

BAB III

HASIL ANALISIS PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan secara jelas tentang strategi peningkatan kualitas Tenaga Kerja Indonesia yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaen Bantul dengan tujuan mampu menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu bersaing dengan tenaga kerja yang berasal dari Negara lain. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sebagai pelaksana tingkat di Kabupaten Bantul. Selain wawancara dengan Kepala Dinas Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Penulis Juga melakukan wawancara dengan Stap-stap Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan juga melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

A. Visi Kabupaten Bantul

Untuk mewujudkan tujuan pembangunan kabupaten bantul telah ditetapkan visi bersama, yaitu: “Bantul projomansari sejahtera, Demokratis dan Agamis”. Visi tersebut mengandung pengertian bahwa kondisi kabupaten bantul yang ingin diwujudkan dimasa yang akan datang adalah bantul yang produktif-profesional, ijo royo-royo, terib, aman, sehat dan asri, sejahtera dan demokratis, yang semuanya itu akan diwujudkan melalui misi.

Produktif dalam arti bahwa semua potensi daerah baik sumberdaya alam maupun sumberdaya manusianyadapat berproduksi sehingga mampu memberikan andil terhadap pembangunan daerah.

Profesional dalam arti penekanan kepada setiap warganya dari berbagai profesi, agar mereka betul-betul matang dan ahli dibidangnya masing-masing. Tolak ukur profesionalisme ini dapat dilihat dari kualitas hasil kerja dihadapkan kepada efisiensi penggunaan dana, sarana, tenaga, serta waktu yang diperlukan.

Ijo royo-royo dalam arti tidak ada sejengkal tanah pun yang diterlantarkan sehingga baik dimusim hujan atau pun dimusim kemarau dimanapun akan tampak suasana yang rindang dalam hal ini perlu diingatkan kepada masyarakat bantul bahwa bagaimana pun kabupaten bantul tumbuh terlebih dahulu sebagai kawasan agronomi yang tangguh dalam rangka mendukung tumbuh berkembangnya sector industri yang kuat dimasa mendatang.

Tertib dalam arti bahwa setiap warga Negara secara sadar menggunakan hak dan menjalankan kewajibannya dengan sebaik-baiknya sehingga terwujud kehidupan pemerintahan dan kemasyarakatan yang tertib semuanya secara pasti berpedoman pada sistem ketentuan hukum/perundang-undangan yang esensial untuk terciptanya disiplin bersama.

Aman dalam arti bahwa terwujudnya tertib pemerintahan dan tertib kemasyarakatan akan sangat membantu terwujudnya keamanan dan ketenteraman masyarakat. Kondisi aman ini perlu ditunjang demi terpeliharanya stabilitas keamanan daerah.

Sehat dalam arti tertibnya lingkungan hidup yang akan dapat menjamin kesehatan jasmani dan rohani bagi masyarakat/manusia yang menghuninya.

Asri dalam arti bahwa upaya pengaturan tata ruang didesa dan dikota dapat serasi,selaras,dan seimbang dengan kegiatan-kegiatan manusia yang menghuninya sehingga akan menumbuhkan perasaan kerasan,asri tidak mewah tetapi lebih cenderung memanfaatkan potensi lingkungan yang bersandar pada kreatifitas manusiawi.

Sejahtera dalam arti kebutuhan dasar masyarakat kabupaten bantul telah terpenuhi secara lahir dan batin.

Demokratis dalam arti bahwa adanya kebebasan berpendapat,berbeda pendapat,dan menerima pendapat orang lain.akan tetapi apabila sudah menjadi keputusan harus dilaksanakan bersama-sama dengan penuh rasa tanggungjawab.

Agamis dalam arti pemerintahan dan kehidupan masyarakat bantul senantiasa diwarnai oleh nilai-nilai agama dan budi pekerti yang luhur.Pentingnya aspek agama tidak diartikan sebagai bentuk primordialisme untuk suatu agama tertentu,tetapi harus diartikan secara umum bahwa nilai-nilai luhur yang dianut oleh semua agama semestinya dapat diterapkan dalam interaksi social sehari-hari.

B. Misi Kabupaten Bantul.

Misi merupakan pernyataan tentang tujuan oprasional organisasi (pemerintah) yang diwujudkan dalam produk dan pelayanan,sehingga dapat mengikuti irama perubahan zaman bagi pihak-pihak yang berkepentingan pada masa yang akan datang. Sebagai penjabaran dari visi yang telah

ditetapkan diatas,pernyataan misi mencerminkan tentang segala sesuatu yang akan dilaksanakan untuk pencapaian visi tersebut.Dengan adanya pernyataan misi organisasi,maka akan dapat dijelaskan mengapa organisasi eksis dan apa maknanya pada masa yang akan datang.

Bila dilihat maka di dalam visi kabupaten bantul terdapat empat frase kata yang saling berkaitan. Frase pertama (Projotamansari) merupakan ethos kerja yang melandasi pola sikap,pola tindak dan pola piker seluruh masyarakat kabupaten bantul beserta aparatur pemerintah daerah. Sementara frase kedua,ketiga dan keempat (Sejahtera, Demokratis dan Agamis) merupakan keadaan yang ingin dicapai dan definisinya telah dijelaskan diatas.Khusus untuk frase keempat,tidak berdiri sendiri tetapi berkaitan dengan dan menjiwai tiga frase lainnya atau dengan kata lain didalam frase-frase lainnya tersebut terdapat nilai-nilai agama yang harus dipegang teguh dan dilaksanakan.Dua pernyataan misi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Mewujudkan kesejahteraan lahir dan batin dengan memanfaatkan sumberdaya local,berwawasan lingkungan,dan menitik beratkan pada pengurangan risiko bencana,serta berdasarkan pada keimanan dan ketaqwaan pada tuhan yang maha Esa”.

Misi tersebut bermakna makin kuatnya karakter masyarakat yang berbudaya,tangguh, kompetitif, berakhlak mulia, dan bermoral berdasarkan falsafah pancasila,yang dicirikan dengan watak dan perilaku yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi luhur, bertoleran, bergotong royong, berjiwa patriotik, berkembang dan

dinamis. Meningkatnya kualitas sumberdaya yang ditandai dengan meningkatnya indeks pembangunan manusia, meningkatnya pemerataan pendidikan dan kesempatan memperoleh pendidikan yang layak, meningkatnya perluasan pelayanan kesehatan, makin mantapnya kearifan lokal. Meningkatnya dan menguatnya sumberdaya manusia dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi diberbagai bidang, membaiknya struktur perekonomian yang semakin kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif berbasis ekonomi lokal sehingga mampu menghasilkan komoditi berkualitas, berdaya saing global, menjadi motor penggerak perekonomian, terpenuhi dan meratanya kebutuhan prasarana dan sarana pelayanan dasar diseluruh wilayah dalam rangka peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat dengan menekankan pada pembangunan yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan, serta pada pengurangan risiko bencana.

- b. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang empatik dan bertanggungjawab. Misi ini bermakna semakin meningkatnya kinerja penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik didukung dengan peningkatan profesionalisme aparatur daerah, peningkatan kepedulian terhadap kebutuhan dan keinginan rakyat, peningkatan kualitas pelayanan public sesuai dengan standar mutu pelayanan yang berorientasi pada terciptanya kepuasan masyarakat, pengembangan sistem dan iklim demokrasi pada berbagai aspek kehidupan politik, peningkatan kemampuan dan kemandirian daerah dalam mendukung pembangunan

daerah, penguatan kelembagaan local yang mampu mengakomodasi tuntutan perubahan dan berpera aktif dalam pembangunan daerah, dan peningkatan hubungan kerjasama yang saling menguntungkan dengan berbagai pihak pada tingkat local, nasional, dan internasional. Rencana pembangunan jangka panjang ini terdiri atas empat tahapan pembangunan jangka menengah. Tiap-tiap tahapan rencana pembangunan jangka menengah memiliki penekanan-penekanan khusus yang ingin dilakukan dan ingin dicapai. Dengan demikian, penekanan misi untuk setiap tahapan rencana pembangunan jangka menengah akan berbeda.

C. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Batul

Visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai di masa depan. Atau dapat dikatakan bahwa visi merupakan pernyataan *want to be* dari organisasi atau perusahaan. Visi juga merupakan hal yang sangat krusial bagi perusahaan untuk menjamin kelestarian dan kesuksesan jangka panjang.

Dalam visi suatu organisasi terdapat juga nilai-nilai, aspirasi serta kebutuhan organisasi di masa depan. Visi adalah pernyataan tentang tujuan organisasi yang diekspresikan dalam produk dan pelayanan yang ditawarkan, kebutuhan yang dapat ditanggulangi, kelompok masyarakat

yang dilayani, nilai-nilai yang diperoleh serta aspirasi dan cita-cita masa depan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa visi adalah cita - cita atau impian sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai di masa depan untuk menjamin kelestarian dan kesuksesan jangka panjang.

Visi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta dalam rangka meningkatkan kualitas Tenaga Kerja asal Kabupaten Bantul adalah

- a. Visi Dinas Nakerstrans adalah **“Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Berkualitas dan sejahtera”**.

Pada sasaran Pemerintah Kabupaten Bantul dalam rangka upaya untuk mengurangi angka kemiskinan dan pengangguran telah mengambil kebijakan diantaranya adalah pada bidang ketenagakerjaan dan Transmigrasian. Untuk mencapai sasaran itu ditetapkan indikator-indikator sasaran yang secara umum menunjukkan nilai capaian sasaran yang dapat menunjukkan tingkat keberhasilan.

Program utama dan strategic yang dilaksanakan pada tahun 2009 sesuai dengan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul bertujuan untuk :¹⁴

¹⁴ Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2010, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Ringkasan iii.

1. Mengurangi pengangguran dan Kemiskinan.

Dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan program dan sasaran :

- a. Pelatihan dan Pemberian keterampilan bagi yang ingin meningkatkan kapasitasnya di dunia kerja atau menjadi wirausaha.

Tujuan pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai visi dan misi Dinas adalah dalam rangka menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Bantul pada tahun 2008 sebanyak 35,365 menjadi 30.853 pada tahun 2009, atau turun sebesar 12,75%. Kontribusi program dan kegiatan yang dilaksanakan yang menyumbang terhadap tingkat penurunan pengangguran adalah :

- 1) Jumlah peserta pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dilatih sebanyak 1120 orang, diestimasi dapat memberikan sekitar 70% atau sebanyak 784 orang, yang masuk ke penempatan ataupun menjadi wirausaha. Untuk data ini secara faktual dilakukan melalui monitoring dan pemberdayaan. Keluarga (BKK), sebanyak 6 paket atau 96 orang. Diestimasi dapat memberikan sekitar 70% atau sebanyak 67 orang, yang masuk ke penempatan ataupun menjadi wirausaha.

- 2) CPNS yang diterima sebanyak 495 orang.
 - 3) Penempatan (AKL, AKAD, AKAN) sebanyak 1914 orang.
 - 4) Perluasan kerja sebanyak 270 orang.
 - 5) Transmigrasi sebanyak 123 KK.
 - 6) Pelatihan yang dilakukan melalui Badan Kesejahteraan
- b. Penempatan tenaga kerja melalui program AKL, AKAD dan AKAN serta perluasan kerja melalui Padat Karya Produktif.

Terciptanya perluasan kerja, mengoptimalkan penempatan kerja serta tersedianya data dan informasi ketenagakerjaan yang valid dan berkualitas. Adapun secara lengkap nilai capaian indicator capaian tersebut sebagai berikut :¹⁵

- 1) Penempatan pencari kerja melalui Antar Kerja Lokal (AKL) dan antar kerja daerah (AKAD) yang merupakan penempatan kerja dalam Negeri.
- 2) Kegiatan penunjang kegiatan seperti : mengadakan penyuluhan yang tujuannya adalah menghindarkan penipuan yang dialami tenaga kerja, seleksi dan memfasilitasi / mempertemukan pencari kerja dan perusahaan sesuai spesifikasi yang dibutuhkan serta penanggulangan permasalahan yang kondusif untuk bekerja terhindar dari berbagai permasalahan.

¹⁵ Ibid., Hal 23-24.

3) Penempatan Transmigrasi dan pemberdayaan masyarakat transmigrasi.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan kerja mempunyai tugas menyusun rencana Kebijakan Ketenagakerjaan, menyelenggarakan informasi pasar kerja dan bursa kerja, Melakukan operasional dan fasilitasi perijinan pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta (LPPS), Bursa Kerja Khusus (BKK), mengupayakan perluasan dan kesempatan kerja, mengumpulkan data ketenagakerjaan, melaksanakan pemberian ijin, pembinaan dan pengawasan terhadap PPTKIS, LPPS, dan BKK, tenaga kerja asing, serta memfasilitasi dan mengawasi penempatan dan pengiriman tenaga kerja Indonesia didalam dan luar negeri¹⁶.

2. Meningkatkan kualitas SDM Penyediaan tenaga yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat Bantul lhal tersebut sesuai dengan visi dari Kabupaten Bantul sendiri yaitu Terwujudnya Tenaga Kerjadan Masyarakat Transmigrasi yang Berkualitas dan Sejahtera. Adapun secara lengkap nilai capaian indicator tersebut adalah tersedianya tenaga

¹⁶ Ibid. Hal 5-6.

terampil pencaker dan bertambahnya jumlah pencaker yang memiliki keterampilan. Adapun kegiatannya meliputi:

a. Pelatihan keterampilan melalui balai latihan kerja (BLK) APBN.

- 1) Pelatihan Instiusional
- 2) Komputer 2 paket
- 3) Menjahit Mobil Bensin Ketok Duco
- 4) Las Listrik
- 5) Instalasi Listrik
- 6) Tehnik Pendingin
- 7) Funiture
- 8) Processing

b. Pelatihan Non Instiusional

- 1) Sepeda Motor 2 paket
- 2) Las Listrik 3 paket
- 3) Wekel
- 4) Tehnik Pendingin
- 5) Funiture 2 paket
- 6) Bangunan Kayu
- 7) Batik Menjahit
- 8) Processing 2 paket

c. BLK dengan Dana Stimulus Fiskal :

- 1) Ketok Duco
- 2) Mobil Bensin

- 3) Menjahit 2 paket
- 4) Processing
- 5) Sepeda Motor
- 6) Bordir
- 7) Komputer
- 8) Las Listrik 2 paket
- 9) Bangunan Kayu

d. Melalui Bidang Pealihan Produktifitas (MTU)

- 1) Processing 7 Paket
- 2) Sepeda Motor 4 Paket
- 3) Las Listrik 4 paket
- 4) Tehnik Pendingin 3 Paket
- 5) Batik 3 Paket
- 6) Teknisi HP 3 Paket
- 7) Tehnik Komputer 2 Paket

e. BLK dengan Dana APBD

- 1) Komputer 6 Paket
- 2) Sekretaris Kantor

Pelatihan keterampilan MTU dan pelatihan berbasis masyarakat dengan Dana APBD pada tahun 2009 ini di targetkan mencapai RP.697.020.000.- yang terdiri dari 33 paket 6 paket di BLK. Pelatihan kerja berbasis masyarakat yang diselenggarakan secara Institutional 10 paket dan non Institutional 14 paket di BLK

dengan target dana APBD sebesar RP.950.000.000,-. Pelatihan melalui dana stimulus fiscal propinsi di BLK sebanyak 13 paket.

Sedangkan kegiatan penunjangnya berupa kegiatan-kegiatan administrative seperti pembinaan penyusunan program RKA, penyelenggaraan pembinaan teknis administrasi dan evaluasi kegiatan. Secara keseluruhan program pelatihan mencapai target fisik sejumlah 70 paket pelatihan sebanyak 1120 orang. Kebutuhan yang begitu besarkan pelatihan keterampilan mendorong SKPD untuk semaksimal mungkin mengusahakan keinginan masyarakat takan kebutuhan ini. Meskipun terjadi peningkatan dengan tahun sebelumnya, namun masih banyak peminat yang belum bisa diikuti dalam pelatihan. Dengan begitu banyaknya peminat atau pendaftar, di adakan seleksi bagi pendaftar. Yang memenuhi syarat untuk diprioritaskan. Untuk pelatihan yang berbasis masyarakat di utamakan bagi kelompok keluarga miskin, pengangguran, di ajukan n oleh pemerintah desa setempat, pendidikan maksimal SD, Sedangkan pelatihan berbasis kompetensi di utamakan bagi yang telah mempunyai keterampilan khusus dan tinggal memoless erta meningkatkan keterampilannya supaya bisa bersaing di dunia kerja.

3. Meningkatkan Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja

Perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Adapun secara lengkap kegiatan dan nilai capaian indikator sasaran tersebut adalah sebagai berikut :¹⁷

- a. Fasilitasi penyelesaian prosedur perselisihan Hubungan Industrial dengan menggunakan dana APBD sebesar RP. 46.681.000. realisasi keuangan sebesar 94% dan realisasi fisik sebesar 56%. Sedangkan dana APBN sebesar RP.125.000.000. pencapaian realisasi fisik sebesar 197 kasus/orang dari 35 kasus dikarenakan banyaknya kasus yang harus diselesaikan tanpa tergantung oleh pebiayaan anggaran. Hasil yang dicapai adalah meningkatnya keserasian hubungan kerja dan terwujudnya keadilan sehingga terciptanya hubungan saling menguntungkan dan kondusif bagi pekerja dan pengusaha. Kegiatan dan mediasi dilaksanakan mulai bulan tejanuari sampai desember 2009 terhadap kasus yang terjadi diperusahaan, dengan rincian :

- 1) PHI : 19 Kasus (197 orang)
- 2) Mediasi (diselesaikan tingkat perantara) 16 kasus (137 orang)
- 3) PPHI : 3 Kasus (60 orang)
- 4) PHK : 16 Kasus (137 orang)

¹⁷ Ibid. Hal 31-33.

- 5) Kasus yang terselesaikan : 16 Kasus (137 orang)
 - 6) Deteksi Dini, melakukan monitoring/peninjauan untuk mengatisifasi terhadap perusahaan yang berpotensi menimbulkan / gejala kepada 18 persahaan hasil dari kegiatan ini adalah agar perusahaan untuk membuat skala upah agar ada perbedaan upah bagi para pekerja yang mem[unyai masa kerja yang berbeda, serta agar para pekerja diikutsertakan program jamsostek.
- b. Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenaggakerjaan dengan dana APBD sebesar RP 22.509.000,- realisasi keuangan sebesar RP 22.234.000.- atau 99% kegiatannya meliputi:
- 1) Sosialisasi pendampingan penggupahan dan jamsostek di 30 perusahaan. Dengan target sasaran adalah perusahaan, tenaga kerja,dan serika pekerja / serkat buruh dengan jumlah 30 perusahaan tujuan / hasil yang dicapai dari kegiatan adalah dipahaminya hak-hak kewajiban pekerja dan perusahaan maupun SP / SB tentang kepastian upah dan kesejahteraan sesuai UU Ketenagakerjaan yang berlaku sehingga dapat mencegah perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan.
 - 2) Bimtek peraturan perundang-undangan ketenaggakerjaan sebanyak 80 orang. Bimbingan teknis meliputi bimtek

peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dengan target 80 orang.

- c. Fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jamsostek dengan Alokasi dana pelaksanaan operasional kegiatan ini dengan dana APBD sebesar RP29.263.000,- Realisasi keuangan sebesar RP27.393.000,- atau 97%. Sedangkan realisasi fisik sebesar 100% dengan target sasaran adalah pengusaha pekerja perusahaan kegiatannya meliputi:

- 1) Obyek K3 dan SMK3 sebanyak 50 perusahaan. Pelaksanaan kegiatan adalah pengawasan obyek dan sosialisasi manajemen K3. Hasil kegiatan ini adalah meningkatnya keamanan pemakaian obyek K3. Realisasi fisik 100% dan keuangan 97%. Secara keseluruhan untuk program ini telah mencapai target fisik 100% dan keuangan 97%.
- 2) Pemeriksaan kasus pelanggaran Norma Kerja dan Norma K3, sebanyak 50 perusahaan kegiatan yang dilakukan meliputi pengawasan ke 50 perusahaan di Kabupaten Bantul.

Penjelasan tersebut sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Pak Sumarito SH. Selaku staf pelatihan dan program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Berikut petikan wawancaranya¹⁸:

“Hasil wawancara dengan Pak Sumarito. SH selaku staf bidang Program dan Pelatihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Bantul pengimplementasian Visi dan Misi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Bantul meliputi 4 bidang”

- 1) Penempatan dan Perluasan
- 2) Pelatihan dan produksi
- 3) Hubungan industrial dan tenaga kerja
- 4) Bidang Transmigrasi

Misi (*mission*) adalah apa sebabnya kita ada (*why we exist / what we believe we can do*). Di dalam misi produk dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan, pasar yang dilayani dan teknologi yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dalam pasar tersebut. Pernyataan misi harus mampu menentukan kebutuhan apa yang dipuasi oleh perusahaan, siapa yang memiliki kebutuhan tersebut, dimana mereka berada dan bagaimana pemuasan tersebut dilakukan.

Pada dasarnya misi merupakan alasan mendasar eksistensi suatu organisasi. Pernyataan misi organisasi, terutama di tingkat unit bisnis menentukan batas dan maksud aktivitas

¹⁸Hasil Wawancara Dengan Bapak Sumarito SH. Selaku Staf Pelatihan dan program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Rabu 6 Juli 2011, di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

bisnis perusahaan. Jadi perumusan misi merupakan realisasi yang akan menjadikan suatu organisasi mampu menghasilkan produk dan jasa berkualitas yang memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan pelanggannya

Misi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan tujuan atau alasan eksistensi organisasi yang memuat apa yang disediakan oleh perusahaan kepada masyarakat, baik berupa produk ataupun jasa.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan Visi. Dalam operasionalnya orang berpedoman pada pernyataan misi yang merupakan hasil kompromi intepretasi Visi. Misi merupakan sesuatu yang nyata untuk dituju serta dapat pula memberikan petunjuk garis besar cara pencapaian Visi.

Misi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta dalam rangka meningkatkan kualitas Tenaga Kerja asal Kabupaten Bantul adalah :

b. Misi

Misi Dinas Nakerstrans sebagai berikut :

1. Mewujudkan Tenaga Kerja terampil, berkualitas, dan produktif.

Bidang pelatihan dan Produktifitas Kerja mempunyai tugas menyusun rencana, mlaksanakan kebijakan pelatihan dan produktifitas tenaga kerja yang meliputi pengawasan, pemberian

ijin, melaksanakan pelatihan tenaga kerja dan produktifitas kerja serta mengevaluasi kegiatan pelatihan tenaga kerja dan produktifitas bidang tenaga kerja mempunyai tugas menyusun rencana, melaksanakan pelatihan tenaga kerja dan produktifitas kerja serta evaluasi kegiatan pelatihan produktifitas kerja.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pelatihan dan produktifitas kerja mempunyai fungsi:

- 1) Koordinator pelatihan tenaga kerja dan produktifitas kerja sektor informal, usaa kecil dan menengah.
 - 2) Pemberian ijin, pengawasan dan memfasilitasi pelaksanaan operasional Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
 - 3) Koordinator kerja keterampilan, penyiapa standar pelatihan dan tes kualifikasi tenaga kerja
 - 4) Pelaksanaan bimbingan penyuluhan sertifikasi tenaga kerja
 - 5) Pengaturan pelaksanaan kegiatan inventarisasi kegiatan pelatihan
 - 6) Pelaksanaan informasi mekanisme program pemagangan keluar negeri.
2. Mendorong perluasan dan kesempatan kerja serta meningkatkan penempatan tenaga kerja.

Terciptanya perluasan kerja, mengoptimalkan penempatan kerja serta tersedianya data dan informasi ketenagakerjaan yang valid dan berkualitas. Dalam pelaksanaannya, penempatan harus

mengakomodasi kebutuhan pencari kerja apalagi jika ada lowongan yang ditawarkan, maka sebanyak mungkin hal itu harus dilakukan untuk memenuhi penyerapan tenaga kerja sebanyak-banyaknya. Mengingat di Kabupaten Bantul jumlah pengangguran cukup tinggi maka program / kegiatan ini merupakan prioritas untuk dilaksanakan. Hal-hal yang mendukung keberhasilan adalah penempatan tenaga kerja menjadi prioritas pada program ketenagakerjaan. Upaya kearah itu diupayakan untuk mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten Bantul.

Berdasarkan target kinerja, capaian target kegiatan fisik yang ada realisasinya yang melebihi target yaitu penempatan melalui AKAN berjumlah 3346 orang dengan daerah Tujuan Malaysia 327 orang, Qatar 18 orang, USA 1 orang. Penempatan melalui AKAD dan AKAN secara data tidak memenuhi target karena:¹⁹

- 1) Pencari kerja banyak yang tidak lapor meskipun mereka telah memperoleh pekerjaan, begitu juga dengan perusahaan pengguna. Selain itu banyak juga pencari yang tidak melalui Dinas tetapi langsung lewat PJTKI.
- 2) Adanya krisis global masih berlangsung sejak tahun lalu menyebabkan banyak perusahaan yang tutup, sehingga tidak meminta tenaga kerja termasuk Bantul.

¹⁹ Lakip Tahun 2010, *Ibid.* Hal 23-24.

- 3) Banyak Pencaker yang tidak mempunyai syarat kompetensi yang di minta oleh pengguna. Kualitas keterampilan dan pendidikan yang rendah sedangkan yang memenuhi persyaratan biasanya sudah diterima ditempat lain, memperoleh pekerjaan lain.
 - 4) Banyak Lowongan Pekerjaan yang tidak diminati / tidak sesuai dengan keinginan pencari kerja.
3. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja melalui penegakan hukum ketenaga kerjaan.

Perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Adapun secara lengkap kegiatan dan nilai capaian indicator sasaran tersebut adalah sebagai berikut :²⁰

- a. Fasilitasi penyelesaian prosedur perselisihan Hubungan Industrial dengan menggunakan dana APBD sebesar RP. 46.681.000. realisasi keuangan sebesar 94% da realisasi fisik sebesar 560%. Sedangkan dana APBN sebesar RP.125.000.000. pencapaian realisasi fisik sebesar 197 kasus/orang dari 35 kasus dikarenakan banyaknya kasus yang harus diselesaikan tanpa tergantung oleh pebiayaan anggaran.

Hasil yang dicapai adalah meningkatnya keserasian hubungan kerja dan terwujudnya keadilan sehingga terciptanya hubungan saling menguntungkan dan kondusif bagi pekerja

²⁰ *Ibid.* Hal 31-33.

dan pengusaha. Kegiatan dan mediasi dilaksanakan mulai bulan tejanuari sampai desember 2009 terhadap kasus yang terjadi diperusahaan, dengan rincian :

7) PHI : 19 Kasus (197 orang)

8) Mediasi (diselesaikan tingkat perantara) 16 kasus (137 orang)

9) PPHI : 3 Kasus (60 orang)

10)PHK : 16 Kasus (137 orang)

11)Kasus yang terselesaikan : 16 Kasus (137 orang)

12)Deteksi Dini, melakukan monitoring/peninjauan untuk mengatisifasi terhadap perusahaan yang berpotensi menimbulkan / gejala kepada 18 persahaan hasil dari kegiatan ini adalah agar perusahaan untuk membuat skala upah agar ada perbedaan upah bagi para pekerja yang mempunyai masa kerja yang berbeda, serta agar para

b. Pekerja diikutsertakan program jamsostek.Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentag ketenaggakerjaan dengan dana APBD sebesar RP 22.509.000,- realisasi keuangan sebesar RP 22.234.000.- atau 99% kegiatannya meliputi:

c. Sosialisasi pendampingan penggupahan dan jamsostek di 30 perusahaan. Dengan target sasaran adalah perusahaan, tenaga kerja,dan serika pekerja / serkat buruh dengan jumlah 30 perusahaan tujuan / hasil yang dicapai dari kegiatan adalah

dipahaminya hak-hak kewajiban pekerja dan perusahaan maupun SP / SB tentang kepastian upah dan kesejahteraan sesuai UU Ketenagakerjaan yang berlaku sehingga dapat mencegah perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan.

- d. Bimtek perturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebanyak 80 orang. Bimbingan teknis meliputi bimtek peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dengan target 80 orang.
- e. Fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jamsostek dengan Alokasi dana pelaksanaan operasional kegiatan ini dengan dana APBD sebesar RP29.263.000,- Realisasi keuangan sebesar RP27.393.000,- atau 97%. Sedangkan realisasi fisik sebesar 100% dengan target sasaran adalah pengusaha pekerja perusahaan kegiatannya meliputi:
 - 3) Obyek K3 dan SMK3 sebanyak 50 perusahaan. Pelaksanaan kegiatan adalah pengawasan obyek dan sosialisasi manajemen K3. Hasil kegiatan ini adalah meningkatnya keamanan pemakaian obyek K3. Realisasi fisik 100% dan keuangan 97%. Secara keseluruhan untuk program ini telah mencapai target fisik 100% dan keuangan 97%.

- 4) Pemeriksaan kasus pelanggaran Norma Kerja dan Norma K3, sebanyak 50 perusahaan kegiatan yang dilakukan meliputi pengawasan ke 50 perusahaan di Kabupaten Bantul.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Bambang Sugiantoro selaku staf Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Bantul mengatakan bahwa ²¹ :

Langkah nyata perwujudan dari Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Bantul adalah mampu menyerap semua tenaga kerja yang ingin mendapatkan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri, dan juga penempatan tenaga kerja dapat berjalan sesuai dengan rencana, ujar pak Bambang Sugiantoro pelaksanaan Visi dan Misi ini sudah diterapkan tetapi belum berjalan dengan baik sehingga goal yang diharapkan belum tercapai secara keseluruhan”.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dalam upaya meningkatkan kualitas Tenaga Kerja Indonesia (TKI) asal Kabupaten Bantul pada bab III di atas dapat penulis simpulkan bahwa Visi, Misi dan Strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sudah sinergi atau sesuai dengan Visi dan Misi Kabupaten Bantul, hal tersebut dapat dilihat dari terlaksananya kegiatan yang cukup baik dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, walaupun ada beberapa hal yang masih perlu mendapatkan sorotan

²¹ Hasil wawancara dengan Bapak Bambang Sugiantoro selaku staf Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Bantul, Rabu 6 Juli 2011, di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

lebih serius dari Pemerintah Kabupaten Bantul khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menjalankan Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Bantul sebelumnya.

D. Strategi Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul 2010.

Strategi peningkatan kualitas Tenaga kerja Indonesia merupakan salah satu bentuk cara yang dilakukan oleh pemerintah guna meningkatkan taraf kehidupan masyarakat yang lebih baik dan sejahtera. Perencanaan strategi menggambarkan tujuan jangka panjang sasaran dan strategi dalam meningkatkan kualitas tenaga Kerja Indonesia. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sebagai pelaksana pemerintah daerah bidang ketenaga kerjaan dan Ketransmigrasian, yang mempunyai kewenangan melaksanakan tugas-tugas sesuai misi dan tujuan yang akan dicapai.

Untuk menganalisis Strategi Pemerintah dalam meningkatkan kualitas Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta agar dapat berhasil dengan baik dipergunakan analisis SWOT sebagai berikut²²:

a. *Strength* (Kekuatan)

Sebuah kekuatan atau lebih di kenal dengan istilah *Strength* adalah sebuah hal yang harus dipunyai oleh setiap manusia, kelompok dan suatu

²² Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, Pemerintah Kabupaten Bantul Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Hal 32.

organisasi baik itu Pemerintah maupun Swasta, Karena sebuah kekuatan adalah modal utama untuk mencapai sebuah target yang kita inginkan.

Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mempunyai Kekuatan atau Strength di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Pembentukan Struktur dan Organisasi Disnakertrans

Pembentukan Sebuah Struktur Organisasi Disnakertrans adalah sebuah langkah awal untuk pengelolaan Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja di luar Negeri. Dari hal tersebut bisa kita lihat bahwa dengan terbentuknya Struktur Organisasi tersebut maka akan tersedianya calon Tenaga Kerja dan calon Transmigrans. Dengan terciptanya struktur organisasi yang baik maka sudah dapat dipastikan akan melakukan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Berikut dapat dilihat struktur organisasi yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat Terdiri Dari :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Program
 - c. Sub Bagian Keuangan dan Aset
3. Bidang Penempatan dan Tenaga Kerja dan Perluasan Tenaga Kerja
Terdiri dari:
 - a. Seksi Informasi dan Penempatan Tenaga Kerja
 - b. Seksi Pendataan dan Perluasan Kerja

4. Bidang Pelatihan dan Produktifitas Kerja Terdiri Dari :
 - a. Seksi Pengendalian Lembaga Pelatihan Seksi Produktifitas dan Standarisasi
 - b. Seksi Pendataan dan Perluasan Kerja.
5. Bidang Industrial dan Pengawasan Ketenaga Kerjaan Terdiri Dari:
 - a. Seksi Hubungan Industrial
 - b. Seksi Pengawasan Ketenaga Kerjaan
6. Bidang Trasmigrasi Terdiri Dari:
 - a. Seksi Penyuluhan dan Motivasi Masyarakat
 - b. Seksi Pendaftan, Seleksi dan Pemandahan
7. Unit elaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Lathan Kerja (BK)
Terdiri dari :
 - a. Bagian Tata Usaha.
 - b. Kelompok Jabatan Fungsional.

Penjelesan tersebut sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Pak Sumarito SH. Selaku staf pelatihan dan program Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Bantul. Berikut petikan wawancaranya:²³

“Pembentukan Struktur dan Organisasi Disnakertrans. Tersedianya calon tenaga kerja dan calon transmigrans : Pembentukan Struktur dari Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kab.Bantul sudah terbentuk dan tersusun dengan baik”.

²³ Hasil Wawancara Dengan Bapak Sumarito SH. Selaku Staf Pelatihan dan program Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Bantul Rabu 6 Juli 2011, di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi.

**2. Adanya BKK, LPPS, PJTKI / Cabang dan Lembaga Pelatihan.
Jumlah SDM Disnakertrans yang memadai.**

BKK adalah Bursa kerja disatuan pendidikan menengah, disatuan pendidikan tinggi dan lembaga pealatihan yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, member penyuluhan dan bimbingan jabatan serta penyaluran dan penempatan pencari kerja. LPPS adalah Sebuah Lembaga atau Instansi Swadaya masyarakat yang bergerak di bidang pelayanan penempatan Tenaga Kerja yang sudah mendapatkan izin dari menteri. Pengertian PJTKI berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 6 Kepmenaker No. Kep-104-A/Men/2002 adalah Badan usaha yang berbentuk perseroan terbatas yang mendapat izin dari menteri untuk berusaha di bbidang jasa penempatan TKI keluar negeri. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.²⁴

1. Promosi dan Pemasaran di luar negeri.
 - a. Memproleh peluang kerja
 - b. Memproleh informasi lowongan kerja
 - c. Memproleh fasilitas dan kemudahan-kemudahan baik dari pemerintah setempat maupun dari dunia usaha.
 - d. Melakukan itensifikasi, ekstersifikasi dan diversifikasi peluang kerja.
2. Sosialisasi atau permasyarakatan program penempatan dan peluang kerja di luar negeri kepada masyarakat luas secara

²⁴ Profil Perusahaan, PT Dian Yogya Perdana, Agen Pengarah Jasa Tenaga Kerja Internasional.

transparan dan terkoordinasi dengan instansi Tenaga Kerja setempat dan lembaga lain berikut yang meliputi:

- a. Kebijakan penempatan TKI ke luar negeri
 - b. Prosedur dan syarat bekerja dan di luar negeri
 - c. Kebutuhan TKI di luar negeri
 - d. Hak-hak dan kewajiban TKI
 - e. Menumbuhkan motivasi pencari kerja untuk bekerja di luar negeri secara legal
 - f. Pelayanan pemberian informasi dan konsultasi/konseling untuk bekerja diluar negeri.
3. Perekrutan dan Pemberangkatan Calon TKI.
- a. Menyelenggarakan seleksi bagi calon TKI untuk memenuhi standar kemampuan kerja perusahaan di luar negeri.
 - b. Mengurus dokumen pemberangkatan TKI
 - 1) Paspor
 - 2) VISA
 - 3) Bebas Fiscal Luar Negeri (BFLN)
 - 4) Kartu Tenga Kerja Lua Negeri
 - 5) Transportasi/Tiket Pesawat.
 - c. Menyertakan TKI mengikuti PAP (Pembekalan Ahir Pemberangkatan).

- d. Memberikan Pelatihan keterampilan di Balai Latihan PT. Dian Yogya Perdana (Bahasa Asing : Mandarin/ Inggris), Tata Boga dan Tata Busana untuk PPLRT.
- e. Pemberangkatan/Pemulangan
 - 1) Pengantaran.
 - 2) Penjemputan.
- 4. Memberikan kemudahan dalam biaya proses dengan cara mengangsur bagi TKI yang tidak mampu.
- 5. Penyelesaian Permasalahan TKI.
- 6. Monitoring/Pembinaan TKI bekerja diluar negeri secara rutin (minimal 1 bulan sekali) Sebagai perlindungan TKI.
- 7. Lain-lain
 - a) Penyediaan penampungan dan ruang transit bagi TKI
 - b) Memberikan kesempatan kepada lembaga instansi untuk melakukan kunjungan/peninjauan pada TKI yang bekerja di luar negeri asal binaan Lembaga/Instansi bersangkutan.

Sasaran, Kualitatif

- a. Tercapaiannya tingkat upah dan penghidupan TKI yang memadai/layak.
- b. Tersedianya TKI/Calon TKI yang terampil, disiplin.
- c. Tereleminier sekecil mungkin permasalahan TKI

Secara Kualitatif sasaran penempatan selama kurun waktu 3 tahun kedepan 2010-2012 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Negara Tujuan PJTKI

NO	Negara	Tahun		
		2010	2011	2012
1.	Malaysia	1250	1300	1350
2.	Singapura	20	25	25
3.	Hongkong	20	25	25
4.	Taiwan	60	70	75
5.	Eropa	100	250	300
Jumlah		1460	1670	1775

Sumber : PT. Dian Jogja Perdana

Perkembangan situasi nasional yang dipacu oleh Revolusi Transpormasi Global menuntut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul untuk melakukan pengembangan atau pembaharuan program atau kegiatan sesuai dengan tuntutan perkembangan yang ada dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga dapat melaksanakan tifikasi tersebut secara efektif dan efisien. Perkembangan inilah yang membuat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul menjadi pelayan publik.

Dalam rangka mengimplementasikan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul merencanakan beberapa program dan kegiatan umum maupun fisik. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sasaran strategi agar mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun sasaran program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sebagai berikut :

- a. Terwujudnya tenaga kerja trampil sesuai dengan pasar
- b. Terciptanya perluasan kerja, mengoptimalkan penempatan kerja serta tersedianya data dan informasi ketenagakerjaan yang valid dan berkualitas.
- c. Terciptanya peningkatan pengetahuan keterampilan masyarakat Transmigrasi dan Tenaga Kerja Indonesia dan mengoptimalkan pelayanan perpindahan.
- d. Tercapainya perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.

Penjelasan tersebut sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Pak Sumarito SH. Selaku staf pelatihan dan program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Berikut petikan wawancaranya.²⁵

“Adanya BKK, LPPS, PJTKI / Cabang dan Lembaga Pelatihan : Adanya Stakeholders khususnya PJTKI dan Lembaga pelatihan ini sangat membantu tercapainya Visi dan Misi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Bantul, walaupun tak jarang masih ada sebagian PJTKI yang nakal yang tidak menyampaikan data tentang tenaga kerja yang sudah disalurkan, yang dimana data ini sangat penting bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Bantul guna dapat dilakukannya pemantauan terhadap tenaga kerja yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Didik Warsito Selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, beliau mengatakan bahwa hubungan kerja Disnakertrans dengan

²⁵ Hasil Wawancara Dengan Bapak Sumarito SH. Selaku Staf Pelatihan dan program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Rabu 6 Juli 2011, di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

BKK,LPPS dan PJTKI hanya sebatas pengawasan dan pemantauan pelaksanaan penempatan kerja.²⁶

3. Komitmen Pemda tentang Pengentasan Kemiskinan.

Salah satu kekuatan yang dimiliki oleh Pemda Kabupaten Bantul adalah adanya komitmen dari pihak terkait untuk pengentasan kemiskinan, sesuai dengan apa yang menjadi visi dan misi kabupaten Bantul yaitu terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang berkualitas dan Sejahtera.

Sebagaimana dimaksudkan dalam UUD 1945 ayat (2) Bahwa Tiap Warga Negara Berhak Atas Pekerjaan dan penghidupan yang Layak bagi kemanusiaan, maka pemerintah bertanggung jawab mengupayakan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja bagi masyarakat.

Menyingkapi persoalan tersebut dan sesuai dengan amanat UUD 1945 ayat (2) diatas perlu dilakukan langkah-langkah melalui Program Kegiatan Komprehensif yang mengarah pada peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, Penempatan Tenaga Kerja serta usaha dalam rangka menciptakan atau mengwujudkan Hubungan Industrial yang kondusif, harmonis dan manusiawi serta optimalisasi ketransmigrasian sehingga dapat dicapai kemandirian dalam kesejahteraan masyarakat.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul berada dilingkup Pemerintah Daerah, sesuai dengan Tugas pokok dan fungsinya

²⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Drs. Didik Warsito Selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, Senin 18 Juli 2011, Jam 11:30 Wib di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Tansmigrasi Kabupaten Bantul.

mensukseskan kebijakan dan langkah-langkah strategis melalui program-program keala Rencaa Kerja Tahun 2006-2010.

Dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan program dan sasaran :

- a. Pelatihan dan Pemberian keterampilan bagi yang ingin meningkatkan kapasitasnya didunia kerja atau menjadi wirausaha.

Tujuan pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai visi dan misi Dinas adalah dalam rangka menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Bantul pada tahun 2008 sebanyak 35,365 menjadi 30.853 pada tahun 2009, atau turun sebesar 12,75%. Kontribusi program dan kegiatan yang dilaksanakan yang menyumbang terhadap tingkat penurunan pengangguran adalah :

- 1) Jumlah peserta pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dilatih sebanyak 1120 orang, diestimasi dapat memberikan sekitar 70% atau sebanyak 784 orang, yang masuk kepenempata ataupun menjadi wirausaha. Untuk data ini secara factual dilakukan melalui monitoring dan pemberdayaan. Keluarga (BKK), sebanyak 6 paket atau 96 orang. Diestimasi dapat memberikan sekitar 70 % atau sebanyak 67 orang, yang masuk ke penempatan ataupun menjadi wirausaha.
- 2) CPNS yang diterima sebanyak 495 orang.
- 3) Penempatan (AKL, AKAD, AKAN) sebanyak 1914 orang.

- 4) Perluasan kerja sebanyak 270 orang.
 - 5) Transmigrasi sebanyak 123 KK.
 - 6) Pelatihan yang dilakukan melalui Badan Kesejahteraan
- b. Penempatan tenaga kerja melalui program AKL, AKAD dan AKAN serta perluasan kerja melalui Padat Karya Produktif.

Terciptanya perluasan kerja, mengoptimalkan penempatan kerja serta tersedianya data dan informasi ketenagakerjaan yang valid dan berkualitas. Adapun secara lengkap nilai capaian indikator capaian tersebut sebagai berikut :

- 1) Penempatan pencari kerja melalui Antar Kerja Lokal (AKL) dan antar kerja daerah (AKAD) yang merupakan penempatan kerja dalam Negeri.
 - 2) Kegiatan penunjang kegiatan seperti: mengadakan penyuluhan yang tujuannya adalah menghindarkan penipuan yang dialami tenaga kerja, seleksi dan memfasilitasi/mempertemukan pencari kerja dan perusahaan sesuai spesifikasi yang dibutuhkan serta penanggulangan permasalahan yang kondusif untuk bekerja terhindar dari berbagai permasalahan.
- c. Penempatan Transmigrasi dan pemberdayaan masyarakat transmigrasi.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan kerja mempunyai tugas menyusun rencana Kebijakan Ketenagakerjaan, menyelenggarakan informasi pasar kerja dan bursa kerja, Melakukan operasional dan fasilitasi perijinan pelaksanaan penempatan Tenaga

Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta (LPPS). Bursa Kerja Khusus (BKK), mengupayakan perluasan dan kesempatan kerja, mengumpulkan data ketenagakerjaan, melaksanakan pemberian ijin, pembinaan dan pengawasan terhadap PPTKIS, LPPS, dan BKK, tenaga kerja asing, serta memfasilitasi dan mengawasi penempatan dan pengiriman tenaga kerja Indonesia didalam dan luar negeri.

Penjelasan tersebut sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Pak Sumarito SH. Selaku staf pelatihan dan program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Berikut petikan wawancaranya:²⁷

“Komitmen Pemda tentang Pengentasan Kemiskinan : Dengan gencarnya dilakukan penyuluhan ke Desa-Desa yang susah dijangkau di harapkan bisa menyerap banyak tenaga kerja, yang nantinya kan berdampak pada berkurangnya pengangguran dan secara tidak langsung kemiskinan dapat di tanggulangi”.

b. *Weakness* (Kelemahan)

Kelemahan atau lebih sering di kenal dengan istilah bahasa inggrisnya yaitu *Weakness* adalah sebuah hal yang harus di hindari oleh setiap manusia, kelompok dan lembaga, baik itu lembaga milik Pemerintah maupun Swasta, namun tidak dapat dipungkiri sebuah kelemahan pasti ada namun piling tidak bisa di tutupi atau di kurangi dengan berbagai cara misalnya memberikan

²⁷ Wawancara dengan Pak Sumarito. Selaku Staf Pelatihan dan Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, . Senin 18 Juli 2011, Jam 11:30 Wib di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Tansmigrasi Kabupaten Bantul.

pelatihan dan program-program khusus dalam rangka meningkatkan kualitas Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul memiliki beberapa kelemahan di antaranya adalah :

1. Kurangnya kualitas aparatur khususnya secara teknis.

Salah satu hal yang menjadi ukuran berhasil atau tidaknya program dan kegiatan yang telah di tentukan oleh pemerintah adalah pendidikan aparat/pegawai yang bekerja pada suatu instansi atau lembaga, apabila tingkat pendidikan pegawainya tinggi maka suatu organisasi yang di wakilinya pasti akan mencapai tujuan yang telah di tetapkan pada visi dan misi dari organisasi tersebut, sebaliknya apabila tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja pada suatu instansi, lembaga yang diwakili rendah maka kegiatan yang akan dilakukan pasti banyak mengalami kendala karena tingkat pengetahuan yang rendah.

Kurangnya kualitas aparatur secara teknis di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dapat dilihat dari Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai yang mengelola kegiatan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan belum sepenuhnya menjalankan tupoksinya secara optimal karena latar belakang pendidikan dan keahlian yang tidak sesuai. Selain itu kekurangan tenaga teknis dan tenaga fungsional pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.²⁸

²⁸ Lakip 2010, Op.cit. Hal 35.

Penjelasan tersebut sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Pak Sumarito SH. Selaku staf pelatihan dan program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Berikut petikan wawancaranya:²⁹

“Kurangnya kualitas aparatur khususnya secara teknis : kalau secara umum permasalahan ini bukan suatu masalah yang serius, karena walaupun aparatur yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Bantul sedikit, tetapi untuk saat ini masih bisa menangani kebutuhan atau permintaan dari calon tenaga kerja”.

2. Kualitas tenaga kerja dan calon transmigran belum memadai.

Melihat fenomena belakangan ini, banyak sekali Warga Negara Indonesia yang mencoba peruntungannya dinegara lain misalnya: Malaysia, Arab Saudi, Jepang, Korea, Hongkong, yaitu dengan tujuan ingin memperbaiki tingkat perekonomian keluarga mereka, Tanpa melihat apakah kualitas yang mereka miliki mampu untuk meningkatkan kesejahteraan mereka atau bahkan sebaliknya. Tidak sedikit kita melihat di media massa bahwa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) kita yang kebanyakan mereka berkerja menjadi Buruh, misalnya : Buruh Bangunan, Pembantu Rumah Tangga, buruh pabrik-pabrik yang dengan kata lain tenaga kerja informal atau tenaga kerja tidak tetap.

Kualitas seorang pekerja merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh setiap calon atau orang yang akan menjadi tenaga kerja baik itu bekerja didalam maupun di luar negeri, karena kalau kualitas tenaga kerjanya rendah sudah dapat dipastikan mereka akan bekerja menjadi buruh pabrik-pabrik dan pekerja rumah tangga. Hal tersebut di sebabkan

²⁹ Ibid.

karena sebagian besar Tenaga Kerja Indonesia asal Kabupaten Bantul berlatar belakang pendidikan masih rendah. Berikut dapat dilihat jumlah dan latar belakang pendidikan masyarakat Kabupaten Bantul yang bekerja diluar negeri.

Tabel 3.2
Latar Belakang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah/Orang
1	SD	1
2	SMP	45
3	MTS	3
4	SMA	65
5	SMK	167
6	SMU	10
7	D 1	2
8	D3	2
Jumlah		295

Sumber : Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2010

Berdasarkan tabel di atas dapat penulis jelaskan bahwa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) kita masih rendah, hal tersebut bisa dilihat dari tingkat pendidikan mereka yang sebagian besar hanya berpendidikan SMA dan yang sederajat hal ini mengakibatkan mereka dianggap tenaga kerja kasar karena selama ini kita tahu bahwa hampir 90 % Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri bekerja menjadi Pekerja Rumah Tangga dan sisanya lagi menjadi buruh, hanya beberapa saja yang bekerja menjadi tenaga kerja unggulan. Jumlah Tenaga Kerja Indonesia di Kabupaten Bantul pada tahun 2010 sebanyak 295 orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dari SD 1 orang, SMP 45, MTS 3

orang, SMA 65 orang, SMK 167 orang, SMU 10 orang, DI 2 orang dan D3 2 orang.

Penjelasan tersebut sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Pak Sumarito SH. Selaku staf pelatihan dan program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Berikut petikan wawancaranya:³⁰

“Kualitas tenaga kerja dan calon transmigran belum memadai : Sebagian besar calon transmigran merupakan lulusan SD,SMP, sedangkan untuk lulusan SMA dan S1 masih jarang, ini juga merupakan factor penghambat dalam pelaksanaan program, karena kemampuan para calon transmigran dalam pengoprasian alat-alat modern seperti computer dan alat-alat modern lainnya masih minim.”

c. Opportunity (peluang)

Peluang atau lebih sering di kenal dengan istilah Opportunity adalah sebuah kesempatan yang harus dimiliki oleh Setiap manusia, Suatu Kelompok dan bahkan Suatu Lembaga harus mampu melihat sebuah peluang untuk dapat meraih sebuah keseksesan.

Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul memiliki beberapa peluang dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kaupaten Bantul di antaranya adalah :

1. Kesempatan kerja di luar daerah dan di luar negeri masih terbuka.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja mempunyai tugas menyusun rencana kebijakan ketenaggakerjaan , menyelenggarakan informasi pasar kerja dan bursa kerja, melakukan operasional dan fasilitasi perijinan pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Swasta

³⁰ Wawancara dengan Pak Sumarito SH. Selaku Staf Pelatihan dan Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, . Senin 18 Juli 2011, Jam 11:30 Wib di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Tansmigrasi Kabupaten Bantul.

Penjelasan tersebut sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Pak Sumarito SH. Selaku staf pelatihan dan program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Berikut petikan wawancaranya³²:

“Kesempatan kerja di luar daerah dan di luar negeri masih terbuka : masih banyaknya permintaan tenaga kerja baik permintaan dari dalam negeri maupun dari luar negeri, kalau masalah penempatan tenaga kerja sudah tidak menjadi masalah, tetapi muncul masalah baru yaitu keterbatasan kemampuan untuk menyediakan tenaga kerja yang berkualitas”.

2. Terciptanya hubungan industrial kondusif.

Hubungan Industrial ini, mengungkapkan kini para pelaku hubungan industrial telah peduli akan aspek regulasi yang terkait dengan pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan tersebut. Itu dapat diamati dari statistik ketenagakerjaan, yang menunjukkan adanya penurunan jumlah kasus perselisihan. Meski diakui, jumlah tenaga kerja semakin banyak. Dari data yang ditunjukkan, jumlah kasus PHK pada tahun 2006 sebanyak 5.110 kasus menjadi 63 kasus pada Agustus 2007 lalu. Jumlah pekerja yang ter-PHK pada tahun 2006 sebesar 37.937 orang turun menjadi 22.120 orang pada Agustus 2007. Namun ada kenaikan rata-rata jumlah PHK per kasus, dari 7 orang per kasus pada tahun 2006 menjadi 351 orang per kasus di tahun 2007.

Terciptanya hubungan industrial itu pada dasarnya ada tiga komponen. Pertama, pelaku hubungan industrial, yakni pekerja,

³² Wawancara dengan Pak Sumarito, Selaku Staf Pelatihan dan Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, . Senin 18 Juli 2011, Jam 11:30 Wib di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Tansmigrasi Kabupaten Bantul.

pengusaha, termasuk didalamnya unsur pemerintah. Kedua, sarana hubungan industrial, misalnya lembaga kerja sama bipartit atau tripartit, Serikat Pekerja atau Serikat Buruh (SP/SB), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), peraturan perundang-undangan, dan adanya Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Komponen Ketiga, adalah sistem atau metode, yakni melalui musyawarah, kemitraan, demokratis dan komunikasi. Nah, ketiga komponen ini apabila dapat dioptimalkan akan menciptakan hubungan industrial yang kondusif.

Selama ini hubungan industrial di Indonesia sudah mengarah kepada kondisi yang kondusif, persoalan hubungan industrial tidak lepas dari faktor manusia yang memiliki berbagai perilaku dan kepentingan. Sementara untuk menciptakannya pun butuh waktu yang tidak sebentar, dan itu harus dilakukan secara terus menerus. Bahwa saat ini Indonesia sudah berhasil menuju hubungan industrial yang kondusif, hal ini ditunjukkan dari banyaknya perselisihan yang sudah diselesaikan secara internal oleh perusahaan, campur tangan pemerintah.

Terciptanya hubungan industrial yang kondusif antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan Perusahaan-perusahaan, mengundang investor untuk menanamkan modalnya di Kabupaten Bantul, dengan ada hal tersebut akan membuat banyak permintaan dari perusahaan-perusahaan yang berasal dari luar negeri untuk meminta Tenaga Kerja Indonesia (TKI) bekerja diluar negeri.

Dengan terciptanya hubungan yang kondusif maka peluang para calon Tenaga Kerja Indonesia untuk bekerja keluar negeri menjadi terbuka lebar.

Terciptanya hubungan industrial dan pengawasan yang kondusif dalam programnya yaitu perlindungan pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan, Berikut kegiatan yang dilakukan:³³

- a. Fasilitasi penyelesaian prosedur perselisihan Hubungan Industrial
- b. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan.
- c. Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan ketenagakerjaan
- d. Peningkatan pengawasan dan penegakan hukum terhadap K3.

Penjelasan tersebut sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Pak Sumarito SH. Selaku staf pelatihan dan program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Berikut petikan wawancaranya:³⁴

“Terciptanya hubungan industrial kondusif : Terciptanya hubungan industrial yang kondusif mengundang banyak investor local maupun yang dari luar yang menanamkan modalnya di Bantul, yang nantinya membutuhkan banyak tenaga kerja”.

d. Treatment (Ancaman)

Ancaman atau lebih sering di kenal dengan istilah Treatment adalah suatu hal yang paling di takuti oleh setiap lembaga atau Instansi yang menjalankan suatu program dan kegiatan. Dalam hal ini ada beberapa ancaman yang harus di waspadai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

³³ Lakip, 2010, *Opcit.* Hal 16.

³⁴ Wawancara dengan Pak Sumarito, Selaku Staf Pelatihan dan Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, . Senin 18 Juli 2011, Jam 11:30 Wib di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Tansmigrasi Kabupaten Bantul

Kabupaten Bantul dalam menciptakan kualitas Sumber daya Manusia khususnya dibidang ketenagakerkaan. Hal tersebut dapat dilihat pada bagaian dibawah ini:

1. Jumlah pengangguran di Kabupaten Bantul yang cukup tinggi.

Pemerintah, menyadari bahwa masalah pengangguran/ ketenagakerjaan adalah masalah serius yang dihadapi dan harus diselesaikan dengan kerja sama yang baik antara Pemerintah Pusat , dan Pemerintah Daerah, Lembaga Swadaya Masyarakat, pihak swasta dan elemen masyarakat lain yang sangat peduli pengangguran, sehingga secara bertahap program dan kegiatan yang dilaksanakan mampu mengatasi masalah pengangguran atau dengan kata lain menekan angka pengangguran seminimal mungkin.

Sebagai wujud nyata Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul dalam upaya mengurangi angka kemiskinan dan pengangguran didukung dengan pelaksanaan berbagai kegiatan melalui program-program yang dituangkan dalam program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mempunyai 6 sasaran arah kebijakan, 22 program, 43 kegiatan. Untuk mendukung pelaksanaan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul tersedia anggaran yang berasal dari APBD sebesar RP 1.694.401.100. Dengan demikian maka secara keseluruhan nilai tingkat

capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah selaras dengan sasaran yang telah ditetapkan³⁵.

Dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan program dan sasaran :

- a. Pelatihan dan Pemberian keterampilan bagi yang ingin meningkatkan kapasitasnya di dunia kerja atau menjadi wirausaha.

Tujuan pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai visi dan misi Dinas adalah dalam rangka menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Bantul pada tahun 2008 sebanyak 35,365 menjadi 30.853 pada tahun 2009, atau turun sebesar 12,75%. Kontribusi program dan kegiatan yang dilaksanakan yang menyumbang terhadap tingkat penurunan pengangguran adalah :

- 7) Jumlah peserta pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dilatih sebanyak 1120 orang, diestimasi dapat memberikan sekitar 70% atau sebanyak 784 orang, yang masuk ke penempatan ataupun menjadi wirausaha. Untuk data ini secara factual dilakukan melalui monitoring dan pemberdayaan. Keluarga (BKK), sebanyak 6 paket atau 96 orang. Diestimasi dapat memberikan sekitar 70 % atau sebanyak 67 orang, yang masuk ke penempatan ataupun menjadi wirausaha.

³⁵ Lakip, 2010, *Opcit.* Hal 16.

- 8) CPNS yang diterima sebanyak 495 orang.
 - 9) Penempatan (AKL,AKAD,AKAN) sebanyak 1914 orang.
 - 10)Perluasan kerja sebanyak 270 orang.
 - 11)Transmigrasi sebanyak 123 KK.
 - 12)Pelatihan yang dilakukan melalui Badan Kesejahteraan
- b. Penempatan tenaga kerja melalui program AKL, AKAD dan AKAN serta perluasan kerja melalui Padat Karya Produktif.

Terciptanya perluasan kerja, mengoptimalkan penempatan kerja serta tersedianya data dan informasi ketenagakerjaan yang valid dan berkualitas. Adapun secara lengkap nilai capaian indikator capaian tersebut sebagai berikut :³⁶

- 1) Penempatan pencari kerja melalui Antar Kerja Lokal (AKL) dan antar kerja daerah (AKAD) yang merupakan penempatan kerja dalam Negeri.
- 2) Kegiatan penunjang kegiatan seperti : mengadakan penyuluhan yang tujuannya adalah menghindarkan penipuan yang dialami tenaga kerja, seleksi dan memfasilitasi / mempertemukan pencari kerja dan perusahaan sesuai spesifikasi yang dibutuhkan serta penanggulangan permasalahan yang kondusif untuk bekerja terhindar dari berbagai permasalahan.

³⁶ *Ibid.* Hal 23-24.

c. Penempatan Transmigrasi dan pemberdayaan masyarakat transmigrasi.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan kerja mempunyai tugas menyusun rencana Kebijakan Ketenagakerjaan, menyelenggarakan informasi pasar kerja dan bursa kerja, Melakukan operasional dan fasilitasi perijinan pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta (LPPS). Bursa Kerja Khusus (BKK), mengupayakan perluasan dan kesempatan kerja, mengumpulkan data ketenagakerjaan, melaksanakan pemberian ijin, pembinaan dan pengawasan terhadap PPTKIS, LPPS, dan BKK, tenaga kerja asing, serta memfasilitasi dan mengawasi penempatan dan pengiriman tenaga kerja Indonesia didalam dan luar negeri

Penjelasan tersebut sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Pak Sumarito SH. Selaku staf pelatihan dan program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Berikut petikan wawancaranya:³⁷

“Jumlah pengangguran di Kabupaten Bantul yang cukup tinggi : Pengangguran masih menjadi momok di setiap tahunnya, banyaknya pengangguran membuat kapasitas dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Bantul terkadang kewalahan untuk handle semua permintaan, karena keterbatasan tenaga ahli baik di sector teknik maupun di sector non teknik”.

³⁷ Wawancara dengan Pak Sumarito SH. Selaku Staf Pelatihan dan Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, . Senin 18 Juli 2011, Jam 11:30 Wib di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Tansmigrasi Kabupaten Bantul

2. Pertumbuhan Ekonomi yang relative kecil

Pertumbuhan ekonomi Indonesia diproyeksikan pada tahun depan masih mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan dengan tahun 2010. Namun, pertumbuhan ini tidak diikuti oleh adanya penyerapan tenaga kerja yang signifikan Indonesia. Pertemuan ekonomi Namun tidak mengkait erat dengan kesejahteraan masyarakat. Namun dengan adanya perbaikan ekonomi makro ini tidak menjamin kesejahteraan masyarakat mengalami peningkatan.

Selain dari tingkat lapangan pekerjaan, kesejahteraan pun bisa dilihat dari sisi kemiskinan, yang mana jika melihat anggaran yang digelontorkan pemerintah untuk mengentaskan kemiskinan ini terus mengalami peningkatan dari 10 tahun belakang, sehingga dapat mengurangi kemiskinan

Pengangguran dikategorikan dalam dua katogori yaitu pengangguran terbuka (*unempyoiment*) dan under unemployment, dimana dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia yag saat ini dipatok 5,8% dalam APMN-perubahan tahun 2010 namun yang hanya mengalai penurunan unployment dari 8,14% pada tahun 2009 menjadi 7,14% sedangkan untuk under unemployment mengalami kenaikan dari 31,3 juta orangmenjadi 32,8 juta pada bulan februari 2010 yang lalu.

Pemahaman mengenai aspek pelaksanaan hubungan industrial oleh para pelaku, baik itu pekerja, pengusaha maupun unsur pemerintah, belakangan ini diakui lebih kondusif. Hal ini sesuai disampaikan oleh

mantan Direktur Jenderal Bina Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muzni Tambusai saat ditemui HC di ruang kerjanya, Gedung Jamsostek, Jl. Gatot Subroto No. 79, Jakarta, pada akhir bulan lalu. Ia pun memaparkan perkembangan hubungan industrial hingga saat ini.

Senior Advisor Hubungan Industriali, mengungkapkan kini para pelaku hubungan industrial telah peduli akan aspek regulasi yang terkait dengan pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan tersebut. Katanya, itu dapat diamati dari statistik ketenagakerjaan, yang menunjukkan adanya penurunan jumlah kasus perselisihan. Meski diakui, jumlah tenaga kerja semakin banyak. Dari data yang ditunjukkan, jumlah kasus PHK pada tahun 2006 sebanyak 5.110 kasus menjadi 63 kasus pada Agustus 2007 lalu. Jumlah pekerja yang ter-PHK pada tahun 2006 sebesar 37.937 orang turun menjadi 22.120 orang pada Agustus 2007. Namun ada kenaikan rata-rata jumlah PHK per kasus, dari 7 orang per kasus pada tahun 2006 menjadi 351 orang per kasus di tahun 2007, itu akibat semakin banyak pekerja yang diputus hubungan kerja secara massal. Karena ia berpendapat kalau PHK massal itu bukan semata-mata karena masalah hubungan kerja, melainkan karena kebijakan kondisi perusahaan pada umumnya. Misalnya ia contohkan di sektor industri perkayuan, adanya kebijakan yang membuat kelangkaan atau bertambah mahal nya bahan baku, maka produksinya menurun dan kinerja usaha pun dihentikan, sehingga terpaksa dilakukan PHK. Terjadinya kondisi seperti itu menurutnya bukan lantaran

pada masalah antara pekerja dengan pengusaha, melainkan karena faktor ekstern.

Dengan adanya permasalahan-permasalahan mengenai hubungan industrial pada akhir-akhir ini, maka para pelaku hubungan industrial akan semakin lebih hati-hati didalam melaksanakan hubungan kerja, yakni dalam menjalankan tugas, hak dan tanggungjawabnya masing-masing. Sehingga menurutnya nanti akan ada keseimbangan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dan ini akan tertuju kepada semakin kondusifnya hubungan industrial.

Mengenai adanya kesadaran hukum semakin tinggi, terlihat dari pihak perusahaan yang kini sudah dengan sadar melaksanakan kebijakan sesuai peraturan perundangan. Sehingga kata Muzni, tidak perlu lagi muncul tuntutan yang bersifat normatif, dan menjadi dominan di dalam kemasakan industrial. Oleh karena itu, pengusaha selain berupaya untuk menumbuhkan budaya perusahaan, juga pentingnya menciptakan budaya hubungan industrial. Karena katanya, dua hal itu harus saling bersinergi, antara budaya perusahaan dan budaya hubungan industrial.

Di dalam perusahaan ada dua aspek yang harus diperhatikan. Pertama, aspek teknis yakni bagaimana proses produksi bisa berjalan baik, kemudian kualitas juga baik. Kedua, di dalam perusahaan ada manusia atau pekerja, dan pekerja ini adalah suatu aspek yang harus di-manage secara khusus. Sehingga katanya, sudah tentu pekerja itu didalam suatu proses produksi menjadi sangat penting. Oleh karena itu budaya hubungan

industrial harus diciptakan. Sementara untuk menciptakan hubungan industrial harmonis: pertama, pekerja harus menyadari hak dan kewajibannya masing-masing. Kedua, agar semua persoalan hubungan industrial itu dapat dibicarakan secara musyawarah melalui dialog. Dan ketiga, adalah dimana setiap orang itu mempunyai sikap disiplin.

Selama ini hubungan industrial di Indonesia sudah mengarah kepada kondisi yang kondusif. Meski diakui, persoalan hubungan industrial tidak lepas dari faktor manusia yang memiliki berbagai perilaku dan kepentingan. Sementara untuk menciptakannya pun butuh waktu yang tidak sebentar, dan itu harus dilakukan secara terus menerus. Bahwa saat ini Indonesia sudah berhasil menuju hubungan industrial yang kondusif, hal ini ditunjukkan dari banyaknya perselisihan yang sudah diselesaikan secara internal oleh perusahaan, tanpa campur tangan pemerintah. Faktor-faktor penyebab perselisihan itu banyak sekali, tidak hanya internal melainkan juga faktor eksternal.

Namun yang kini masih menjadi kendala, antara lain adalah belum adanya kesadaran para pelaku untuk membentuk sarana hubungan industrial. Disebutkan, tingkat kepedulian pelaku akan sarana tersebut saat ini hanya sekitar 12-15 persen. Kemudian mengenai penegakan hukum, Muzni juga menginginkan adanya suatu kebijakan tegas untuk mengfungsikan peran pengawasan hubungan industrial, sehingga dapat mengurangi permasalahan perselisihan yang akan terjadi. Menurutnya pengawasan ini pun harus berdasarkan pembinaan. Selanjutnya, persoalan

bervariasinya tingkat kemampuan perusahaan untuk membentuk sarana hubungan industrial.

Di Indonesia saat ini ada sekitar 169.000 perusahaan dengan berbagai kemampuan, mulai dari yang tidak mampu sampai yang super mampu. Dengan kondisi kemampuan yang berbeda ini sudah tentu syarat kerja pun akan berbeda. Nah, pada saat adanya perbedaan itu tidak didukung pada peraturan perundangan yang menyeluruh, tentu akan timbul permasalahan. Untuk membuat peraturan perundangan yang dapat diberlakukan secara menyeluruh tidak mudah, karena sebuah peraturan itu harus dapat menetapkan kemampuan semua perusahaan. Bahkan bukan tidak mungkin membuat peraturan yang dapat menyesuaikan kondisi di masing-masing perusahaan, yaitu salah satunya melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Kesepakatan antara pekerja dan pengusaha³⁸.

Terjadinya gelombang perekonomian dunia tidak menentu (Kondisi) yang tidak bisa diprediksikan. Hal tersebut sangat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi Kabupaten Bantul, baik dalam menerima investasi perusahaan luar negeri maupun Calon Tenaga Kerja Indonesia akan bekerja di luar negeri akibat dari terjadinya pertumbuhan ekonomi yang relative kecil dan berdampak pada semakin sedikitnya penerimaan Tenaga Kerja Indonesia keluar negeri.³⁹

³⁸ Buletin Informasi Pasar Kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Volume Hal 13.

³⁹ Buletin Informasi Pasar Kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Volume 6, Hal 12.

Penjelasan tersebut sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Pak Sumarito SH. Selaku staf pelatihan dan program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Berikut Petikan Wawancaranya:⁴⁰

“Pertumbuhan ekonomi yang relative kecil : Pertumbuhan ekonomi yang masih sangat kecil dapat menjadi batu hambatan dalam pencapaian visi dan misi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, karena tenaga kerja yang akan diserap relative kecil.

Tabel 3.3
Matriks Identifikasi SWOT

Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
1. Pembentukan Struktur Organisasi Disnakertrans.	1. Kurangnya kualitas aparatur khususnya secara teknis.
2. Adanya BKK, LPPS, PJTKI Cabang dan lembaga pelatihan.	2. Kualitas tenaga kerja dan calon transmigran belum memadai.
3. Komitmen Pemda tentang pengentasan kemiskinan.	
Peluang (O)	Ancaman (T)
1. Kesempatan kerja di luar daerah dan di luar negeri masih terbuka.	1. Jumlah pengangguran di Kabupaten Bantul yang cukup tinggi.
2. Terciptanya hubungan industrial kondusif.	2. Pertumbuhan ekonomi yang relative kecil.

Berdasarkan matriks SWOT Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Bantul diatas dapat penulis jelaskan beberapa kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul. Berikut beberapa kekuatan sekaligus penjelasannya :

1. Kekuatan yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul terletak pada terbentuknya struktur organisasi Dinas

⁴⁰ Wawancara dengan Pak Sumarito SH. Selaku Staf Pelatihan dan Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, . Senin 18 Juli 2011, Jam 11:30 Wib di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Tansmigrasi Kabupaten Bantul

Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dengan adanya hal tersebut maka akan memudahkan Calon Tenaga Indonesia yang akan bekerja baik itu di dalam negeri atau melakukan transmigrasi ke daerah lain maupun Tenaga Kerja yang akan bekerja keluar negeri atau lebih di kenal dengan istilah (TKI), karena dengan terbentuknya struktur organisasi tersebut maka keamanan calon tenaga kerja akan lebih terjamin, karena Pihak yang ada pada struktur organisasi tersebut mempunyai tanggung jawab langsung kepada pemerintah pusat untuk bidang Ketenagakerjaan.

2. Dengan adanya BKK,LPPS,PJTKI Cabang dan lembaga pelatihan yang di miliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul maka akan menambah mutu dan kualitas Calon Tenaga Kerja Indonesia akan menjadi meningkat, hal tersebut dikarenakan adanya beberapa program dan kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam rangka menunjang kualitas Tenaga Kerja Indonesia.
3. Kekuatan yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul juga terletak pada adanya Komitmen Pemda tentang pengentasan kemiskinan. Dengan adanya komitmen Pemda tentang pengentasan kemiskinan tersebut maka akan membuat kinerja Pemda akan lebih dalam rangka mengurangi angka kemiskinan di Kabupaten Bantul hal, tersebut dilakukan dengan berbagai cara seperti dengan cara melakukan kegiatan dan membuka program dalam rangka peningkatan kualitas Tenaga Kerja, ini ditunjang dengan adanya beberapa kegiatan dan pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul seperti adanya BLK,BKK,LPPS dan lain-lain.

Meskipun Pemerintah Kabupaten Bantul telah berusaha keras untuk melakukan peningkatan kualitas tenaga kerja asal Kabupaten Bantul tetapi ada beberapa hal yang menjadi kelemahan Pekerja asal Bantul di antaranya sebagai berikut:

1. Kurangnya kualitas aparatur khususnya secara teknis, Kurangnya kualitas aparatur secara teknis di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dapat dilihat dari Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai yang mengelola kegiatan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan belum sepenuhnya menjalankan tupoksinya secara optimal karena latar belakang pendidikan dan keahlian yang tidak sesuai. Selain itu kekurangan tenaga teknis dan tenaga fungsional pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul menyebabkan belum maksimalnya kinerja mereka dalam rangka peningkatan kualitas tenaga kerja.
2. Kualitas tenaga kerja dan calon transmigran belum memadai hal, tersebut dapat dilihat dari latar belakang pendidikan sebagaimana besar pekerja asal Kabupaten Bantul. Jumlah Tenaga Kerja Indonesia di Kabupaten Bantul pada tahun 2010 sebanyak 295 orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dari SD 1 orang, SMP 45, MTS 3 orang, SMA 65 orang, SMK 167 orang, SMU 10 orang, DI 2 orang dan D3 2 orang.

Adannya peluang yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dapat dari beberap hal berikut :

- a) Adanya peluang untuk bekerja di luar daerah dan di luar negeri masih terbuka salah satu alasann kenapa sebagaimana masyarakat Kabupaten Bantul mengadu nasib ke luar daerah dan keluar negeri.

b) Terciptanya hubungan industrial yang kondusif antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan Perusahaan-perusahaan, mengundang investor untuk menanamkan modalnya di Kabupaten Bantul, dengan ada hal tersebut akan membuat banyak permintaan dari perusahaan-perusahaan yang berasal dari luar negeri untuk meminta Tenaga Kerja Indonesia (TKI) bekerja diluar negeri. Dengan terciptanya hubungan yang kondusif maka peluang para calon Tenaga Kerja Indonesia untuk bekerja keluar negeri menjadi terbuka lebar.

Ada beberapa hal yang menjadi ancaman Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam rangka peningkatan kualitas tenaga kerja asal Kabupaten Bantul di antaranya:

1. Jumlah pengangguran di Kabupaten Bantul yang cukup tinggi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mempunyai 6 sasaran arah kebijakan, 22 program, 43 kegiatan. Untuk mendukung pelaksanaan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul tersedia anggaran yang berasal dari APBD sebesar RP 1.694.401.100. Dengan demikian maka secara keseluruhan nilai tingkat capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah selaras dengan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan program dan sasaran seperti melakukan Pelatihan dan Pemberian keterampilan bagi yang ingin meningkatkan kapasitasnya di dunia kerja atau menjadi wirausaha.

2. Pertumbuhan ekonomi yang relative kecil. Terjadinya gelombang perekonomian dunia tidak menentu (Kondisi) yang tidak bisa diprediksikan. Hal tersebut sangat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi Kabupaten Bantul, baik dalam menerima investasi perusahaan luar negeri maupun Calon Tenaga Kerja Indonesia akan bekerja di luar negeri akibat dari terjadinya pertumbuhan ekonomi yang relative kecil dan berdampak pada semakin sedikitnya penerimaan Tenaga Kerja Indonesia keluar negeri.

Tabel 3.4
Matriks Analisis SWOT

	S	W
O	<p>SO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terasilinasinya calon tenaga kerja akan info lowongan pekerjaan baik didalam maupun diluar negeri. 2. Terlaksananya pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas calon tenaga kerja. 3. Tersalurkannya tenaga kerja baik di dalam negeri maupun diluar negeri yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya pendapatan masyarakat (Tenaga Kerja). 4. Terbukannya hubungan kerja dengan berbagai kalangan sehingga banyak tenaga kerja yang terserap. 	<p>WO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terbantunya kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigras Kabupaten Bantul oleh BKK,LPPJ dan PJTKI. 2. Dilakukannya pembekalan keterampilan khusus kepada calon tenaga kerja.
T	<p>ST</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terciptanya tenaga kerja yang berkualitas yang mampu bersaing di daerah dan Negara lain sehingga akan meningkatkan daya tarik perusahaan untuk memperkerjakannya. 2. Terjalinya hubungan kerja antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan pihak swasta /perusahaan,baik perusahaann kecil menengah maupun besar guna mempercepat pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Bantul. 	<p>WT</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberdayaan pihak swasta dalam peningkatan kualitas tenaga kerja guna membantu kinerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam penyerapan tenaga kerja. 2. Pengalokasian tenaga kerja di sektor industry kecil dan menengah.

Hasil analisis SWOT Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten dapat di lihat sebagai berikut : Terfasilitasinya calon tenaga kerja akan info lowongan pekerjaan baik didalam maupun diluar negeri dapat dilihat dari info yang ditempel di mading, pamlet dikantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Bisa juga dengan cara online melalui media komunikasi, internet, itu semua dilakukan untuk memudahkan calon tenaga kerja mendapatkan info tentang lowongan pekerjaan baik di daerah maupun dilur negeri. Terlaksananya pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas calon tenaga kerja yang akan menjadi tenaga kerja baik didalam maupun diluar negeri sehingga mampu bersaing dengan tenaga kerja dari Negara lain. Pelatihan-pelatihan yang dilakukan seperti : Pelatihan Institusional,computer 2 paket, Las listrik, intalasi listrik dan lain-lain. Tersalurkannya tenaga kerja baik di dalam negeri maupun diluar negeri yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya pendapatan masyarakat (Tenaga Kerja) sehingga akan dapat mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Bantul. Bukanya hubungan kerja dengan berbagai kalangan sehingga banyak tenaga kerja yang terserap. Hal ini dapat dilihat dari adanya perusahaan-perusahaan yag menanamkan modalnya di Kabupaten Bantul. Terciptanya tenaga kerja yang berkualitas yang mampu bersaing di daerah dan Negara lain sehingga akan meningkatkan daya tarik perusahaan untuk memperkerjakannya, hal tersebut dapa dilihat dari beberapa program dan kegiatan yang di lakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam rangka peningkatan kualitas tenaga kerja. Terjalinya hubungan kerja antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan pihak swasta

/perusahaan, baik perusahaann kecil menengah maupun besar guna mempercepat pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Bantul.Hal tersebut dapat dilihat dari adanya kerjasama Dinas Tenga Kerja Kabupaten Bantul dengan pihak swasta, PJTKI dan perusahaan yang menanamkan modalnya di Kabupaten Bantul.

Terbantunya kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul oleh BKK, LPPS dan PJTKI. Dengan adanya BKK,LPPS dan PJTKI tersebut membantu meningkatkan kualitas tenaga kerja karena sudah mendapatkan pelatihan-pelatihan yang sudah dilaksanakan oleh Dinas Tenga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang bekerja sama dengan pihak Swasta dan PJTKI. Dilakukannya pembekalan keterampilan khusus kepada calon tenaga kerja, hal tersebut dapat dilihat dari adanya program dan kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul melalui BKK,LPPS dan PJTKI. Pemberdayaan pihak swasta dalam peningkatan kualitas tenaga kerja guna membantu kinerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam penyerapan tenaga kerja dapat dilihat dari adanya kerja sama yang di jalin antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan pihak Swasta (PJTKI) dalam pelaksanaan program dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam hal penyerapan tenaga kerja. Pengalokasian tenaga kerja di sektor industry kecil dan menengah. Hal ini dapat dilihat dari pertumbuhan ekonomi yang ada di Kabupaten Bantul sebagian besarnya adalah industry menengah kebawah, dalam hal ini tenaga kerja yang diserap atau yang dibutuhkan adalah tenaga kerja yang termasuk dalam kategori *Low Class*.