memastikan informasi yang jelas dan terbuka kepada semua pihak terkait. Ibu Siti Nuraini, S.H Kepala Seksi Penempatan Perluasan Kerja, menyatakan pentingnya komunikasi yang efektif antara dinas tenaga kerja dengan perusahaan, lembaga pelatihan, institusi pendidikan, dan masyarakat umum. Bapak Lalu Lukman, S.E Kepala Seksi Syarat Kerja, menambahkan bahwa koordinasi dengan perusahaan lokal dan kemitraan dengan lembaga pendidikan sangat penting untuk menyelaraskan kebutuhan pasar kerja dengan keterampilan pencari kerja.

Dinas tenaga kerja menggunakan berbagai saluran komunikasi seperti media sosial, website resmi, seminar, dan lokakarya untuk menyampaikan informasi tentang peluang pekerjaan, program pelatihan, dan kebijakan terbaru. Menurut Ibu Anis, seorang pencari kerja, dinas tenaga kerja cukup terbuka dalam menyediakan informasi meskipun terkadang ada kesulitan dalam mendapatkan informasi terbaru secara cepat.

C. Peran Mediator

Peran mediator dinas tenaga kerja adalah menjembatani antara pencari kerja dan peluang kerja yang tersedia. Bapak H. Rudi Suryawan, S.H menjelaskan bahwa mediator membantu mencocokkan keterampilan pencari kerja dengan kebutuhan perusahaan. Peran ini melibatkan:

1. Pencocokan keterampilan

Mengidentifikasi dan mencocokkan keterampilan pencari kerja dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pengembangan keterampilan

Memberikan rekomendasi pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan keterampilan pencari kerja.

3. Memfasilitasi komunikasi

Menyederhanakan proses komunikasi antara perusahaan dan pencari kerja.

Ibu Siti Nuraini, S.H menambahkan bahwa dinas tenaga kerja melakukan survei dan analisis pasar tenaga kerja untuk memahami tren industri dan bekerja sama dengan lembaga pendidikan untuk memastikan keterampilan yang diajarkan sesuai dengan kebutuhan pasar. Ade Rachim, seorang pencari kerja menyatakan bahwa peran mediator sangat penting dalam membantu pencari kerja mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka, serta memberikan pelatihan keterampilan, bantuan dalam pembuatan CV, dan persiapan wawancara kerja.

Bapak Ahadi Hudaya, S.E Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, mengakui tantangan dalam mencocokkan kebutuhan perusahaan yang terus berubah dengan keterampilan pencari kerja. Untuk mengatasi tantangan ini, dinas

tenaga kerja melakukan riset pasar, mengidentifikasi keterampilan kunci, dan berkolaborasi dengan lembaga pendidikan dan pelatihan.

Strategi Pemerintah Desa dalam Mengembangkan Ekonomi Masyarakat Lokal Desa Melalui Desa Wisata Kuranji Dalang

Pemerintah Desa Kuranji Dalang menerapkan berbagai strategi untuk mengembangkan ekonomi masyarakat lokal melalui desa wisata. Salah satunya adalah pengembangan infrastruktur seperti fasilitas berjualan, toilet, lahan parkir, dan sarana lainnya. Selain itu, mereka fokus pada pemberdayaan masyarakat lokal dengan mendorong partisipasi aktif dalam pengelolaan usaha pariwisata dan mempromosikan wisata melalui media sosial. Rencana peningkatan akses jalan juga diharapkan dapat meningkatkan minat pengunjung, dengan dukungan dari masyarakat setempat yang menyadari pentingnya infrastruktur yang baik dan fasilitas menarik.

Pemberdayaan masyarakat dilakukan melalui pembentukan kelompok POKDARWIS yang terdiri dari warga lokal untuk mengelola dan mengembangkan wisata pantai Kuranji. Kelompok ini aktif dalam mengorganisir kegiatan, menjaga kebersihan, dan keamanan area wisata. Pemerintah desa juga memberikan pelatihan dan bantuan untuk mengembangkan usaha kecil di sekitar area wisata. Partisipasi aktif masyarakat sangat penting dalam pengembangan desa wisata, termasuk dalam pengelolaan destinasi, menjaga kebersihan, menyambut wisatawan dengan ramah, dan mempromosikan potensi wisata desa.

Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Mataram

A. Menekan Tingkat Pengangguran

Strategi untuk menekan tingkat pengangguran merujuk pada rencana dan langkah-langkah yang dirancang dan dilaksanakan oleh pemerintah, lembaga, atau organisasi tertentu untuk mengurangi jumlah individu yang tidak bekerja. Pengangguran dapat berdampak signifikan pada perekonomian, seperti menurunnya pendapatan individu dan daya beli, serta memberikan tekanan pada sistem sosial.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak H. Rudi Suryawan, S.H Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram, disebutkan bahwa strategi yang dilakukan termasuk perencanaan di sektor formal dan nonformal. Sektor formal meliputi pekerjaan terstruktur dalam perusahaan, pemerintahan, atau sektor swasta, sementara sektor nonformal mencakup usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Strategi di sektor formal :

1. Kebijakan pendidikan dan pelatihan

Mendorong pendidikan dan pelatihan keterampilan yang sesuai dengan permintaan pasar kerja, serta bekerja sama dengan institusi pendidikan untuk mengembangkan kurikulum yang relevan.

2. Program magang dan pembelajaran

Menyediakan program magang dan pelatihan *on the job* bagi pencari kerja.

3. Penciptaan lapangan kerja.

Mendorong investasi dan pertumbuhan sektor ekonomi yang berpotensi menciptakan lapangan kerja.

Strategi di Sektor Nonformal:

1. Pemberdayaan komunitas

- Mendorong kewirausahaan dan pembentukan UMKM di tingkat lokal.
2. Pengembangan keterampilan *entrepreneurship*
Menyelenggarakan pelatihan bagi individu yang ingin memulai usaha sendiri.
 3. Pendidikan dan kesadaran berwirausaha
Menyediakan pelatihan dan seminar untuk membangun kesadaran akan potensi wirausaha.
 4. Mendukung sektor nonprofit
Mendorong sektor nonprofit untuk memberikan pelatihan keterampilan.
 5. Kemitraan dengan swasta dan LSM
Berkolaborasi dengan perusahaan swasta dan organisasi non-pemerintah untuk program pelatihan dan pemberdayaan masyarakat.

Tabel di bawah ini menunjukkan tingkat pengangguran di Kota Mataram sebelum dan sesudah pelaksanaan strategi Dinas Tenaga Kerja:

| No | Tingkat Pengangguran | Tahun | Persentase |
|----|----------------------|-------|------------|
| 1 | 17,930 orang | 2021 | 6.83% |
| 2 | 13,448 orang | 2022 | 5.19% |

B. Memberikan Informasi Bursa Kerja

Informasi mengenai lowongan pekerjaan sangat penting untuk mempertemukan pencari kerja dengan pekerjaan yang diinginkan. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Siti Nuraini, S.H Dinas Tenaga Kerja menggunakan media sosial, seperti Facebook, untuk memberikan informasi lowongan pekerjaan. Ini mempermudah para pencari kerja dalam mengakses informasi lowongan pekerjaan.

Manfaat penggunaan media sosial untuk informasi lowongan pekerjaan:

1. Jangkauan yang luas
Facebook memiliki jutaan pengguna aktif setiap hari.
2. Targeting yang tepat
Facebook menyediakan fitur target berdasarkan profil pengguna.
3. Interaksi dan keterlibatan
Memungkinkan interaksi langsung dengan calon karyawan potensial.
4. Berbagi dengan mudah
Informasi dapat dibagikan secara luas oleh pengguna.
5. Biaya yang terjangkau
Lebih murah dibandingkan beberapa platform perekrutan lainnya.

C. Mengadakan Pelatihan/Magang Guna Meningkatkan Mutu Tenaga Kerja, Mandiri, dan Produktifitas

Pelatihan adalah salah satu program dari Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram untuk meningkatkan mutu dan keterampilan tenaga kerja. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ahadi Hudaya, S.E pelatihan diadakan untuk membantu pencari kerja meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar kerja atau untuk usaha mandiri. Program pelatihan yang dilaksanakan :

1. Pelatihan tata boga
Mengasah keterampilan memasak, seperti membuat roti dan aneka kue.
2. Pelatihan wirausaha tenaga kerja mandiri
Menyediakan pelatihan bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk membuka usaha secara mandiri.

3. Pelatihan dan pemberian sertifikat

Menyediakan pelatihan dengan sertifikasi yang dapat meningkatkan daya tarik kandidat di mata pemberi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka hasil yang dapat dicapai dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram memiliki peran penting dalam mengurangi pengangguran melalui penyusunan kebijakan, mediasi konflik, serta penyampaian informasi dan fasilitasi komunikasi antara pekerja dan perusahaan. Melalui kegiatan-kegiatan ini, Dinas Tenaga Kerja mempersiapkan pencari kerja lebih baik, memfasilitasi akses ke informasi lowongan kerja, dan meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan magang, sehingga menciptakan kesempatan kerja yang lebih baik dan tenaga kerja yang terampil, mandiri, dan produktif.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka perlu dikemukakan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram, agar dapat mendorong dan memberdayakan calon tenaga kerja untuk menjadi wirausaha dengan memberikan pelatihan, bantuan teknis, dan akses ke sumber daya yang diperlukan untuk memulai usaha sendiri.
2. Disarankan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram untuk membuat program magang yang efektif dan memfasilitasi kesempatan kerja sementara untuk memberikan pengalaman praktis kepada para pencari kerja, sehingga mereka dapat memperoleh keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan jangka panjang.
3. Disarankan kepada para pengangguran agar memanfaatkan waktu luang untuk meningkatkan keterampilan atau pengetahuan Anda. Ikuti kursus online, pelatihan, atau baca buku yang relevan dengan bidang yang Anda minati. Hal ini dapat memperluas pengetahuan dan meningkatkan peluang saat mencari pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul Khakim. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- [2] Bagoes Mantra, Ida. 2003. *Demografi Umum*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- [3] Bernard Raho, SVD. 2007. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publiser.
- [4] Berry, David. (2009). *Pokok-Pokok Pikiran dalam Sosiologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [5] Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- [6] Effendi, Tadjuddin Noer 1993. *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Yogyakarta: PT. Tiara Wacan Yogya.
- [7] Gulo. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Grasindo

- [8] Hamalik, Oemar. 2000. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Al Gesindo
- [9] Hartini dan Kartasapoetra, G, 1992, *Kamus Sosiologi dan Kependudukan*, Penerbit Bumi aksara, Solo.
- [10] Miles, Mathew B. Dan A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif : Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi. Pendamping, Mulyarto. Cet. I. Jakarta : UI Press.
- [11] Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [12] Sanafiah Faesal 2002, *Dasar dan Teknik Penelitian Keilmuan Sosial* (Surabaya: Usaha Nasional,).
- [13] Sarwono, Sarlito W & Meinarno, Eko A. 2015. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- [14] Sastrohadiwiry, S.B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- [15] Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- [16] Soekanto, Soejono. 2012 *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- [17] Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- [18] Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- [19] Suroto. 2000. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja*. Edisi 2. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [20] Zulkarnain Harahab. 2008. *Hukum Islam- dinamika dan perkembangannya di Indonesia*. Kreasi Total Media, Yogyakarta.
- [21] Sadono Sukirno. (2008). *Mikroekonomi: Teori Pengantar*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [22] Sastrohadiwiry, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [23] Soekanto, S. (2017). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- [24] Suharto, E. (2014). *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [25] Sukirno, S. (2004). *Makro Ekonomi.Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [26] Suparman, S. E. (2022). *Pembangunan Ketenagakerjaan: Teori, Konsep, Model, dan Studi Empiris*. Publica Indonesia Utama.