

BAB III

PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dipaparkan hasil penelitian di lapangan dari data primer yang diperoleh. Data primer merupakan data yang didapatkan dari wawancara dengan pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan proses perumusan strategi pemerintah dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Sleman tahun 2016. Seluruh data yang terkumpul dari hasil penelitian di lapangan akan dipaparkan dan kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik kualitatif dengan tujuan agar analisa terhadap seluruh data yang diperoleh dan diklarifikasikan dengan lebih sederhana dan digambarkan dengan kalimat yang lebih mudah dipahami.

Pada bagian ini akan dijelaskan analisis lingkungan strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Menurut John M. Bryson (2007:145) Analisis lingkungan strategi digunakan Untuk merespon secara efektif terhadap perubahan lingkungannya, organisasi publik harus memahami lingkungan internal dan lingkungan eksternalnya. Pemahaman tentang lingkungan internal berguna untuk mengetahui kekuatan (*strenght*) dan kelemahan (*weakness*), sedangkan lingkungan eksternal untuk mengetahui peluang (*oportunities*) dan ancaman (*threats*). Pemahaman atas kondisi kedua lingkungan tersebut digunakan sebagai pijakan dalam analisis SWOT (*strenght, weakness, oportunities, threats*).

Penilaian eksternal dan internal juga mengembangkan keterampilan para staf kunci yang jangkauannya terbatas, khususnya orang-orang penting pembuat keputusan dan pembentuk opini. Penilaian menggambarkan perhatian terhadap isu dan informasi yang melintasi batas-batas eksternal dan internal organisasi. Penilaian eksternal dan internal menambah kemampuan para pembuat keputusan dan arah keputusan yang mungkin belum pernah dipikirkan sebelumnya.

A. Analisis lingkungan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman

1. Identifikasi Mandat dan Misi Organisasi

Menurut Bryson (2007:145) Mandat merupakan apa yang harus dilakukan dan diwajibkan oleh pihak yang lebih tinggi otoritasnya termasuk yang diharapkan dari masyarakat lokal sendiri. Sedangkan misi adalah pernyataan tentang untuk apa suatu organisasi atau lembaga didirikan atau misi merupakan justifikasi tentang kehadiran suatu lembaga, mengapa lembaga tersebut mengerjakan apa yang dikerjakan. Mandat dari sisi inilah yang digunakan sebagai titik tolak dalam mengukur kinerja organisasi tersebut. Adapun Mandat dan Misi Disnakersos adalah sebagai berikut:

a) Mandat Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman

Mandat dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman yaitu **“Terwujudnya masyarakat Sleman yang lebih Sejahtera,**

mandiri, berbudaya dan Terintegrasikannya sistem e-government menuju *smart regency* pada tahun 2021”.

Masyarakat Sleman yang sejahtera mengandung arti bahwa pembangunan di Kabupaten Sleman mengarah pada terwujudnya suatu keadaan dimana masyarakat terpenuhi kebutuhan dasarnya, baik kebutuhan lahir maupun batin, secara merata. Beberapa indikator untuk mengukur pencapaian sejahtera adalah Indeks Pembangunan Manusia, menurunnya ketimpangan ekonomi, menurunnya angka kemiskinan, meningkatnya kualitas lingkungan hidup, dan pertumbuhan ekonomi.

Masyarakat mandiri merupakan suatu keadaan dimana Pemerintah Kabupaten Sleman memiliki kemampuan mendayagunakan potensi lokal dan sumber daya yang ada, memiliki ketahanan terhadap dinamika yang berlangsung serta kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan masalah yang ada sekitarnya sehingga mampu mencari solusi dan mengoptimalkan sumber daya dan potensi yang berlangsung serta kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan masalah yang ada di sekitar sehingga mampu mencari solusi dan mengoptimalkan sumber daya dan potensi yang dimilikinya. Beberapa indikator untuk mengukur pencapaian kemandirian adalah meningkatnya daya saing daerah, meningkatnya kontribusi sektor lokal ekonomi daerah.

Berbudaya berarti suatu keadaan di mana di dalam masyarakat tertanam dan terbina nilai-nilai tatanan dan norma yang luhur tanpa meninggalkan warisan budaya dan seni. Terintegrasinya sistem e-Govt, bahwa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat diperlukan sistem pelayanan yang lebih baik yang merupakan panduan sistem regulasi, kebijakan, sikap dan perilaku, yang didukung dengan teknologi informasi yang modern yang mampu memberikan respon dan efektivitas yang tinggi dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang baik dalam rangka menuju *Smart Regency*.

Terintegrasinya sistem e-Govt, bahwa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat diperlukan sistem pelayanan yang lebih baik yang merupakan panduan sistem regulasi, kebijakan, sikap dan perilaku, yang didukung dengan teknologi informasi yang modern yang mampu memberikan respon dan efektivitas yang tinggi dalam penyelenggaraan pemerintah untuk mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang baik dalam rangka menuju *Smart Regency*.
(Renstra Disnakersos Kabupaten Sleman Tahun 2016-2021)

b) Misi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman

Misi merupakan penjabaran dari mandat dan disusun dalam rangka mengimplementasikan langkah-langkah yang akan dilakukan dalam mewujudkan mandat tersebut. Rumusan misi merupakan penggambaran dari mandat yang ingin dicapai dan menguraikan

upaya-upaya apa yang harus dilakukan. Rumusan misi disusun untuk memberikan kerangka bagi tujuan dan sasaran serta arah kebijakan yang ingin dicapai dan menentukan jalan yang akan ditempuh untuk mencapai mandat organisasi.

- 1) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui peningkatan kualitas birokrasi yang responsif dan penerapan *e-govt* yang terintegrasi dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat.

Misi ini dimaksudkan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, dengan cara peningkatan kualitas birokrasi menjadi birokrasi yang professional sehingga bisa menjadi pelayanan masyarakat. Disamping kemampuan aparat, pelayanan masyarakat juga didukung oleh pemanfaatan teknologi informasi yang terintegrasi yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan. Peningkatan kualitas birokrasi harus sejalan dengan keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan kepuasan terhadap layanan aparat birokrasi dalam rangka menuju *good governance*.

- 2) Meningkatkan pelayanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas dan menjangkau bagi semua lapisan masyarakat.

Misi ini dimaksudkan untuk mewujudkan peningkatan pelayanan pendidikan baik dari segi tenaga pendidik maupun prasarana, sarana penunjang pendidikan dan peningkatan

manajemen pendidikan sesuai standar. Di bidang kesehatan, dengan layanan kesehatan yang sudah terakreditasi diharapkan kualitas layanan kesehatan masyarakat dapat lebih baik. Peningkatan pelayanan pendidikan dan kesehatan diharapkan dapat memenuhi standar pelayanan minimal yang ditetapkan dan tentu saja terjangkau bagi seluruh masyarakat Kabupaten Sleman.

- 3) Meningkatkan penguatan sistem ekonomi kerakyatan, aksesibilitas dan kemampuan ekonomi rakyat, serta penanggulangan kemiskinan.

Misi ini dimaksudkan untuk memberikan dukungan dan pendampingan yang terus menerus kepada masyarakat dalam penguatan sistem ekonomi kerakyatan yang berbasis kekuatan lokal, peningkatan infrastruktur dan prasarana perekonomian dan peningkatan akses bagi masyarakat agar lebih mudah berusaha, sehingga kemampuan ekonomi rakyat lebih berkembang dan semakin kuat. Disisi lainya penanggulangan kemiskinan dilanjutkan secara konsisten dengan berbagai program yang bersinergi.

- 4) Memantapkan dan meningkatkan kualitas pengelolaan sumberdaya alam, penataan ruang, lingkungan hidup dan kenyamanan

Misi ini dimaksudkan untuk mengelola infrastruktur khususnya untuk mewujudkan penguatan sistem ekonomi

kerakyatan dan meningkatkan kenyamanan masyarakat dengan tidak meninggalkan pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup, sehingga perlu adanya formulasi penataan ruang yang baik agar sinergi antara berbagai aspek dengan daya dukung sumber daya alam dan lingkungan yang terbatas, sehingga memungkinkan masyarakat untuk hidup lebih sehat produktif dan nyaman.

2. Analisis Lingkungan Strategi dengan SWOT

Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dalam upaya mengurangi pengangguran dirumuskan berdasarkan analisis lingkungan dari kondisi pengangguran di Kabupaten Sleman. Lingkungan strategis merupakan berbagai faktor yang mempengaruhi kondisi pengangguran yang ada di Kabupaten Sleman saat ini. Berbagai faktor tersebut berasal dari lingkungan internal yang berupa kekuatan dan kelemahan Disnakersos Kabupaten Sleman dan lingkungan eksternal berupa peluang dan ancaman yang dapat mempengaruhi tujuan dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Sleman. Mencermati lingkungan internal dan eksternal bertujuan untuk menyediakan informasi tentang kekuatan dan kelemahan organisasi serta menilai peluang dan ancaman eksternal dari suatu organisasi, yang mana ketepatan respon yang diambil dari organisasi akan mempengaruhi ketercapaian mandat organisasi. Lingkungan strategis Disnakersos dalam mengurangi pengangguran adalah sebagai berikut.

a. Lingkungan Internal

Lingkungan internal meliputi faktor yang mempengaruhi dari dalam Disnakersos terkait dengan upaya mengurangi jumlah pengangguran. Faktor internal mampu memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan dalam kinerja Disnakersos untuk mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Sleman.

1) Kekuatan (*Strenght*)

- a) Kemampuan aparatur ketenagakerjaan yang berpengalaman dalam menangani pengangguran

Pelayanan publik yang baik diwujudkan dengan adanya sumberdaya aparatur yang berpengalaman dan bertanggung jawab. Terlepas dari pentingnya aspek jumlah aparatur yang terbatas, mengefisienkan jumlah PNS dipandang sebagai formula yang dapat diterapkan guna memastikan setiap PNS bekerja secara lebih serius berdasarkan posisi mereka. Hal ini didukung wawancara dengan Kabid Tenaga Kerja mengungkapkan :

“SDM cukup, PNS kami walaupun kurang tapi tetap bisa melaksanakan tugas karena sudah berpengalaman ya dikarenakan tidak ada yang baru karena adanya kebijakan moratorium itu.”(wawancara, 6 maret 2017)

- b) Dukungan Anggaran dalam melaksanakan program-program ketenagakerjaan

Dalam melaksanakan program, Disnakersos mendapat dukungan anggaran dari DPR dan tim anggaran. Anggaran

merupakan salah satu aspek penting pada pelaksanaan di bidang ketenagakerjaan karena program akan berjalan jika ada anggaran untuk membiayai program tersebut. Dalam wawancara oleh Kabid tenaga kerja mengungkapkan :

“Dana APBD kami bisa dikasih atau artinya dana anggaran APBD tidak masalah asalkan bisa memberikan manfaat atau ada manfaatnya. Jadi dewan maupun tim anggaran tidak masalah.”(wawancara, 6 maret 2017)

- c) Adanya fasilitas kepada pencari kerja dalam mencari lowongan kerja melalui bursa kerja dan penyedia informasi lowongan pekerjaan.

Adanya fasilitas kepada pencari kerja dalam mencari lowongan pekerjaan. Disnakersos Kabupaten Sleman menyediakan pasar kerja keliling (sarkeling) menggunakan armada mobil dengan layanan lowongan kerja online yang dapat diakses oleh pencari kerja. Dalam sarkeling juga terdapat pelayanan kartu kuning, sehingga para pencari kartu kuning tidak harus datang ke kantor Disnakersos dan cukup datang pada waktu kunjungan. Pada tahun 2016 Disnaker telah mengadakan sarkeling di 40 lokasi. Disnakersos Sleman juga mengadakan Bursa Kerja Khusus (BKK) untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ada di SMK dan Perguruan tinggi. Dalam wawancara Kabid tenaga kerja mengungkapkan :

“Semakin tinggi pendidikan maka semakin kami kesulitan untuk mencari lowongan pekerjaan di Sleman. Untuk itu kami mengadakan job fair yang diadakan di SMK dan perguruan tinggi agar mereka setelah lulus tidak dilepas begitu saja. selain itu ada pasar keliling dengan mobil dan kami online memperluas jaringan. Makanya dengan adanya info kerja dari kementerian kami sangat setuju dan sangat menguntungkan kami untuk bisa mengakses kemana saja mengingat bahwa Sleman bukan kota industri tapi kota pendidikan.”(wawancara, 6 maret 2017)

2) Kelemahan (*Weakness*)

a) Keterbatasan SDM kepelatihan dan instruktur.

Ketersediaan kepelatihan atau instruktur yang ada di BLK Sleman merupakan kendala dalam pelaksanaan pelatihan, karena adanya keterbatasan jumlah personil untuk memberikan materi pelatihan. Jumlah instruktur yang tersedia di BLK Sleman hanya sejumlah 28 orang instruktur yang harus memberikan pelatihan pada 7 kejuruan yang terdiri dari 19 sub kejuruan. Berikut jumlah instruktur untuk masing-masing kejuruan :

Tabel 3. 1 Jumlah Instruktur Pelatihan di BLK Sleman

Kejuruan	Jumlah Instruktur
Listrik	9
Teknologi Mekanik	7
Otomotif	4
Tata Niaga	2
Bangunan	2
Pertanian	2
Aneka Kejuruan	2

Sumber : BLK Sleman, 2016

Dari tabel tersebut dapat terlihat ketimpangan jumlah instruktur untuk masing-masing sub kejuruan, padahal kebutuhan akan tenaga pengajar dibutuhkan untuk masing-masing sub kejuruan sedangkan idealnya untuk tenaga pengajar pelatihan pada BLK adalah sejumlah 50 instruktur. Sehingga BLK harus benar-benar memaksimalkan jumlah instruktur yang ada dengan jumlah jam pelatihan serta para siswanya.

- b) Kurang maksimalnya sanksi aturan wajib lapor lowongan perusahaan sehingga sulit untuk melakukan pengawasan dan berdampak pada tidak meratanya lowongan pekerjaan.

Disnakersos Sleman menghimbau agar setiap perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan untuk dapat membuat laporan lowongan pekerjaan sesuai dengan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan. Setiap perusahaan yang ingin merekrut tenaga kerja diwajibkan melaporkan ke Disnakersos tempat perusahaan itu beroperasi. Dengan adanya aturan tersebut agar Disnakersos dapat mengetahui jumlah tenaga kerja dan lowongan yang tersedia di setiap perusahaan. Dalam wawancara dengan Kabid Tenaga Kerja mengungkapkan :

“Wajib lapor lowongan yang belum maksimal dilaksanakan karena tidak ada sanksinya, kalau namanya aturan kalau belum ada sanksinya itu kan cuma omongan

mas. Ini yang akhirnya seperti mandul sehingga kalau ada lowongan perusahaan tidak melapor akhirnya kami dalam memajemen lowongan tidak bisa mengawasinya ini informasi tidak merata hanya orang-orang tertentu aja mereka yang tahu persaingannya jadi kurang.”(wawancara, 6 maret 2017)

- c) Perluasan lapangan kerja belum sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja.

Jumlah lapangan pekerjaan di Kabupaten sleman masih belum mampu menyerap seluruh penduduk angkatan kerja yang ada di Sleman, bedasarkan data ketenagakerjaan Disnakersos Sleman, jumlah angkatan kerja di kabupaten Sleman selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya akan tetapi tidak di imbangi dengan jumlah lowongan pekerjaan yang ada di kabupaten sleman. Pada tahun 2014 jumlah angkatan kerja di Sleman sebanyak 560.772 dan jumlah lowongan pekerjaan yang ada sebanyak 3407 lowongan. Pada tahun 2015 jumlah angkatan kerja meningkat sebanyak 569.584 orang akan tetapi jumlah lowongan pekerjaan di Sleman sebanyak 2676 lowongan. Jumlah angkatan kerja mengalami peningkatan kembali di tahun 2016 yakni sebanyak 590.443 orang. Hal ini didukung dengan wawan cara oleh Kabid tenaga kerja mengungkapkan:

“Jumlah pengangguran di Sleman itu tertinggi di DIY sedangkan lapangan pekerjaan di sektor formal itu terbatas dilihat kabupaten Sleman memang bukan kota industri ya mas, melainkan sebagai kota pendidikan maka setiap tahun akan bertambah pendatang yang

menempuh pendidikan di sini apalagi yang menetap, jadi angkatan kerja itu selalu meningkat tapi jumlah lowongan pekerjaan di sini terbatas. Jika ada lowongan dari sini itu diserbu dari mana-mana orang yang asli sleman sini yang tidak bisa bersaing ya tersingkir juga itu jadi masalah buat kami.”(wawancara, 6 maret 2017)

- d) Sebagian alat peraga pelatihan sudah tidak sesuai dengan perkembangan pasar kerja dan industri.

Jumlah peralatan yang tersedia untuk menerapkan pelatihan berbasis kompetensi di BLK Sleman masih kurang memadai untuk menunjang siswa melaksanakan praktek pelatihan, hal tersebut menjadi kendala atau permasalahan dalam pencapaian efektivitas program pelatihan. Kurang terkininya peralatan yang tersedia juga menghambat kemampuan siswa dalam penguasaan keterampilan pada peralatan yang maju, sehingga akan menjadi kendala tersendiri pada saat memasuki lapangan kerja yang telah menggunakan teknologi canggih dan terbaru. Sebagaimana Kasie Pelatihan, produktivitas, penempatan dan perluasan mengungkapkan:

“Kendalanya kekurangan sarana, sehingga volume kerjanya berkurang, jadi hak-haknya untuk mendapatkan materi berkurang. Padahal materi selalu kita perbarui sesuai perkembangan teknologi, tetapi prakteknya itu yang susah, peralatan masi jauh dari harapan. Misalnya kalau otomotif, sudah belajar kendaraan injection, mobil sekarang sudah VVTI, tetapi waktu kita di lapangan malah kembali ke konvensional.”

- e) Ketentuan dalam Undang-Undang No 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Adanya Undang-Undang yang mengatur ketentuan penerima hibah dan penerima hibah perseorangan tidak diperbolehkan sehingga pemberian bantuan sarana usaha tidak dapat dilaksanakan dan upaya pengembangan usaha mandiri terhambat.

b. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal meliputi faktor yang mempengaruhi dari luar jangkauan Disnakersos yang dapat mempengaruhi upayanya mengurangi jumlah pengangguran. Faktor eksternal mampu memberikan gambaran peluang dan ancaman yang di hadapi Disnakersos untuk mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Sleman.

1) Peluang (*Opportunities*)

- a) Terbukanya peluang berwirausaha karena Kabupaten Sleman merupakan daerah wisata dan kota pendidikan.

Kabupaten Sleman mempunyai letak strategis dalam jalur pariwisata dan sebagai tujuan pendatang untuk menempuh pendidikan. hal tersebut memberikan keuntungan dan kesempatan bagi pengembangan pariwisata serta memberikan peluang masyarakat untuk berwirausaha.

Sebagaimana wawancara oleh Kabid tenaga kerja mengungkapkan:

“Peluang usaha bagus karena daerah wisata sama banyaknya pendatang belajar di sini yang perlu kita layani seperti jasa makanan sama laundry dan jasa jasa yang lain untuk memenuhi kebutuhan pendatang.”
(wawancara, 6 maret 2017)

b) Terbukanya peluang kerjasama dengan berbagai pihak

Suatu kerja sama yang baik merupakan peluang bagi Disnakersos untuk bisa menjalin kerja sama dengan perusahaan maupun pemerintah daerah lain. Hal ini sangat berguna dalam upaya mengurangi pengangguran dimana ketika peluang itu datang Disnakersos bisa langsung memberikan informasi dan memperluas lapangan pekerjaan. Disnakersos Sleman juga memfasilitasi bagi perusahaan atau pengguna tenaga kerja untuk menyeleksi dan merekrut tenaga kerja di Kantor Disnakersos Sleman. Sebagaimana dalam wawancara Kabid tenaga kerja mengungkapkan:

“Kerja sama ada yakni dengan pemerintah dan daerah lain yaitu memberikan info kerja yang tergabung dalam situs online kementerian dan kerja sama dengan perusahaan terkait dengan perekrutan. Kami memfasilitasi perusahaan dalam perekrutan calon tenaga kerja, jadi Perusahaan memberikan lowongan kami fasilitasi dan nanti diseleksi di sisni.”(wawancara, 6 maret 2017)

- c) Adanya kemudahan untuk mengakses lowongan pekerjaan melalui situs info kerja Kementerian.

Kemudahan dalam mengakses lowongan pekerjaan sangat membantu pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Info pekerjaan di situs kementerian tenaga kerja yang dapat diakses melalui <http://infokerja.naker.go.id> menyediakan berbagai lowongan kerja di seluruh daerah di Indonesia. Menurut kabid penempatan dan perluasan hal itu sangat membantu dalam memperluas lapangan kerja dan mengurangi pengangguran di Sleman. Sebagaimana dalam wawancara oleh Kabid tenaga kerja mengungkapkan :

“Adanya kemudahan mengakses lowongan pekerjaan melalui situs info kerja yang kerjasama dengan kementerian dan daerah dimana masyarakat itu bisa mengakses lowongan yang ada di kabupaten lain yang online di info kerja dan bisa mendaftar dimanapun. Warga kita bisa mendaftar atau mencari lowongan kemanapun ini kan peluang eksternal yang sangat membantu kami karena permasalahan kondisi yang ada di wilayah sleman dan terbatasnya lowongan serta kondisi pengangguran yang tidak sesuai dengan lowongan yang ada di sleman sehingga satu satunya harus keluar na itu bisa mengakses situs info kerjanya kementerian.”(wawancara, 6 maret 2017)

2) Ancaman (*Threats*)

- a) Masih berkembangnya ‘*local minded*’ pada sebagian pencari kerja yang kurang tertarik untuk bekerja di luar daerah.

Kurangnya minat pencari kerja untuk bekerja di luar daerah menjadikan suatu permasalahan tersendiri bagi

Disnaker dalam upayanya mengurangi pengangguran di Sleman. Kabid tenaga kerja mengungkapkan :

“Adanya karakter masyarakat atau pencari kerja yang sulit meninggalkan kampung halaman atau tidak berminat untuk bekerja di luar daerah di karenakan berbagai faktor diantaranya mereka merasa sudah nyaman di Sleman, ada yang tidak di izinkan orang tuanya dan mungkin faktor budaya juga. Permasalahan karakter masyarakat inilah yang sangat sulit bagi kami meskipun sekarang lowongan di luar daerah sudah banyak lowongan pekerjaan dengan syarat pendidikan SLTA akan tetapi juga tidak terpenuhi tinggal mau apa tidaknya jadi permasalahan yang lebih berat itu ada di mindset masyarakat sleman sendiri.” (wawancara, 6 maret 2017)

- b) Tuntutan akan tenaga kerja yang berkualitas, berpengetahuan dan terampil, serta memiliki daya saing dengan tenaga kerja asing dalam menghadapi pasar global.

Pasar global merupakan suatu peluang maupun tantangan. Di satu sisi akan semakin luas kesempatan untuk bekerja dan meningkatnya pasar bagi industri dalam negeri. Namun, disisi lain apabila tidak mempersiapkan diri dengan keterampilan dan pendidikan maka tenaga kerja maupun produk yang dihasilkan akan kalah bersaing dan tertinggal. Oleh sebab itu dengan adanya pasar global, perusahaan juga menentukan standar kualitas bagi tenaga kerja yang semakin tinggi. Sebagaimana dalam wawancara Kabid tenaga kerja mengungkapkan:

“Tuntutan kualifikasi yang semakin tinggi maksudnya harus sarjana yang jurusanya ini harus yang punya sim,

harus bisa stir mobil dan dalam menghadapi MEA itu juga harus mampu bersaing dengan tenaga kerja asing jadi banyak pencari kerja yang mengeluhkan dengan kualifikasi persyaratan yang semakin berat itu” (wawancara, 6 maret 2017).

Analisis lingkungan internal dan eksternal yang efektif seharusnya dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Diantaranya yang terpenting adalah analisis itu menghasilkan informasi bagi kelangsungan dan kemakmuran organisasi. Sulit untuk membayangkan bahwa organisasi bisa benar-benar efektif setelah peristiwa yang panjang kecuali kalau organisasi memiliki pengetahuan yang dalam tentang kekuatan dan kelemahan sehubungan dengan peluang dan ancaman yang dihadapinya (Bryson,2007:140). Pelaksanaan analisis lingkungan strategis merupakan bagian dari proses perencanaan strategi dan merupakan langkah untuk selalu menempatkan organisasi pada posisi strategis sehingga dalam perkembanganya akan selalu dalam posisi yang menguntungkan.

Dari data yang diperoleh, Disnakersos Kabupaten Sleman mempunyai beberapa faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi dalam pengambilan strategi. Faktor tersebut dapat disusun dalam tabel lingkungan strategi berikut.

Tabel 3. 2 Faktor Internal dan Eksternal

Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan sumber daya aparatur ketenagakerjaan yang berpengalaman dalam menangani pengangguran 2. Dukungan anggaran dalam melaksanakan program-program ketenagakerjaan 3. Adanya fasilitasi kepada pencari kerja dalam mencari lowongan kerja melalui bursa kerja dan penyedia informasi lowongan pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan SDM kepelatihan dan instruktur 2. Kurang maksimalnya sanksi aturan wajib lapor lowongan perusahaan sehingga berdampak pada tidak meratanya lowongan pekerjaan 3. Perluasan lapangan kerja belum sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja 4. Sebagian alat peraga pelatihan sudah tidak sesuai dengan perkembangan pasar kerja dan industri. 5. Ketentuan dalam Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
Peluang (O)	Ancaman (T)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbukanya peluang berwirausaha karena Kabupaten Sleman merupakan daerah wisata dan kota pendidikan 2. Terbukanya peluang kerjasama dengan berbagai pihak 3. Adanya kemudahan untuk mengakses lowongan pekerjaan melalui situs info kerja Kemenaker. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih berkembangnya <i>local minded</i> pada sebagian pencari kerja, sehingga kurang tertarik untuk bekerja di luar daerah 2. Tuntutan akan tenaga kerja yang berkualitas, berpengetahuan dan terampil, serta memiliki daya saing dengan tenaga asing dalam menghadapi pasar global

Tabel 3. 3 Matrik SWOT

Faktor Internal Faktor Eksternal	Opportunities (O)	Threats (T)
Strengths (S)	Strategi S.O	Strategi S.T
Weakness (W)	Strategi W.O	Strategi W.T

Sumber : Pengambilan Keputusan Strategik. (J.Salusu,357:1996)

Strategi S.O : Dipakai untuk menarik keuntungan dari peluang yang tersedia, sehingga dapat memanfaatkan kekuatan mengejar peluang.

Strategi S.T : Digunakan untuk memperkecil dampak ancaman yang datang dari luar.

Strategi W.O : Bertujuan untuk memperbaiki kelemahan internal dan memanfaatkan peluang eksternal.

Strategi W.T : Taktik mempertahankan yang diarahkan pada usaha mengurangi kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

Tabel 3. 4 Matrik analisis SWOT Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman

Faktor internal	Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan sumber daya aparatur ketenagakerjaan yang berpengalaman dalam menangani pengangguran 2. Dukungan anggaran dalam melaksanakan program dibidang penempatan dan perluasan tenaga kerja 3. Adanya fasilitasi kepada pencari kerja dalam mencari lowongan kerja melalui bursa kerja dan penyedia informasi lowongan pekerjaan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan SDM, kepelatihan dan instruktur 2. Kurang maksimalnya sanksi aturan wajib lapor lowongan perusahaan sehingga berdampak pada tidak meratanya lowongan pekerjaan 3. Perluasan lapangan kerja belum sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja 4. Sebagian alat peraga pelatihan sudah tidak sesuai dengan perkembangan pasar kerja dan industri. 5. Ketentuan dalam Undang-Undang No 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
Faktor Eksternal		
Peluang (O)	S-O	W-O
<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbukanya peluang berwirausaha karena Kabupaten Sleman merupakan daerah wisata dan kota pendidikan 2. Terbukanya peluang kerjasama dengan berbagai pihak 3. Adanya kemudahan untuk mengakses lowongan pekerjaan melalui situs info kerja Kemenaker. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Optimalkan peluang berwirausaha untuk menangani pengangguran 2. Tingkatkan kerjasama antar daerah dalam rangka optimalisasi penempatan transmigran 3. Optimalkan akses lowongan pekerjaan dalam upaya mengurangi pengangguran. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Optimalkan koordinasi dan perkuat kerja sama antar instansi dan lembaga dalam mengurangi pengangguran 2. Tingkatkan pengawasan terhadap perusahaan mengenai wajib lapor lowongan dengan kerja sama berbagai pihak 3. Optimalkan info lowongan kerja kemenaker dalam perluasan lapangan kerja 4. Tingkatkan sarana pelatihan yang sesuai dengan perkembangan pasar kerja dan industri

Ancaman (T)	S-T	W-T
<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih berkembangnya local minded pada sebagian pencari kerja, sehingga kurang tertarik untuk bekerja di luar daerah 2. Tuntutan akan tenaga kerja yang berkualitas, berpengetahuan dan keterampilan, serta memiliki daya saing dengan tenaga asing dalam menghadapi pasar global 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengurangi pengangguran melalui peningkatan cakupan sasaran kegiatan dengan mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja 2. Tingkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar kerja 3. Optimalkan peluang pasar untuk menampung tenaga kerja yang memiliki daya saing global 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perkuat kerjasama antar lembaga dan instansi dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja yang sesuai kebutuhan pasar dan memiliki daya saing global 2. Tingkatkan pengawasan mengenai wajib lapor lowongan dalam upaya perluasan lapangan kerja 3. Optimalkan info lowongan kerja kemenaker dalam upaya mengurangi pengangguran terdidik di Sleman 4. Tingkatkan sarana pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja

Bedasarkan tabel analisis strategi dengan SWOT dapat diketahui beberapa strategi yang dilakukan oleh Disnaker Kabupaten Sleman dalam mengurangi pengangguran. Hasil analisis strategi berdasarkan SWOT adalah sebagai berikut:

Strategi SO yang didapat dari hasil analisis kekuatan dan peluang organisasi yaitu Disnakersos mampu mengoptimalkan peluang berwirausaha untuk menangani pengangguran, meningkatkan kerjasama dengan berbagai pihak untuk pengembangan tenaga kerja, dan mengoptimalkan akses lowongan pekerjaan dalam upaya mengurangi pengangguran. Pemilihan skenario tersebut sebagai upaya mengejar peluang yang ada.

Strategi ST dari hasil analisis kekuatan dan ancaman yang dihadapi organisasi yaitu Disnakersos meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar kerja, mengurangi pengangguran melalui peningkatan cakupan sasaran kegiatan dengan mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja, serta mengoptimalkan peluang pasar untuk menampung tenaga kerja yang memiliki daya saing global. Skenario tersebut digunakan untuk memperkecil dampak ancaman yang datang dari luar.

Strategi WO hasil dari analisis kelemahan dan peluang dirumuskan untuk memperbaiki kelemahan internal dan memanfaatkan peluang eksternal Disnakersos yakni dengan mengoptimalkan koordinasi dan perkuat kerja sama antar instansi dan lembaga dalam mengurangi pengangguran, meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan mengenai wajib lapor lowongan dengan kerja sama berbagai pihak, mengoptimalkan info lowongan kerja kemenaker dalam perluasan lapangan kerja, meningkatkan sarana pelatihan yang sesuai dengan perkembangan pasar kerja dan industri.

Strategi WT digunakan untuk mengatasi kelemahan dan ancaman yang dihadapi oleh Disnakersos yaitu dengan memperkuat kerjasama antar lembaga dan instansi dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja yang sesuai kebutuhan pasar dan memiliki daya saing global, meningkatkan pengawasan mengenai wajib lapor lowongan dalam upaya perluasan lapangan kerja, mengoptimalkan info lowongan kerja

kementerian dalam upaya mengurangi pengangguran terdidik di Sleman, meningkatkan sarana pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Skenario ini digunakan untuk mempertahankan yang diarahkan pada usaha mengurangi kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

3. Analisis Isu Strategis

Disnakersos Sleman melakukan berbagai upaya untuk menganalisis isu-isu strategi yang telah berkembang dimasyarakat. Mengamati identifikasi dari kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*) yang dimiliki oleh Disnakersos Sleman serta peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) yang dihadapi dalam upaya mengurangi angka pengangguran yang ada, maka perlu diupayakan rumusan strategi untuk menangani pengangguran di Kabupaten Sleman pada tahun 2016.

Dalam upayanya untuk menangani pengangguran Disnakersos memiliki misi untuk dapat meningkatkan penguatan sistem ekonomi kerakyatan, aksesibilitas dan kemampuan ekonomi rakyat, serta penanggulangan kemiskinan. Misi tersebut dimaksudkan untuk memberikan dukungan dan pendampingan yang terus menerus kepada masyarakat dalam penguatan sistem ekonomi kerakyatan yang berbasis kekuatan lokal, peningkatan infrastruktur dan prasarana perekonomian dan peningkatan akses bagi masyarakat agar lebih mudah berusaha, sehingga kemampuan ekonomi rakyat lebih berkembang dan semakin kuat.

Dalam hal ini isu-isu strategi yang merupakan implementasi dari misi Disnakersos yang akan dicapai terdiri dari :

1. Meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar kerja.
2. Mengurangi pengangguran melalui peningkatan cakupan sasaran kegiatan dengan mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja.

Strategi tersebut diturunkan kedalam program kegiatan antara lain :

1. Program Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja
 - a. Pelatihan Institusional
 - b. Pelatihan Mobile Training Unit (MTU)
 - c. Pelatihan Swadana
2. Program Peningkatan Kesempatan Kerja
 - a. Penyebar luasan informasi bursa kerja
 - b. Penyiapan tenaga kerja siap pakai
 - c. Penempatan tenaga kerja terdaftar
 - d. Pengembangan Padat Karya Produktif
 - e. Pembinaan Usaha Ekonomi Pekerja Ter-PHK
 - f. Pembinaan Penguatan Modal Bagi TKI
 - g. Pengembangan Padat Karya Infrastruktur
 - h. Pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri (PTKM)

B. Pelaksanaan Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Sleman.

Pelaksanaan strategi merupakan suatu hal yang penting dalam manajemen strategi karena bagaimanapun strategi yang dirumuskan dan program yang sudah direncanakan apabila tidak dilaksanakan maka akan percuma. Menurut Siagian (2005:198) untuk melihat apakah strategi yang telah ditentukan tepat atau tidak, baik pada tingkat organisasi atau bisnis yang ditangani, tidak hanya terletak pada tepatnya pilihan yang diatuhkan pada suatu alternatif yang diperkirakan akan mendukung keseluruhan upaya untuk menentukan berbagai sasaran serta mengembangkan misi yang telah ditentukan, juga tidak hanya terletak pada akuratnya strategi yang dilakukan melainkan terutama pada analisis strategis pada waktu strategi itu di implementasikan. Dengan demikian yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan suatu strategi adalah pada tingkatan pelaksanaan.

Disnakersos kabupaten Sleman dalam melaksanakan strategi untuk mengurangi pengangguran dilakukan melalui beberapa program. Program-program tersebut diantaranya yakni, kualitas dan produktifitas tenaga kerja, program peningkatan kesempatan kerja, program transmigrasi regional dan program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan yang dilaksanakan kedalam beberapa kegiatan.

1. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Kerja.

Disnakersos Sleman melaksanakan program peningkatan kualitas dan produktifitas bagi tenaga kerja agar memiliki keahlian maupun

keterampilan untuk dapat berwirausaha dan bisa bersaing dalam dunia kerja. Program tersebut diturunkan menjadi beberapa kegiatan yakni, Pelatihan Institusional, Pelatihan *Mobile Training Unit* (MTU), dan pelatihan swadana. Adapun pelaksanaan pelatihan meliputi 7 (tujuh) kejuruan yang ada di BLK Sleman yaitu dapat dilihat pada tabel 3.5.

Tabel 3. 5 Jenis kejuruan dan sub kejuruan di BLK Sleman

Kejuruan	Sub Kejuruan
Teknologi mekanik	Las listrik, Las karbit, Mesin logam.
Otomotif	Spedah motor, mobil bensin, ketok duco, mobil <i>diesel</i> , stir mobil.
Listrik	Instalasi penerangan, instalasi pendingin, teknisi hp, teknisi komputer, elektronika, wekel/dynamo.
Bagunan	Bangunan kayu, bangunan batu, mebel
Pertanian	Prosesing/pengolahan hasil pertanian, tata boga, peternakan unggas.
Aneka kejuruan	Jahit pakaian, border, tata rias rambut, tata rias wajah, tata rias pengantin, jahit sarung tangan.
Tata niaga	Operator computer, internet, administrasi perkantoran, sekretaris, perhotelan.

Sumber: UPTD BLK Sleman Th. 2016

Bedasarkan keterangan di atas, dapat diketahui bahwa jumlah kejuruan di BLK Sleman sejumlah tujuh kejuruan, dan total sub kejuruan berjumlah 27 sub kejuruan. Jumlah sub-sub kejuruan yang ditawarkan oleh BLK Sleman dalam setiap tahun anggaran tidak selalu sama. Terkadang sub-sub kejuruan yang telah diadakan pada tahun sebelumnya, tidak diadakan lagi pada tahun anggaran berikutnya. Pemilihan sub-sub kejuruan tertentu untuk dibuka, didasarkan pada jumlah peminat dan kebutuhan kompetensi kerja pada pasar kerja dan masyarakat. Untuk menjalankan

program peningkatan kualitas dan produktivitas kerja di tahun 2016 memiliki anggaran sebanyak Rp. 5.634.158.500,- dengan realisasi anggaran sebanyak Rp. 5262.884.600,-.

Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Kerja terdiri dari berbagai jenis, antara lain:

a. Pelatihan Institusional

Pelatihan institusional adalah program pelatihan dengan sistem berbasis kompetensi. Pelatihan institusional dilaksanakan oleh BLK berkerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja swasta (LPKs) yang ada di Sleman. Sasaran dalam kegiatan ini adalah para pencari kerja yang sudah memiliki kemampuan dan tinggal mementapkan kemampuannya. Dengan begitu diharapkan mereka bisa membuka usaha dari kemampuan yang telah mereka peroleh. Mekanisme pelatihan institusional dimulai dengan penyeleksian bagi para pendaftar yang kemudian bagi mereka yang memiliki kriteria akan didahulukan mengikuti kegiatan pelatihan institusional. Pada tahun 2016 telah dilaksanakan pelatihan institusional 14 sub kejuruan dengan anggaran APBD dan 14 sub kejuruan dengan anggaran DAK. Jumlah peserta yang dilatih pada pelatihan isntitusional dapat dilihat pada tabel 3.6.

Tabel 3. 6 Jumlah peserta pelatihan menurut Institusional tahun 2014-2016

Institusional	Tahun		
	2014	2015	2016
Pendaftar	560	718	560
Dilatih	352	512	560
Lulus	352	512	560
Prosentase dilatih	62.85%	71.30%	100%

Sumber: UPTD BLK Kab. Sleman

Pada tabel diatas dapat dilihat jumlah peserta pelatihan institusional yang telah dilatih pada tahun 2014 sebanyak 352 orang dari 560 pendaftar dan kemudian di tahun 2015 ada sebanyak 512 orang yang telah dilatih dari 718 pendaftar. Di tahun 2016 jumlah peserta meningkat sebanyak 560 orang. Dalam pelatihan ini peserta tidak mendapat bantuan sarana usaha terkait dengan UU 23 Tahun 2014, pasal 298 yang mengatur tentang hibah untuk perseorangan tidak termasuk dalam penerima hibah.

b. Pelatihan *Mobile Training Unit* (MTU)

Pelatihan *Mobile Training Unit* (MTU) atau pelatihan keliling adalah kegiatan pelatihan yang diselenggarakan di luar kantor BLK dengan sistem keliling berbasis masyarakat yang dilaksanakan hanya untuk penduduk setempat. Pelatihan MTU ditunjukkan kepada masyarakat miskin atau pengangguran yang tidak memiliki potensi kerja untuk diberikan pelatihan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan produktifitas dan keterampilan masyarakat desa dan meningkatkan kesadaran warga akan pentingnya peningkatan keterampilan untuk memasuki pasar kerja.

Pelatihan MTU dilakukan atas usulan para pemangku kepentingan kecamatan setempat yang dilakukan melalui pengajuan proposal. Adapun dalam pengajuannya dengan sudah tersedianya peserta yang akan mengikuti pelatihan minimal 16 orang dengan pendidikan minimal Sekolah Dasar. Hal ini didukung dengan wawancara oleh Kasie Pelatihan, produktivitas, penempatan dan perluasan kerja mengungkapkan :

“Pelatihan MTU itu dia turun ke desa atau ke kecamatan berdasarkan usulan melalui proposal dia ada beberapa paket dimana yang dapat itu dia disana. Pesertanya dari lingkungan situ. Peran kami pada proses fasilitasi dan seleksi, selebihnya untuk pelatihan dilaksanakan oleh LPK, BLK maupun lembaga kursus yang bekerja sama dengan kami.” (wawancara, 27 februari 2017)

Pada tahun 2016 telah dilaksanakan pelatihan *Mobile Training Unit* (MTU) dengan anggaran APBD sebanyak 33 paket pelatihan dan 21 paket pelatihan dengan anggaran DAK. Jumlah peserta yang telah dilatih sebanyak 528 orang. Sebagai perbandingan jumlah peserta pelatihan di tahun sebelumnya dapat dilihat pada tabel 3.7.

Tabel 3. 7 Jumlah peserta pelatihan Non institusional 2014-2016

Non institusional	Tahun		
	2014	2015	2016
Pendaftar	576	627	532
Dilatih	576	612	528
Lulus	576	612	528
Prosentase dilatih	100%	97.60%	99.24%

Sumber: UPTD BLK Kab. Sleman

Pada tabel diatas dapat dilihat jumlah peserta pelatihan non institusional yang telah dilatih pada tahun 2014 sebanyak 576 orang dari 576 pendaftar dan meningkat di tahun 2015 ada sebanyak 612 orang yang telah dilatih dari 527 pendaftar dan kemudian ditahun 2016 sebanyak 528 orang yang telah dilatih pada pelatihan non institusional.

c. Pelatihan Swadana

Pelatihan swadana adalah pelatihan yang dibiayai peserta pelatihan atau pihak ke tiga dengan tarif yang didasarkan pada peraturan Kabupaten Sleman No 3 Tahun 2005 tentang Retribusi Pelatihan Kerja Swadana pada Balai Latihan Kerja (BLK).

Balai latihan kerja (BLK) Sleman membuka kesempatan bagi warga masyarakat untuk mengikuti pelatihan swadana di berbagai bidang kejuruan. Pelatihan swadana ini terbuka bagi warga Sleman maupun diluar wilayah Sleman ataupun badan dan juga instansi lainnya. Pada tahun 2016 telah diadakan pelatihan swadana pada sub kejuruan las yang di ikuti sebanyak 39 orang sebagai perbandingan dapat dilihat pada tabel 3.8.

Tabel 3. 8 Jumlah Peserta Pelatihan Swadana Th. 2014-2016

Model Swadana	Tahun		
	2014	2015	2016
Pendaftar	25	37	39
Dilatih	25	37	39
Lulus	25	37	39
Prosentase dilatih	100%	100%	100%

Suber: UPTD BLK Kab. Selaman Th. 2014-2016

2. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

Disnakersos dalam upayanya untuk mengurangi jumlah pengangguran melalui program peningkatan kesempatan kerja dengan memberikan modal usaha maupun berbagai kegiatan yang mengedepankan sektor informal dan dapat langsung dirasakan oleh masyarakat. Kegiatan-kegiatan tersebut diantaranya seperti pengembangan padat karya produktif, padat karya infrastruktur, pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri (PTKM), pembinaan usaha ekonomi pekerja ter-PHK, pembinaan penguatan modal bagi TKI yang akan berangkat, penyebarluasan informasi bursa kerja, penyiapan tenaga kerja siap pakai dan penempatan tenaga kerja terdaftar.

Untuk menjalankan program Peningkatan Kesempatan Tenaga Kerja di tahun 2016, Disnakersos Kabupaten Sleman memiliki anggaran sebanyak Rp.891.103.000.- yang digunakan untuk menjalankan program ini dengan realisasi anggaran sebanyak Rp.854.682.6000.- atau 95,91% capaian keuangan. Dalam menjalankan program ini dilaksanakan beberapa kegiatan diantaranya sebagai berikut:

a) Penyebarluasan Informasi Bursa Kerja

Kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja dilaksanakan dengan memberikan sosialisasi Pada Sekolah-sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Pada penyebarluasan informasi bursa kerja yang diberikan saat ini lebih massif kepada sekolah yang memiliki fokus keterampilan sesuai dengan kejuruan yang

ada di sekolah masing-masing seperti Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Kegiatan pelaksanaan pelayanan yang diberikan bukan hanya sampai pada pembentukan BKK saja namun juga melakukan pembinaan, penyuluhan untuk mengetahui minat dan bakat dari para calon tenaga kerja berupa penyuluhan kepada pengurus BKK untuk melihat dan mengidentifikasi perkembangan BKK yang ada di sekolah.

Bedasarkan laporan pelaksanaan tugas tahunan, pada tahun 2016 Disnakersos Sleman telah mengadakan pembinaan bagi pengurus BKK 1 (satu) kali di Ruang Rapat Lantai III Dinas Tenaga Kerja, dengan narasumber dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dan BP3TKI Yogyakarta yang dihadiri 40 orang pengurus BKK dan terlaksananya forum komunikasi lembaga pelatihan dengan perusahaan sebanyak 2 kali di aula Lantai III Dinas Tenaga Kerja dan Sosial dengan narasumber Bappeda, APINDO dan HILLSI. Hasil yang diharapkan dari pembinaan ini adalah dengan dapat tercapainya dan meningkatnya pemahaman pengurus BKK dalam penempatan tenaga kerja sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan, tercapai dan terbentuknya percontohan BKK.

b) **Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai**

Kegiatan penyiapan bagi tenaga kerja siap pakai adalah kegiatan yang dilaksanakan berupa sosialisasi penyiapan bagi tenaga kerja yakni dengan memberikan informasi peluang kerja dan pemahaman

tentang ketenagakerjaan agar calon tenaga kerja siap dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Penyiapan tenaga kerja ini juga mendukung dalam mekanisme penempatan kerja. Sebagaimana dalam wawancara oleh Kasie Pelatihan, produktivitas, penempatan dan perluasan kerja mengungkapkan:

“Dalam penyiapan tenaga kerja siap pakai itu kita memberikan pengarahan bagaimana lingkungan kerja supaya siap dan tidak mengundurkan diri sebelum bekerja. Jadi dalam kegiatan tersebut juga mendukung dalam mekanisme AKL, AKAD dan AKAN nati.” (wawancara, 27 februari 2017)

Dalam sosialisasi melibatkan beberapa perusahaan baik lokal maupun dari luar daerah. Selain itu perusahaan penyalur jasa tenaga kerja (PJTKI) juga memberikan pemahaman ketenagakerjaan dan memberi kesempatan kerja kepada siswa yang baru lulus sekolah agar nantinya para pencari kerja selain terampil juga dapat memahami budaya dari negara yang dituju dan terhindar dari permasalahan. Dalam wawancara Kasie Pelatihan, produktivitas, penempatan dan perluasan kerja mengungkapkan :

“Tenaga kerja kita harus sudah disiapkan dan harus lebih terampil dan merubah perilaku serta pola pikir dalam bekerja, agar bisa diterima bangsa lain jika bekerja di luar negeri. Selain itu jangan sampai nantinya terjadi permasalahan di negara orang lantaran kita tidak memahami budaya dan adat di sana.”(wawancara,27 februari 2017)

Dalam laporan kegiatan pada tahun 2016, Disnakersos Sleman telah mengadakan penyiapan seleksi bagi calon tenaga kerja sebanyak 10 kali, dengan jumlah calon tenaga kerja 300 orang. Disnakersos juga melaksanakan pembekalan bagi calon tenaga kerja yang lolos seleksi

sebanyak 10 kali dengan jumlah calon tenaga kerja 200 orang. Dengan terlaksanakannya kegiatan penyiapan tenaga kerja siap pakai diharapkan dapat tercapainya dan meningkatnya kapasitas calon tenaga kerja dalam menghadapi dunia kerja.

c) Penempatan Tenaga Kerja Terdaftar

Dalam upaya mengurangi jumlah pengangguran di Sleman, Disnakersos melaksanakan kegiatan penempatan tenaga kerja yang telah terdaftar maupun yang sudah mengikuti pelatihan sebelumnya. Mengingat jumlah pengangguran di Kabupaten Sleman masih cukup tinggi maka kegiatan penempatan kerja melalui Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN) merupakan prioritas untuk dilaksanakan karena dalam upaya mengurangi pengangguran mekanisme antar kerja ini mampu menyerap banyak tenaga kerja hal itu sesuai dengan tujuan dari Disnakersos dalam mengatasi masalah pengangguran di Sleman.

Sebagai penunjang dalam penempatan Disnakersos mengadakan penyuluhan untuk menanggulangi permasalahan penempatan tenaga kerja yang tujuannya adalah menciptakan situasi yang kondusif untuk pekerja agar terhindar dari berbagai permasalahan kemudian dilakukan seleksi dan mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan sesuai spesifikasi yang dibutuhkan. Selain itu Disnakersos juga mengadakan koordinasi dan pembinaan bagi Lembaga Penempatan Tenaga Kerja.

1) Antar Kerja Lokal (AKL)

Antar Kerja Lokal (AKL) adalah penempatan tenaga kerja lokal dengan menghubungkan perusahaan lokal dengan para pencari kerja dalam kota/kabupaten di lingkup Povinsi di DIY. Adapun mekanisme AKL dimulai dari perusahaan yang mengumumkan pembukaan tenaga kerja kepada Disnakersos yang kemudian diinformasikan melalui media masa, Informasi Pasar Kerja (IPK) online, maupun papan informasi yang tersedia di kantor Disnakersos. Apabila pencari kerja telah mendaftarkan diri melalui AKL maka akan dihubungi oleh Disnakersos dan diinformasikan mengenai lowongan pekerjaan yang ada kemudian dapat langsung mendaftar di tempat yang membuka lowongan tersebut.

Adapun jumlah tenaga kerja yang berhasil ditempatkan dalam program AKL pada tahun 2016 sebanyak 2.042 orang yang terdiri dari 1.371 laki-laki dan 671 perempuan. Sebagai perbandingan pada tahun 2015 pencari kerja yang terdaftar dalam program AKL sebanyak 2.094 orang dan pada tahun 2014 sebanyak 2.827 orang.

2) Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)

Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) adalah penempatan yang ditunjukkan kepada masyarakat yang ingin bekerja di luar Provinsi di DIY dikarenakan pembukaan kesempatan kerja di daerah lain

yang kekurangan tenaga kerja akibat dari tidak meratanya pertumbuhan angkatan kerja antar daerah.

Mekanisme AKAD diatur dalam Permenakertrans RI Nomor :PER.07/MEN/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja. Mekanisme AKAD dimulai dari perusahaan mengajukan permohonan rekrut kepada Disnakersos. Setelah mendapat persetujuan, maka perusahaan melakukan penyuluhan kepada pencari kerja meliputi menginformasikan jenis pekerjaan, menjelaskan situasi dan kondisi tempat kerja, dan menjelaskan tentang hak dan kewajiban sesuai dengan perjanjian kerja, setelah itu mereka melakukan pendaftaran dan seleksi calon tenaga kerja yang meliputi aspek administrasi, kemampuan, keterampilan dan kesehatan. Dalam penempatan melalui mekanisme AKAD tidak mengeluarkan biaya karena pemberangkatan dan penempatan difasilitasi dari perusahaan yang mencari tenaga kerja.

Adapun jumlah tenaga kerja yang terserap melalui mekanisme AKAD pada tahun 2016 sebanyak 66 orang yang terdiri dari 1 laki-laki dan 65 perempuan. Sebagai perbandingan penempatan dengan mekanisme AKAD tahun 2015 sebanyak 404 orang dan tahun 2014 sebanyak 342 orang. Jumlah peserta penempatan dikarenakan dalam program penempatan tidak terlepas dari hambatan yakni, berkembangnya *local minded* masyarakat sleman yang kurang berminat untuk bekerja diluar daerah hal

tersebut disampaikan oleh Kasie Pelatihan, produktivitas, penempatan dan perluasan kerja mengungkapkan:

“Kecenderungan program AKAD yang malah banyak yang dari luar Sleman yang dapat. Dikarenakan faktor seperti kecenderungan warga Sleman yang enggan bekerja di luar, dan ada pula yang tidak diizinkan oleh orang tuanya untuk bekerja di luar kota itu yang menjadi kendala bagi kami.” (wawancara, 27 februari 2017)

Adapun minat pencari kerja ada pada daerah tertentu yakni, pada daerah yang memiliki standar upah yang tinggi, tersedianya berbagai lowongan pekerjaan dan juga adanya sanak saudara di daerah tujuan. Hal itu disampaikan oleh Kabid tenaga kerja mengungkapkan:

“Adanya ketertarikan pencari kerja dalam mekanisme AKAD itu seperti di Batam. Disana menarik bagi pencari kerja karena UMKnya yang tinggi, kemudian lowonganya banyak karena daerah industri, kemudian yang bekerja disana itu sudah banyak sekali sehingga mereka itu akan mengajak teman teman. Sudah banyak yang bekerja disana sehingga merasa tidak sendirian, dengan mudahnya dia tertarik di banding kami tawarkan ke Jakarta.” (wawancara, 6 maret 2017)

3) Antar Kerja Antar Negara (AKAN)

Penempatan dengan mekanisme AKAN dilaksanakan berdasarkan UU No 39 tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan Permenakertrans RI Nomor. PER.22/MEN/XII/2009 Tentang Pelaksanaan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar negeri. Penempatan dengan mekanisme AKAN bekerjasama

dengan pihak swasta melalui Pelaksana Penempatan tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Sementara peran dari Disnakersos kabupaten Sleman adalah membantu para pencari kerja dalam merekomendasikan mengenai program, tujuan, syarat, profesi yang ditawarkan serta pembuatan passport yang dilakukan dari pengantar kerja. Profesi yang ditawarkan dalam mekanisme AKAN adalah pada sektor tenaga kerja formal. Sebagaimana dalam wawancara oleh Kabid tenaga kerja yang mengungkapkan :

“Kita tidak memberangkatkan pekerjaan yang nonformal karena adanya himbuan dari gubernur DIY untuk tidak memberangkatkan tenaga informal DIY. Kalau pekerjaan formal terkontrol pemerintah artinya jaminan keamanan pengawasan beda dengan informal yang tidak terkontrol/sulit mengontrolnya kalau sudah masuk ke rumah tidak bisa diketahui oleh pemerintah sana dan kita mau mengontrolnya bagaimana kalau pemerintah sana sendiri tidak bisa mengontrol.”(wawancara,27 februari 2017)

Adapun jumlah tenaga kerja yang terserap melalui mekanisme AKAN pada tahun 2016 sebanyak 2.887 orang yang terdiri dari 1.484 laki-laki dan 1.403 perempuan dengan Negara tujuan terbanyak adalah Malaysia sebanyak 1.115 orang disusul Korea sebanyak 373 orang. selengkapnya tersedia pada tabel 3.9.

Tabel 3. 9 Jumlah Tenaga Kerja Dirinci Menurut Negara Tujuan Tahun 2016

No	Negara Tujuan	Tahun		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Malaysia	536	700	1.115
2	Korea	278	95	373
3	Singapura	70	155	225
4	Arab Saudi dan Timur Tengah	108	193	301
5	Jepang	272	101	307
6	Amerika	50	21	71
7	Taiwan dan Hongkong	98	145	236
8	Eropa	52	28	80
9	Negara Lainnya	95	84	179
Jumlah		1.484	1.403	2.887

Sumber : Data Ketenagakerjaan Disnekrsos Kab. Sleman th. 2016

d) Padat Karya Produktif

Pengembangan padat karya produktif adalah suatu upaya pengembangan produktifitas masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Penganggur, setengah penganggur dan masyarakat miskin) melalui pembentukan kelompok usaha produktif. Bentuk dari program ini adalah pembuatan ataupun rehabilitasi sarana dan prasarana menunjang usaha produktif masyarakat, seperti pembuatan kolam, kandang ternak, pengolahan lahan dan lain-lain. Sesuai dengan karakteristik lokasi dan sumber daya yang tersedia.

Kepada kelompok usaha diberikan dana bantuan sarana usaha yang sifatnya sebagai simultan untuk mengembangkan kelompok usaha produktif masyarakat. Dalam pelaksanaannya dan pembinaan

padat karya produktif tersebut, Disnakersos berkoordinasi dengan instansi lain sesuai dengan jenis kegiatan dan usaha yang ditekuni. Hal ini disampaikan oleh Kasie Pelatihan, produktivitas, penempatan dan perluasan kerja mengungkapkan :

“Untuk memberdayakan ekonomi rakyat, kelompok-kelompok produktif masyarakat seperti kelompok ternak, kelompok perikanan itu yang mengajukan proposal kita survei mana yang layak kemudian kita berikan program kegiatan padat karya. Kita yang sediakan bahan dan yang menyediakan dana dari Pemda kemudian setelah itu kita limpahkan kepada instansi terkait supaya mereka bisa mengakses program program dari instansi terkait.”

Adapun pelaksanaan dari kegiatan padat karya produktif dapat dilihat pada tabel 3.10 sebagai berikut.

Tabel 3. 10 Pelaksanaan Kegiatan Padat Karya Produktif

No	Padat karya	Lokasi	Jumlah tenaga kerja
1	Pembuatan kandang ternak sapi	Dsn. Krandon, Ds. Pendowoharjo, Kec. Sleman.	44 Orang
2	Pembuatan kandang ternak sapi	Dsn. Druju, Ds. Margodadi, Kec. Seyegan.	44 Orang
3	Pembuatan kolam air tawar	Dsn. Sawahan, Ds. Margomulyo, Kec. Seyegan.	44 orang

Sumber : Laporan kegiatan Disnakersos Kab. Sleman 2016

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 Disnakersos Sleman telah melaksanakan kegiatan padat karya produktif di tiga lokasi dengan pembuatan kandang ternak sapi di dua lokasi yakni, di Dusun Krandon, Desa Pendowoharjo, Kecamatan Sleman dan Dusun Druju, Desa Margodadi, Kecamatan Seyegan. Kemudian pembuatan kolam air tawar di Dusun Sawahan, Desa

Margomulyo, Kecamatan Seyegan. Jumlah tenaga kerja yang terserap dalam program ini sebanyak 132 orang (masing-masing desa 44 orang). Dengan terlaksananya kegiatan ini diharapkan dapat tercapainya dan meningkatnya pendapatan peserta padat karya sehingga dapat terbebas dari pengangguran dan kemiskinan.

e) Pembinaan Usaha Ekonomi Pekerja ter-PHK

Dalam upaya menumbuhkembangkan potensi ekonomi rakyat, Disnakersos Kabupaten Sleman memberikan bantuan berupa permodalan bagi pekerja ter-PHK. Peran Disnakersos hanya merekomendasikan calon penerima modal yang sebelumnya telah mengajukan proposal pengajuan pinjaman penguatan modal di kantor Disnakersos. Pemberian pinjaman modal ini diutamakan yang sudah memiliki embrio usaha dan telah di cek terlebih dahulu oleh petugas Disnakersos. Perekomendaikan dana penguatan modal di DPPKAD yang nantinya dana akan di cairkan melalui rekening pemohon. Sebagaimana yang disampaikan oleh Kasie Pelatihan, produktivitas, penempatan dan perluasan kerja mengungkapkan:

“Jadi disini ada penguatan modal, bagi mereka yang mau usaha maka kita merekomendasikan, kalau dulu kita yang mecairkan dananya tapi sekarang kan pencairannya langsung ke rekening, tapi kita merekomendasi, ini benar punya usaha ini, ini bekas ter PHK tolong bisa dibantu, dia dapat bantuan modal. Jadi dia harus punya embrio usahanya dulu di cek dulu dari sini di verifikasi. Kalau sudah di verifikasi kemudian di rekomendasikan untuk bisa dibantu dengan penguatan modal”. (wawancara, 27 februari 2017).

Pada tahun 2016 Disnakersos telah melaksanakan penelitian proposal pengajuan pinjaman penguatan modal sebanyak 40 proposal dan terlaksananya rekomendasi calon penerima pinjaman penguatan modal sebanyak 40 orang.

Dengan adanya dana penguatan modal ini diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap pengurangan jumlah pengangguran dan terbukanya peluang usaha bagi pekerja ter PHK.

f) Pembinaan Penguatan Modal Bagi TKI

Disnakersos Kabupaten Sleman memfasilitasi calon tenaga kerja Indonesia asal Sleman yang tidak mampu membiayai keberangkatan ke luar negeri dengan pinjaman modal lunak. Pinjaman yang diberikan tergantung dari kebutuhan biaya keberangkatan CTKI. Mekanisme pengajuan permohonan pinjaman dimulai dengan memperoleh rekomendasi dari Disnakersos Sleman dengan catatan setelah ada kepastian CTKI untuk diberangkatkan dan dokumen pelengkap lainnya. Jumlah maksimal pendanaan sebesar 20 juta dan bunga 6% per tahun yang pencairannya dilakukan di DPPKAD melalui bank. Hal ini didukung dengan wawancara Kabid tenaga kerja mengungkapkan:

“Calon TKI di pinjami, TKI yang tidak punya uang untuk berangkat difasilitasi pinjaman modal lunak kalau mau berangkat kalau ada surat keterangan siap berangkat nanti sana mencairkan dana nanti dia kan punya gaji di angsur dengan besaran maksimal 20 juta.” (wawancara, 6 maret 2017).

Didukung wawancara dengan Kasie Pelatihan, produktivitas, penempatan dan perluasan kerja mengungkapkan:

“Bagi CTKI yang mau berangkat dengan menunjukkan surat penerimaan dari perusahaan tempat dia bekerja dan dokumen lainnya seperti visa dan sebagainya bisa mengajukan bantuan biaya untuk keberangkatan. Itu nanti bisa kami terbitkan kalau syarat-syaratnya sudah di verifikasi maka kita rekomendasikan untuk dibantu biaya pemberangkatannya itu.” (wawancara, 27 februari 2017).

Pada tahun 2016 Disnakersos Kabupaten Sleman telah melaksanakan pembinaan pinjaman dana penguatan modal (DPM) keluarga TKI di Kantor Disnakersos dengan narasumber dari DPPKAD Kabupaten Sleman dan memberikan rekomendasi pinjaman untuk 8 orang dengan dana pinjaman sebesar Rp.160.000.000,-.

g) Padat Karya Infrastruktur

Program Padat Karya Infrastruktur adalah kegiatan yang melibatkan masyarakat dalam pekerjaan-pekerjaan fisik berupa pembangunan maupun perbaikan infrastruktur yang ada di wilayahnya. Tujuan dari program ini adalah untuk memaksimalkan potensi yang ada di sekitar lokasi dengan memberdayakan masyarakat setempat yang sedang menganggur sehingga menjadikan lapangan pekerjaan dan memperoleh penghasilan. Selain itu kegiatan ini juga bertujuan untuk meningkatkan akses kegiatan ekonomi bagi di wilayah tersebut.

Program padat karya infrastruktur dibuat berdasar usulan dari wilayah. Bentuk dari program ini seperti pembuatan jalan, saluran irigasi dan proyek infrastruktur lain dalam skala kecil. Proyek yang dilaksanakan melalui padat karya infrastruktur dikerjakan secara mandiri oleh kelompok masyarakat setempat dan diberikan upah dari

Disnakersos Kabupaten Sleman yang dana anggaranya bersal dari APBN.

Bedasarkan laporan kegiatan Disnakersos, pada tahun 2016 telah dilaksanakan kegiatan padat karya infrastruktur berupa pembuatan saluran irigasi bentuk letter U di Dusun Klampis, Desa Sumberrahayu, Kecamatan Moyudan. Pembuatan saluran irigasi baru dengan panjang 162 Meter, Tinggi 60 cm, Lebar atas 30 cm, dan lebar bawah 40 cm. pekerjaan tambahan pembuatan saluran irigasi Panjang 92 M, lebar 50 cm, tinggi 50 cm. Kegiatan dilaksanakan selama 20 (dua puluh) hari kerja dari tanggal 25 april-17 mei 2016 dan menyerap tenaga kerja sebanyak 88 orang (80 pekerja biasa, 4 tukang, 4 kepala kelompok).

h) Pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri (PTKM)

Pemberdayaan tenaga kerja mandiri adalah program yang dilaksanakan dengan mengadakan pelatihan kewirausahaan. Sasaran dari program ini adalah para masyarakat yang ingin berwirausaha maupun yang ingin memajukan usahanya. Dalam pelatihan para peserta diberikan motivasi dan bimbingan teknis sesuai dengan usaha yang akan ditekuni sehingga para peserta pelatihan memiliki kesiapan dalam menjalankan usahanya. Peserta yang mengikuti pelatihan diberikan bantuan berupa sarana usaha sesuai dengan bentuk usaha masing-masing. Dalam wawancara Kabid tenaga kerja mengungkapka

n :

“Pencari kerja yang mau berwira usaha kami berikan bimbingan teknis kami berikan motivasi untuk berani melangkah membuka

usaha. Syaratnya warga sleman, diutamakan yang sudah punya usaha atau punya embrio usaha. Kemarin ada 6 lokasi yang kami danai dengan anggaran APBN kami bantu kalau bakso ya grobak kalau bengkel ya alat perbengkelan kalau laundry ya mesin cuci.”(wawancara, 6 maret 2017)

Dalam pelaksanaan program PTKM Disnakersos Kabupaten Sleman bekerja sama dengan BLK Sleman dan LPK untuk melatih dan memberikan motivasi bagi peserta program. Kemudian setelah diberikan pelatihan dan sarana usaha, Disnakersos memperkerjakan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) untuk memberikan pendampingan sehingga usaha para peserta pelatihan dapat benar-benar berjalan. Adapun lokasi pelaksanaan dalam program PTKM dapat dilihat pada tabel 3.11.

Tabel 3. 11 Pelaksanaan Program Pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri (PTKM) Tahun 2016

No	Tanggal	Lokasi	Peserta
1	08 s/d 10 Agustus	Desa Donokerto, Kec. Turi	20 orang
2	08 s/d 10 Agustus	Desa Sidomulyo, Kec. Godean	20 orang
3	11 s/d 13 Agustus	Desa Tamanmartani, Kec. Kalasan	20 orang
4	11 s/d 13 Agustus	Desa Sendangadi Kec. Mlati	20 orang
5	18 s/d 20 Agustus	Desa Tridadi, Kec. Sleman	20 orang
6	18 s/d 20 Agustus	Desa Wedomartani, Kec Ngemplak.	20 orang

Sumber : Laporan Kegiatan Disnakersos Sleman 2016

Pelaksanaan program PTKM sebanyak 6 paket, menurut sumber dananya di bagi menjadi dua yakni, 4 paket bersumber dana rupiah murni dan 2 paket bersumber dari PNBPN. Pelaksanaan yang

bersumber dari dana rupiah murni dilaksanakan di Desa Donokerto, Kecamatan Turi dan Desa Sidomulyo, Kecamatan Godean pada tanggal 08 s/d 10 Agustus 2016, serta di Desa Tamanmartani, Kecamatan Kalasan dan Desa Sendangadi, Kecamatan Mlati dilaksanakan pada tanggal 11 s/d 13 Agustus 2016. Dengan peserta sebanyak 20 (duapuluh) orang per kelompok. Peserta yang mengikuti pelatihan semuanya telah memiliki embrio usaha. Bantuan sarana usaha sebesar Rp. 4.500.000,- per orang yang diwujudkan dalam bentuk barang sesuai dengan embrio usaha masing-masing peserta. Sedangkan pelaksanaan bersumber dari PNBK di Desa Tridadi, Kecamatan Sleman dan Desa Wedomartani, Kecamatan Ngemplak pada tanggal 18 s/d 20 Agustus 2016, dengan peserta sebanyak 20 (duapuluh) orang per kelompok/lokasi. Peserta yang mengikuti pelatihan wirausaha ini semuanya sudah memiliki embrio usaha. Bantuan sarana usaha sebesar Rp. 3.500.000,- per orang, diwujudkan dalam bentuk barang sesuai dengan embrio usaha masing-masing peserta.

Disnakersos Kabupaten Sleman dalam upaya mengurangi pengangguran dilaksanakan dengan beberapa program dan kegiatan. Dari beberapa kegiatan yang dilakukan, kegiatan antar kerja merupakan program yang paling banyak menyerap tenaga kerja terutama pada mekanisme Antar Kerja Lokal (AKL) sebanyak 2.042 orang dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN) sebanyak 2.887 orang. Akan tetapi

penempatan pada mekanisme Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) kurang diminati oleh warga Sleman. Hal itu dapat dilihat pada tahun 2016 hanya 66 orang yang terserap dalam mekanisme ini.

Dalam pelaksanaan strategi mengurangi pengangguran terdapat tiga kendala utama yang dihadapi oleh Disnakersos Kabupaten Sleman. Pertama, adanya karakter pekerja yang masih pilih-pilih kerjaan serta kurangnya motivasi pencari kerja untuk bekerja di luar daerah. Hal ini dapat dilihat dengan adanya penurunan jumlah tenaga kerja yang terserap dalam mekanisme Antar Kerja Antar Daerah (AKAD). Kedua, kualitas dan daya saing calon tenaga kerja belum sesuai kebutuhan pasar serta rendahnya pengetahuan lulusan SLTA terhadap aturan ketenagakerjaan maupun kondisi yang akan dihadapi dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari tingginya angka pengangguran didominasi oleh mereka yang lulusan SLTA sebanyak 12.512 orang. Ketiga, adanya ketentuan dalam Undang-Undang 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang mengatur ketentuan penerima hibah, dan penerima hibah perseorangan tidak diperbolehkan sehingga pemberian bantuan sarana usaha tidak dapat dilaksanakan, dan upaya pengembangan usaha mandiri terhambat. Hal ini dinilai penting apabila kendala tersebut dapat diatasi maka dapat mempermudah Disnakersos dalam upaya mengurangi pengangguran di Kabupaten Sleman.

Sesuai dengan teori manajemen strategi yang dikemukakan oleh Siagian (2008:15) bahwa manajemen strategi adalah serangkaian

keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut. Pada kenyataannya pengangguran merupakan masalah dalam ketenagakerjaan yang bersifat kompleks karena dipengaruhi dan mempengaruhi banyak faktor.

Disnakersos Kabupaten Sleman memiliki tanggung jawab dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan yang salah satunya adalah mengenai pengangguran telah melakukan upaya perumusan strategi yang kemudian diimplementasikan. Dalam pengimplementasian strategi dilakukan melalui program dan kegiatan yang memiliki tujuan mengurangi pengangguran terbuka yang ada di Kabupaten Sleman. Dari pengimplementasian strategi dan dampak dari kendala-kendala yang dihadapi tersebut menunjukkan bahwa strategi dalam mengurangi pengangguran belum menunjukkan keberhasilan yang signifikan. Hal itu dapat dilihat dari jumlah pengangguran yang tinggi di tahun 2016 sebanyak 35.722 orang atau sekitar 6,05% dari angkatan kerja. Sedangkan prosentase pengangguran di tahun 2015 sebanyak 6,12% dari angkatan kerja dengan kata lain hanya terjadi penurunan sebanyak 0,07% jumlah pengangguran dari tahun sebelumnya. Apabila dibandingkan dengan tingkat tingkat pengangguran terbuka nasional pada tahun 2016 sebesar 5,61% dan provinsi sebesar 2,72% maka diperlukan upaya yang lebih intensif untuk meningkatkan daya saing dan serapan tenaga kerja.