

SINOPSIS

Strategi peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan salah satu aspek manajemen Sumber Daya Manusia yang diperlukan dalam setiap organisasi, baik itu organisasi yang bersifat komersial (perusahaan) maupun organisasi yang non komersial (Pemerintahan), mulai dari yayasan, perguruan tinggi, dinas militer, sampai dengan lembaga-lembaga pemerintah, bahkan pesantren. Kehadirannya dibutuhkan guna merealisasikan visi dan misi dari lembaga atau Dinas yang bersangkutan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yang bersifat pemaparan dan bertujuan untuk memperoleh gambaran lengkap tentang objek yang diteliti. Selanjutnya data diperoleh melalui dokumentasi dan wawancara secara langsung dengan Kepala Dinas, Subag, dan pengurus lembaga swasta yang bersangkutan yang sudah penulis wawancarai. Data kemudian diolah secara analisis kualitatif dan hasilnya disajikan dan digambarkan secara jelas mengenai bagaimana Strategi peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia yang diolah berdasarkan fakta-fakta dilapangan.

Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa Strategi peningkatan kualitas tenaga kerja dalam penyelenggaraan Pemerintahan di Kabupaten Bantul sudah terlaksana dengan baik, hal tersebut dapat di lihat dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dan Analisis SWOT dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang telah menunjukkan keberhasilannya dalam pelaksanaan program peningkatan kualitas tenaga kerja, untuk menganalisis strategi apa yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul tersebut Penulis menggunakan analisis SWOT.

Ada beberapa permasalahan yang dihadapi Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul diantaranya: Masih kurangnya aparatur khususnya di bagian teknis, Kualitas calon Tenaga Kerja yang belum memadai, dan juga masih adanya PJTKI nakal yang sering tidak melaporkan atau memberikan tentang Tenaga Kerja yang sudah disalurkan. Oleh karena itu saran atau rekomendasi yang penulis berikan untuk masalah tersebut adalah perlunya seleksi ketat dalam penerimaan pegawai dan juga menempatkan pegawai sesuai latar belakang pendidikan dengan bagian kerjanya, mempersiapkan calon tenaga kerja lebih awal dengan cara membekalinya dengan keahlian khusus sesuai dengan kapasitas latar belakang pendidikan calon tenaga kerja dan lebih gencar memberikan informasi tentang lowongan kerja yang terkait dengan perusahaan yang lebih membutuhkan tenaga kerja yang tidak *high class* atau berkualitas standart bukan hanya menunggu permintaan tenaga kerja dari pihak swasta saja, dan yang terakhir memberikan teguran keras dan memberikan sanksi yang tegas kepada PJTKI yang nakal guna memberikan efek jera kepada PJTKI tersebut.