BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulonprogo

1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi serta Kebijakan

Pada saat dilaksanakan penelitian Pemerintah Kabupaten Kulon Progo telah menerapkan struktur organisasi pemerintah yang baru dimana beberapa Dinas Daerah mengalami perubahan numenklatur. Salah satunya adalah Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengalami perubahan struktur organisasi terbagi menjadi dua dinas, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Perubahan kebijakan tersebut diarahkan kepada efektifitas dan optimalisasi pelaksanaan fungsi dan tugas di beberapa urusan pemerintahan di Kabupaten Kulon Progo.

Pada saat bersamaan Pemerintah Kabupaten Kulon Progo sedang melaksanaan pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah sehingga penyusunan dokumen perencanaan strategis Dinas masih akan menyesuaikan dengan Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Derah terpilih. Pada saat penelitian ini dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi belum mempuyai Rencana Stratejik,

sehingga dalam melaksanakan program dan kegiatan mengacu kepada dokumen perencanaan strategis tahun sebelumnya dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Kulon Progo Tahun 2017. Mengacu Visi dan Misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Kabupaten Kulonprogo tahun 2011 – 2016, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulonprogo memiliki Visi : ”Terwujudnya Tenaga Kerja yang kompeten, iklim kerja yang kondusif dan Peningkatan Kesejahteraan Sosial”.

Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten adalah tenaga kerja yang memiliki etos kerja tinggi, berketrampilan, profesional, produktif, kreatif, dan inovatif.

Terwujudnya iklim kerja yang kondusif artinya adalah suatu kondisi harmonis dan dinamis dalam hubungan kerja yang mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

a. Terjaminnya hak semua pihak baik pekerja maupun pengusaha.
b. Terwujudnya tata niaga yang berkeadilan, yaitu dengan meningkatnya fungsi pemerintah daerah, bisnis yang beretika dan pemberdayaan konsumen.
c. Meningkatkan kesejahteraan dan produktifitas tenaga kerja, serta kemajuan perusahaan.

Terwujudnya kesejahteraan sosial adalah terwujudnya tata kehidupan dan penghidupan yang memungkinkan bagi setiap orang untuk melaksanakan fungsi sosialnya dan memenuhi kebutuhan dasar hidupnya, baik perorangan, keluarga, kelompok dan komunitas masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia serta nilai sosial budaya setempat.

Berdasarkan visi tersebut selanjutnya ditetapkan misi :

a. Meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja.
b. Meningkatkan perluasan kesempatan kerja, dan pelayanan ketenagakerjaan.
c. Meningkatkan pengawasan, perlindungan tenaga kerja dan menjalin hubungan industrial yang harmonis.
d. Meningkatkan pelayanan, perlindungan dan pemberdayaan sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial.
e. Meningkatkan pemberdayaan potensi sumber kesejahteraan sosial dalam pembangunan kesejahteraan sosial.
f. Meningkatkan mobilitas penduduk yang terarah, pemberdayaan dan perlindungan bagi masyarakat transmigrasi.

Misi meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja artinya meningkatkan keterampilan, keahlian dan kompetensi, serta produktivitas tenaga kerja. Peningkatan kompetensi tenaga kerja

dilakukan melalui pendidikan formal, pelatihan kerja dan pengembangan di tempat kerja sebagai satu kesatuan sistem pengembangan sumberdaya manusia.

Mengembangkan sistem pelatihan dengan menumbuhkembangkan lembaga latihan kerja yang sehat, dinamis, mandiri dan meningkatkan mutu pelatihan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kebutuhan pasar kerja. Peningkatan produktifitas kerja artinya meningkatkan pengetahuan dan kemampuan manajemen usaha bagi usaha sektor informal sesuai dengan kemajuan teknologi dan pola pikir yang berorientasi pada kualitas dan produktifitas.

Misi menciptakan perluasan kesempatan kerja dan pelayanan ketenagakerjaan artinya mengkondisikan keadaan untuk menumbuhkan kegiatan – kegiatan ekonomi atau jabatan baru dalam proses produksi sehingga dengan keadaan ini ada kesempatan kerja atau penempatan kerja. Pelayanan ketenagakerjaan mencakup penyebarluasan informasi pasar kerja, fasilitasi antara pencari kerja dengan pengguna kerja sehingga terjadinya penempatan tenaga kerja dan mendorong kesempatan kerja produktif serta mobilitas tenaga kerja dalam rangka mengurangi pengangguran dan setengah

pengangguran baik di perdesaan maupun di perkotaan serta memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional/internasional.

Misi meningkatkan pengawasan, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja serta menjalin hubungan industrial yang harmonis. Meningkatkan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja artinya memberikan perlindungan terhadap hak – hak tenaga kerja yang secara normatif sudah diatur melalui ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja artinya mengupayakan peningkatan kesejahteraan pekerja melalui perbaikan pengupahan dan pemberian pendapatan diluar upah (non upah) berupa pemberian Tunjangan Hari Raya keagamaan, bonus produksi, gratifikasi dan sebagainya. Disamping itu melalui kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan dan pemberian fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis artinya mewujudkan hubungan yang serasi, selaras dan seimbang antara pelaku proses produksi barang dan jasa dalam hal ini pengusaha, pekerja dan pemerintah dengan didasarkan pada kesadaran akan fungsi dan peranan masing – masing sebagai pelaku proses produksi barang dan jasa.

Misi meningkatkan pelayanan, perlindungan dan pemberdayaan sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial. Pelayanan sosial didefinisikan kegiatan pelayanan yang diberikan atau ditujukan kepada individu atau masyarakat yang membutuhkan pertolongan dan perlindungan khusus untuk penyembuhan, perlindungan maupun rehabilitasi. Perlindungan sosial artinya upaya dan merealisasikan bantuan dan jaminan sosial kepada PMKS seperti korban bencana alam, bencana sosial, korban tindak kekerasan, lanjut usia terlantar, penyandang cacat berat dan penderita penyakit kronis lainnya. Perlindungan sosial antara lain diwujudkan dalam pemberian bantuan kebutuhan dasar pangan, sandang papan dan fasilitas bantuan tanggap darurat serta bantuan rumah tidak layak huni, serta pemberian bantuan bagi korban bencana dan lain-lain.

Misi meningkatkan pemberdayaan potensi sumber kesejahteraan sosial dalam pembangunan kesejahteraan sosial artinya meningkatkan partisipasi masyarakat, kemampuan dan kepedulian masyarakat, pilar-pilar pembangunan bidang sosial (Karang Taruna, Pekerja Sosial Masyarakat (PSM), Organisasi Sosial (Orsos), Wanita Penggerak Pembangunan Sosial (WPKS) dan kelompok peduli lainnya). Misi ini juga bertujuan memelihara dan mengamalkan nilai-nilai kepeloporan dan kejuangan serta menjunjung tinggi rasa kesetiakawanan sosial.

Misi meningkatkan mobilitas penduduk yang terarah, pemberdayaan dan perlindungan bagi masyarakat transmigrasi adalah mobilitas penduduk yang dilaksanakan secara terorginisir yang memerlukan campur tangan pemerintah agar mobilitas penduduk tersebut :

a. Tidak menggangu hak asasi orang lain.
b. Tidak menggangu daya dukung dan daya tampung lingkungan.
c. Tidak menggangu sosio kultural.
d. Tidak menggangu lingkungan hidup.

Pemberdayaan dan perlindungan masyarakat transmigrasi untuk mendorong dan meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat di kawasan transmigrasi.

Tujuan penyelenggaraan yang hendak dicapai oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebagai berikut :

a. Terwujudnya peningkatan kesejahteraan sosial masyarakat, dengan sasaran meningkatnya perlindungan dan pemberdayaan PMKS dan meningkatnya taraf hidup masyarakat transmigrasi.
b. Terwujudnya peningkatan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja serta iklim tenaga kerja yang kondusif dengan sasaran meningkatnya keterserapan tenaga kerja, meningkatnya

kompetensi dan produktifitas tenaga kerja serta meningkatnya iklim kerja yang kondusif.

Berdasarkan isu-isu strategis dan tugas serta fungsi, maka pembangunan sosial, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dirumuskan dalam strategi sebagai berikut :

a. Peningkatan kualitas pelatihan dan produktifitas tenaga kerja melalui pelaksanaan program *three in one (training, certification dan placement*).
b. Peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja, mendorong tumbuh kembangnya jiwa kewirausahaan menuju wirausaha mandiri.
c. Peningkatan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja serta optimalisasi sarana hubungan industrial.
d. Peningkatan kualitas pelayanan, perlindungan dan jaminan sosial, pemberdayaan PMKS;
e. Peningkatan kualitas SDM dan kelembagaan kesejahteraan sosial dalam pembangunan kesejahteraan sosial.
f. Peningkatan kerjasama dalam upaya penempatan dan perlindungan transmigransi dan pemberdayaan masyarakat transmigrasi.

Adapun kebijakan yang tempuh adalah sebagai berikut :

a. Urusan Sosial

1) Meningkatkan cakupan perlindungan dan pemberdayaan PMKS dari 33,92 % menjadi 38,01 %.

2) Meningkatkan cakupan pemberdayaan PMKS dari 54,64% menjadi 70,37%.

b. Urusan Ketenagakerjaan

1) Meningkatkan capaian peserta pelatihan yang terserap di dunia kerja dari 75, 89% menjadi 88,89% .

2) Meningkatkan capaian penyerapan dan penempatan tenaga kerja menjadi 61,67%.

3) Meningkatkan capaian perlindungan tenaga kerja dari 47,99 % menjadi 58,25%.

c. Urusan Ketransmigrasian

Meningkatkan capaian penempatan transmigrasi dari 70,67% menjadi 100%.

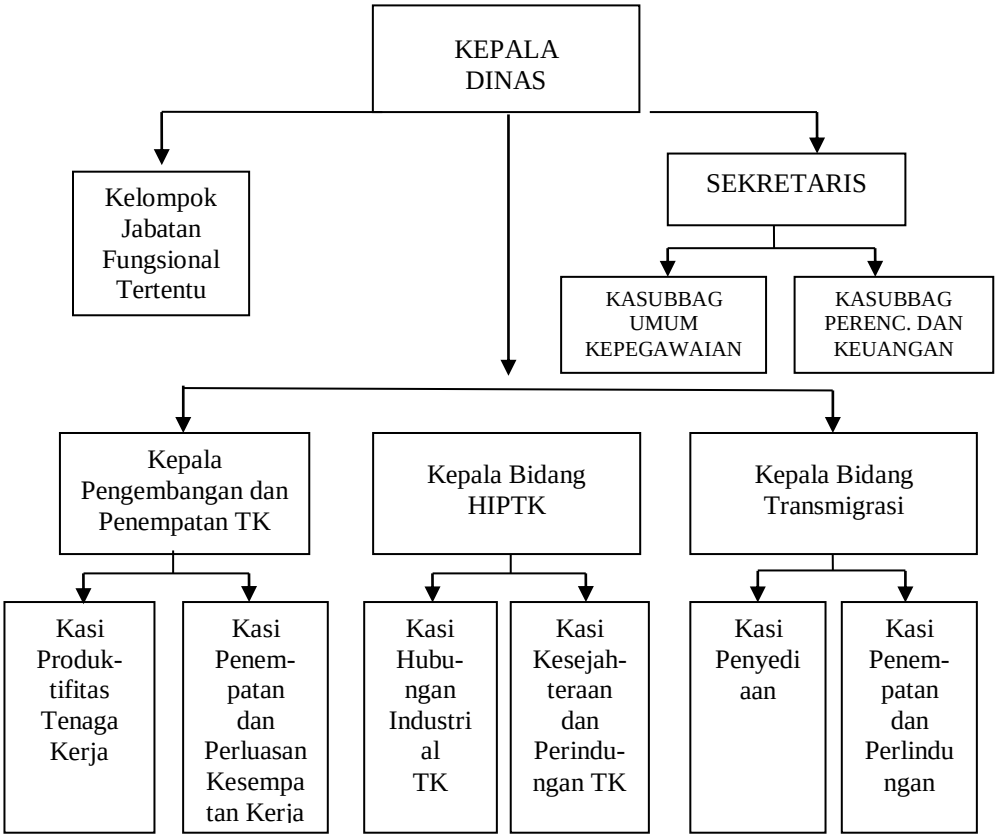
Selanjutnya program yang akan dilaksanakan terutama yang berkaitan dengan dengan penempatan tenaga kerja adalah program perluasan kesempatan kerja. Tujuan program ini adalah mendorong perluasan kesempatan kerja dan mobilitas tenaga kerja dalam rangka mengurangi pengangguran dan setengah

penganggguran baik di pedesaan maupun di perkotaan serta meningkatkan aksesibilitas pencari kerja terhadap berbagai lowongan kerja. Rincian kegiatan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1) Peningkatan pengembangan informasi pasar kerja (IPK).
2) Penyusunan perencanaan tenaga kerja daerah (PTKD).
3) Penempatan AKL, AKAD dan AKAN.
4) Pemberdayaan tenaga mandiri sektor informal.
5) Perluasan kesempatan kerja sistem padat karya.

2. Struktur Organisasi, Ruang Lingkup dan Sumberdaya Manusia

Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor : 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Fungsi dan Tugas serta Tata Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo

Sesuai dengan ketentuan tersebut diatas, tugas Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi yakni melaksanakan fungsi menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Untuk menjalankan fungsi tersebut, maka tugasnya adalah :

a. Menyelenggarakan pengelolaan bidang hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.

b. Menyelenggarakan pengelolaan bidang pengembangan dan penempatan tenaga kerja.

c. Menyelenggarakan pengelolaan bidang transmigrasi, dan

d. Menyelenggarakan pengelolaan ketatausahaan.

Dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pengelolaan bidang pengembangan dan penempatan tenaga kerja tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo didukung oleh 36 pegawai seperti dipaparkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2 Data Pegawai

No	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1 orang
2.	Sekretaris	1 orang
3.	Kepala Sub Bagian	2 orang
4.	Kepala Bidang	3 orang
5.	Kepala Seksi	6 orang
6.	Jabatan Fungsional Umum (JFU)	18 orang
7.	Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu	3 orang
8.	Non Aparatur Sipil Negara	2 orang
	Jumlah	36 orang

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

B. Karakteristik Responden

Untuk memberikan gambaran tentang responden pada penelitian ini, perlu dijelaskan tentang karakteristik responden yang diperoleh dari penelitian ini.

Sebagai penanggungjawab atas pengelolaan tugas bidang pengembangan dan penempatan tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berada pada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tugas utamanya mengelola kerja dan organisasi, mengelola orang, mengelola produksi dan operasi agar penempatan tenaga kerja dapat dilaksanakan secara optimal sesuai dengan standar pelayanan dan mencapai target kinerja yang ditetapkan dengan menggunakan suatu strategi organisasi.

Dalam hal pelaksanaan manajerialnya dibantu oleh Bidang Pengembangan dan Penempatan Tenaga Kerja yang dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas mengkoordinasikan penyelenggaraan program pengembangan dan penempatan tenaga kerja, mengkoordinasikan tugas-tugas seksi serta melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas. Kepala Bidang Pengembangan dan Penempatan tenaga Kerja secara struktur organisasi membawahi Kepala Seksi Produktifitas Tenaga Kerja dan Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

Untuk operasionalisasi tugas penempatan tenaga kerja dilakukan oleh personalia yang memiliki kompetensi khusus dalam pelayanan antarkerja. Persolia tersebut adalah Pengantar Kerja yaitu Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara

penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pelayanan Antarkerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki 2 orang Pengantar Kerja dan dibantu oleh Petugas Antarkerja yang berjumlah 2 orang. Petugas Antarkerja ini dijabat oleh Pegawai Negeri Sipil yang ditunjuk oleh pejabat yang berwenang atas dasar kompetensi untuk membantu pelaksanaan kegiatan Antarkerja.

Dari aspek pendidikan, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berlatar belakang pendidikan Sarjana Ekonomi, Kepala Bidang Pengembangan dan Penempatan Tenaga Kerja bertalarbelakang pendidikan S-2 kebijakan publik, sedangkan Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja berlatarbelakang sarjana pemerintahan. Adapun pejabat Pengantar Kerja berlatarbelakang sarjana hukum dan sarjana ekonomi, serta Petugas Antarkerja di memiliki latarbelakang pendidikan sarjana ekomini dan sarjana geografi. Sehingga dapat dijelaskan bahwa personil yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut berlatarbelakang pendidikan yang beragam.

Dari aspek pengalaman kerja dan riwayat jabatan untuk Kepala Dinas dan Kepala Bidang Pengembangan dan Penempatan Tenaga Kerja merupakan pejabat baru yang ditugaskan sejak Januari 2017. Namun keduanya telah memiliki pengalaman kerja di berbagai bidang tugas dan sudah bekerja lebih dari 20 tahun. Untuk jabatan Pengantar Kerja,

keduanya telah berpengalaman di bidang tugasnya selama lebih dari 15 tahun dan salahsatu diantaranya telah menduduki jenjang ahli pengantar kerja. Sedangkan Petugas Antar Kerja merupakan personil yang pengembangan karirnya diarahkan kejabatan Pengantar Kerja setelah melalui tahapan uji kompetensi tertentu dan baru bekerja selama 5 tahun lamanya.

Dalam pelaksanaan tugas penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki beberapa mitra kerja yaitu Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) yaitu lembaga swasta yang berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri. Lembaga ini di wilayah Kabupaten Kulon Progo tidak ada, namun dalam pelaksanaan kegiatannya bekerjasama dengan beberapa LPTKS yang memiliki kewenangan perekrutan tenaga kerja untuk wilayah propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. LPTKS tersebut adalah PT. Universal Karya Mandiri, PT. Danka Hureko dan PT. Tunas Karya yang secara seluruhnya memiliki kantor cabang di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam hal pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri, mitra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yaitu lembaga swasta yang berbadan hukum yang memperoleh izin tertulis untuk

menyelenggarakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri. Beberapa mitra yang selama ini sudah bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diantaranya PT. Sukses Mandiri Utama, PT. Satria Parangtritis, PT. Suka Mulia Mandiri Agung, PT. Surya Pasific Jaya, PT. Haena Duta Cemerlang, PT. Rizaldy Bina Bersama, PT. Mardel Anugrah Internasional, PT. Balanta Budi Prima, PT. Adila Prizkifando Duta, dan PT. Dharma Karya Raharja.

Lembaga penempatan tenaga kerja baik LPTKS maupun PPTKIS tersebut diatas merupakan badan-badan usaha milik swasta yang berbadan hukum sebagai sumber perekrutan bagi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan perusahaanyang dalam perekrutan karyawan bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kerjasama tersebut diantaranya mulai dari tahapan pengumuman lowongan kerja, sosialisasi, seleksi, pembekalan calon tenaga kerja, penandatangan kontrak kerja, rekomendasi paspor dan pemberangkatan ke lokasi kerja.

Selanjutnya karakteristik responden berikutnya adalah Bursa Kerja Khusus. Selama ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjalin kemitraan dengan lembaga penempatan tenaga kerja yang berada di satuan pendidikan menengah kejuruan di Kabupaten Kulon Progo. Sesuai dengan kewenangannya izin pendirian lembaga tersebut dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setelah memenuhi persyaratan

yang ditentukan. Lembaga tersebut bernama Bursa Kerja Khusus (BKK) yaitu unit pelaksana pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi penempatan tenaga kerja bagi alumninya. Di Kabupaten Kulon Progo BKK pada satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja belum ada, yang ada hanya BKK pada sekolah menengah kejuruan. Lembaga tersebut berjumlah 26 BKK Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) se-Kabupaten Kulon Progo.

Dalam memudahkan fungsi koordinasi dan kerjasama dalam rangka fasilitasi penempatan tenaga kerja, maka dibentuk Sekretariat BKK yang berkantor di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan ditunjuk seorang koordinator BKK se-Kabupaten Kulon Progo. Tugas utama BKK adalah memberikan fasilitasi pelayanan penempatan tenaga kerja bagi alumninya. Hubungan kerja dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebagai mitra dalam penyelenggaraan perekrutan calon tenaga kerja dimana BKK ini idealnya memiliki sumber data dan informasi tentang kompetensi alumni sebagai sumber perekrutan bagi perusahaan. Namun dalam prakteknya belum semua BKK memiliki data kompetensi alumni karena berbagai kendala. Beberapa BKK telah melakukan inovasi dengan melakukan kerjasama dalam perekrutan tenaga kerja dari alumninya dengan perusahaan. Sebagian besar pengurus BKK

dijabat oleh guru bidang studi bimbingan konseling yang diberi tugas tambahan untuk mengelola BKK yang diangkat dan diberhentikan dengan surat keputusan Kepala Sekolah dengan masa jabatan 3 (tiga) tahun lamanya dengan jumlah personil sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Untuk responden pencari kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah angkatan kerja yang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam maupun luar negeri dengan mendaftarkan diri secara langsung untuk mencari informasi lowongan pekerjaan atau kepentingan lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigasi.

C. Hasil Wawancara

Untuk memperoleh jawaban bagaimana strategi penempatan tenaga kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja, kendala yang dihadapi serta alternatif solusi penanggulangannya, maka disamping menelaah dokumen maupun observasi dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian juga dilakukan wawancara kepada responden penelitian. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan kriteria yaitu: (1) pejabat struktural yang meliputi Kepala Dinas, Kepala Bidang Tenaga Kerja dan Kepala Seksi Penyediaan

Lowongan Kerja dan Penempatan sebagai penanggungjawab manajemen organisasi dalam penempatan tenaga kerja sehingga mempunyai peranan yang strategis serta memiliki kewenangan menentukan strategi penempatan tenaga kerja (2) Pengantar Kerja/Petugas Antar Kerja, dimana merupakan pegawai/personalia yang berperan sebagai pelaksana strategi dan kebijakan operasional serta memberikan pelayanan secara langsung kepada pelanggan. (3) unsur mitra kerja yang dalam hal ini adalah Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Bursa Kerja Khusus (BKK) dan pencari kerja.

Sesuai dengan konsep strategi organisasi berperan untuk mengidentifikasi berbagai pendekatan umum yang dipakai organisasi untuk mencapai tujuannya yang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mencapai tujuan penempatan tenaga kerja.

Selanjutnya apabila strategi organisasi telah diketahui, maka faktor yang paling menentukan adalah sumberdaya manusia dalam organisasi dalam menjalankan strategi yang telah ditetapkan organisasi. Aktifitas manajemen sumberdaya manusia yang strategis dalam mencapai strategi organisasi agar sukses dengan menggunakan model 5-P yakni filosofi, kebijakan, program, praktek pelaksanaan dan proses dapat digunakan sebagai dasar untuk menganalisisnya. Dengan demikian yang digali dari

metode wawancara ini adalah bagaimana praktek manajerialnya tentang strategi penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh sekelompok orang tertentu.

Selanjutnya sesuai dengan kerangka pemikiran dalam penelitian ini bahwa strategi penempatan tenaga kerja hanya akan dibatasi pada tiga aspek penting yaitu strategi perekrutan tenaga kerja, strategi seleksi tenaga kerja dan strategi pelayanan kepada pencari kerja dan pemberi kerja atau perusahaan. Selanjutnya hasil wawancara untuk masing-masing responden dapat diuraikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3Hasil Wawancara Responden

Unsur Responden	Rincian Strategi Penempatan Tenaga Kerja	Koding
Responden : 1 Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	1. Membangun jejaring (networking) kerjasama dengan *stakeholder* meliputi : perusahaan, sekolah, LPTKS, PPTKIS, BKK, LPK, media dan pemangku kepentingan lainnya.	Strategi Perekrutan
	2. Mengembangkan Informasi Pasar Kerja melalui Bursa Kerja Online (BKOL)	Strategi Pelayanan
	3. Menerapkan pelayanan dengan standar manajemen mutu (SMM) berbasis ISO 9001:2008	Strategi Pelayanan
	4. Mengembangkan layanan SMS Gateway bagi pencari kerja	Strategi Pelayanan
	5. Memberdayakan BKK di sekolah menengah kejuruan	Strategi Perekrutan
	6. Mengoptimalkan lowongan kerja luar negeri sektor formal (non pekerja rumah tangga)	Strategi Perekrutan
	7. Membangun *link and match* antara lembaga pendidikan dengan perusahaan	Strategi Pelayanan
	8. Memberdayakan tenaga kerja mandiri sektor informal	Strategi Pelayanan
	9. Menyelenggarakan pameran bursa kerja atau *job fair* termasuk job fair khusus difabel	Strategi Perekrutan
Responden 2 : Kepala Bidang Pengembangan dan Penempatan Tenaga Kerja	1. Memfasilitasi seleksi berupa tempat, akomodasi bagi semua perusahaan dan lembaga untuk secara gratis dan transparan	Strategi Seleksi
	2. Publikasi lowongan kerja melalui media website portal www.nakertrans.go.id dan facebook	Strategi Seleksi

Unsur Responden	Rincian Strategi Penempatan Tenaga Kerja	Koding
	3. Menyiapkan persediaan pencari kerja yang berminat mendaftar dan sesuai kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.	Strategi Perekrutan
	4. Penentuan hasil setiap tahapan seleksi diserahkan sepenuhnya kepada perusahaan/lembaga	Startegi Seleksi
	5. Kesediaan memberikan pembekalan berupa Orientasi Pra Penempatan (OPP) berupa pembekalan sebelum bekerja di perusahaan.	Strategi Pelayanan
Responden 3: Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	1. Mengembangkan sosialisasi ketenagakerjaan secara bersama-sama dengan perusahaan di sekolah-sekolah.	Strategi Pelayanan
	2. Melakukan pembinaan dan fasilitasi terhadap BKK melalui hibah sarana kerja dan rapat koordinasi	Strategi Pelayanan
	3. Memberikan fasilitasi khusus bagi perusahaan lokal dalam perekrutan langsung melalui BKK	Strategi Pelayanan
	4. Mengembangkan dan melakukan perbaikan atas pelaksanaan standar manajemen mutu pelayanan	Strategi Pelayanan
	5. Mengembangkan tenaga kerja mandiri melalui pelatihan manajemen usaha dan pemagangan serta pemberian peralatan usaha	Strategi Pelayanan
	6. Mengembangkan fasilitas pelayanan pendaftaran pencari kerja melalui jemput bola ke sekolah-sekolah.	Strategi Pelayanan

Unsur Responden	Rincian Strategi Penempatan Tenaga Kerja	Koding
Responden 4 : Pengantar Kerja/Petugas Antar Kerja	1. Melakukan *job canvasing* di berbagai perusahaan lokal mau antar daerah dan luar negeri	Strategi Pelayanan
	2. Memberikan bimbingan dan konseling bagi pencari kerja tanpa memandang asal daerah	Strategi Perekrutan
	3. Memberikan pembekalan menghadapi seleksi kerja.	Strategi Perekrutan
	4. Standar upah yang lebih tinggi menjadi alasan sebagian pencari keja untuk memilih bekerja di luar daerah.	Strategi Perekrutan
Responden 5 : Lembaga berupa PPTKIS, LPTKS dan BKK	1. Memberikan respon baik bahwa pelayanan penempatan tenaga kerja melalui kerjasama dengan lembaga pemerintah sudah baik	Strategi Pelayanan
	2. Memberikan saran agar setiap LPKS diberikan kesempatan yang sama untuk seleksi calon tenaga kerja sehingga tidak didominasi oleh LPTKS tertentu saja.	Strategi Seleksi/ Strategi Pelayanan
	3. Pengelola BKK masih banyak yang belum kompeten dalam pelaksanakan tugasnya, mohon diberikan pembekalan	Strategi Pelayanan
	4. OPP yang sudah dilakukan oleh Dinas akan lebih baik jika menghadirkan orang tua atau wali terutama yang luar daerah dan luar negeri	Strategi Pelayanan
	5. Agar dinas memfasilitasi penyelesaian keikutsertaan jaminan kesehatan bagi calon tenaga kerja sehingga tidak terjadi pembayaran	Sttategi pelayanan

	ganda oleh perusahaan maupun penjamin sebelumnya. Hal ini sering terjadi terutama untuk tenaga kerja yang ditempatkan di Batam	
Unsur Responden	Rincian Strategi Penempatan Tenaga Kerja	Koding
	6. Monitoring terhadap tenaga kerja di perusahaan luar daerah agar dilakukan untuk memberikan motivasi kerja	Strategi Pelayana
	7. Penolakan sebagian tenaga kerja asal Kulon Progo untuk dipermanenkan sebagai karyawan tetap oleh perusahaan sering terjadi dan mengharapkan dinas berperan dalam menyelesaikan masalah ini	Strategi Seleksi
	8. Potensi calon tenaga kerja dari Kulon Progo cukup baik, namun dalam seleksi banyak yang gagal karena kurang siap dalam tahap wawancara dan *medical test*	Strategi Pelayanan

Responden 6 : Pencari Kerja	1. Pelayanan sudah baik namun lowongan kerja masih sedikit untuk perusahaan selain kawasan industri Batam	Strategi Pelayanan
	2. Pelaksanaan *job fair* agar rutin dilaksanakan dengan jumlah perusahaan yang lebih banyak	Stategi Perekrutan
	3. Informasi lowongan kerja di Kulon Progo wilayah utara masih kurang menjangkau berharap ada sosialisasi rutin dikarenakan masalah jaringan internet dan jauh dengan pusat perkotaan	Strategi Pelayanan
	4. Lowongan kebanyakan untuk jenis kelamin perempuan untuk yang laki-laki sangat sedikit	Stategi Pelayanan
	5. Lebih tertarik bekerja di luar Kulon Progo karena fasilitas perusahaan dan gaji yang lebih besar	Stategi Pelayanan
	6. Pelatihan-pelatihan untuk menyambut adanya Bandara NYIA belum ada	Stategi Pelayanan

Selanjutnya untuk memudahkan dalam memahami strategi penempatan tenaga kerja secara keseluruhan yang diperoleh dari data wawancara dengan responden, maka dilakukan pengelompokan berdasarkan jenis strategi dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Pengelompokan Strategi Penempatan Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Strategi

No.	Strategi Perekrutan
1.	Membangun jejaring *(networking)* kerjasama dengan *stakeholders* meliputi : perusahaan, sekolah, LPTKS, PPTKIS, BKK, LPK, media dan pemangku kepentingan lainnya.
2.	Memberdayakan BKK di sekolah menengah kejuruan
3.	Mengoptimalkan lowongan kerja ke luar negeri sektor formal (non pekerja rumah tangga)
4.	Menyelenggarakan bursa kerja atau *job fair* termasuk penyelenggaraan khusus penyandang difabel
5.	Menyiapkan persediaan pencari kerja yang berminat mendaftar dan sesuai kompetensi yang dibutuhkan perusahaan
6.	Memberikan bimbingan dan konseling bagi pencari kerja tanpa memandang asal daerah
7.	Memberikan pembekalan menghadapi seleksi kerja
8.	Menyupayakan kenaikan standar upah yang lebih tinggi
No.	Strategi Seleksi
1.	Memfasilitasi seleksi berupa akomodasi bagi semua perusahan dan lembaga mitra secara gratis dan proses transparan
2.	Publikasi lowongan kerja melalui media website, pengumuman dan media sosial antara lain facebook.
3.	Memberikan kewenangan penentuan hasil seleksi kepada perusahaan atau lembaga mitra
4.	Memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi perusahaan dan lembaga mitra dalam seleksi
5.	Kesediaan membantu penyelesaian hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan
6.	Memberikan layanan informasi dan penerimaan pendahuluan pendaftaran bagi pencari kerja
7.	Melakukan pendftaran awal seleksi seperti penerimaan berkas lamaran
8.	Mengumumkan hasil akhir seleksi

No.	Stategi Pelayanan
1.	Mengembangkan Informasi Pasar Kerja dan BKOL
2.	Menerapkan standar pelayanan berdasarkan Standar Manajemen Mutu ISO 2008:9001
3.	Mengembangkan layanan SMS *Gateway* bagi pencari kerja
4.	Membangun *link and match* antara lembaga pendidikan dengan perusahaan
5.	Memberdayakan tenaga kerja mandiri sektor informal

6. Memberikan orientasi pra penempatan/pemberangkatan bagi tenaga kerja sebelum bekerja di perusahaan
7. Mengembangkan sosialisasi ketenagakerjaan di sekolah-sekolah bersama perusahaan dan mitra kerja
8. Mengembangkan tenaga mandiri sektor informal melalui pelatihan dan pemagangan kerja
9. Melaksanakan pendaftaran pencari kerja dengan sistem jemput bola ke sekolah-sekolah
10. Melaksanakan *job canvasing* ke perusahaan-perusahaan

D. Pembahasan

1. Gambaran Umum Strategi Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Kulon Progo

Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana strategi penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo. Selanjutnya setelah dilakukan melalui wawancara, peneliti juga memperoleh banyak data. Data yang diperoleh dari responden selama penelitian ini telah dilakukan pemeriksaan sebagai pembanding data tersebut dengan teknik uji silang dan observasi agar tidak saling bertentangan.

Penempatan tenaga kerja merupakan salah satu tugas utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka pengurangan pengangguran. Untuk melaksanakan aktifitas manajemen organisasi tersebut apabila dikaitkan dengan mengacu pemikiran tentang strategi organisasi dan aktifitas sumberdaya manusia strategis dengan konsep 5 P dapat dianalisa berikut ini.

Dengan menelaah dokumen organisasi tentang Pedoman Mutu yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah memiliki panduan umum bagi seluruh aktifitas personil dalam memberikan kontribusinya dalam pencapaian mutu di setiap tahapan proses yang dilakukan. Pedoman bertujuan untuk menjamin kemampuannya dalam memberikan pelayanan yang bermutu tinggi secara konsisten kepada semua pelanggan. Dengan demikian organisasi tersebut memiliki acuan bagi seluruh sumberdaya manusia dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi, meskipun pada kenyataannya masih terbatas pada pelaksanaan tugas penempatan tenaga kerja.

Kebutuhan bisnis yang strategis bagi organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut diterjemahkan dalam visi dan misinya sebagai manisfestasi tujuan bisnis. Adapun visi yang dicapai adalah “Terwujudnya Tenaga Kerja yang Kompeten, Iklim Kerja yang kondusif dan Peningkatan Kesejahteraan Sosial”. Misi yang paling berkaitan dengan penempatan tenaga kerja adalah pada misi yang kedua yakni meningkatkan perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan ketenagakerjaan.

Aktifitas manajemen sumberdaya manusia strategis yang digambarkan dalam pedoman mutu tersebut dapat ditunjukkan dengan kebijakan mutu yang ditetapkan yaitu *"Pimpinan dan segenap personil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo selalu berupaya memberikan pelayanan kepada masyarakat dan pihak terkait sesuai dengan standar pelayanan minimum dan peraturan yang berlaku. Untuk itu kami selalu meningkatkan keahlian dan ketrampilan personil demi mencapai kepuasan pelanggan serta secara konsisisten dan berkesimambungan memperbaiki keefektifan Sistem Manajemen Mutu"*

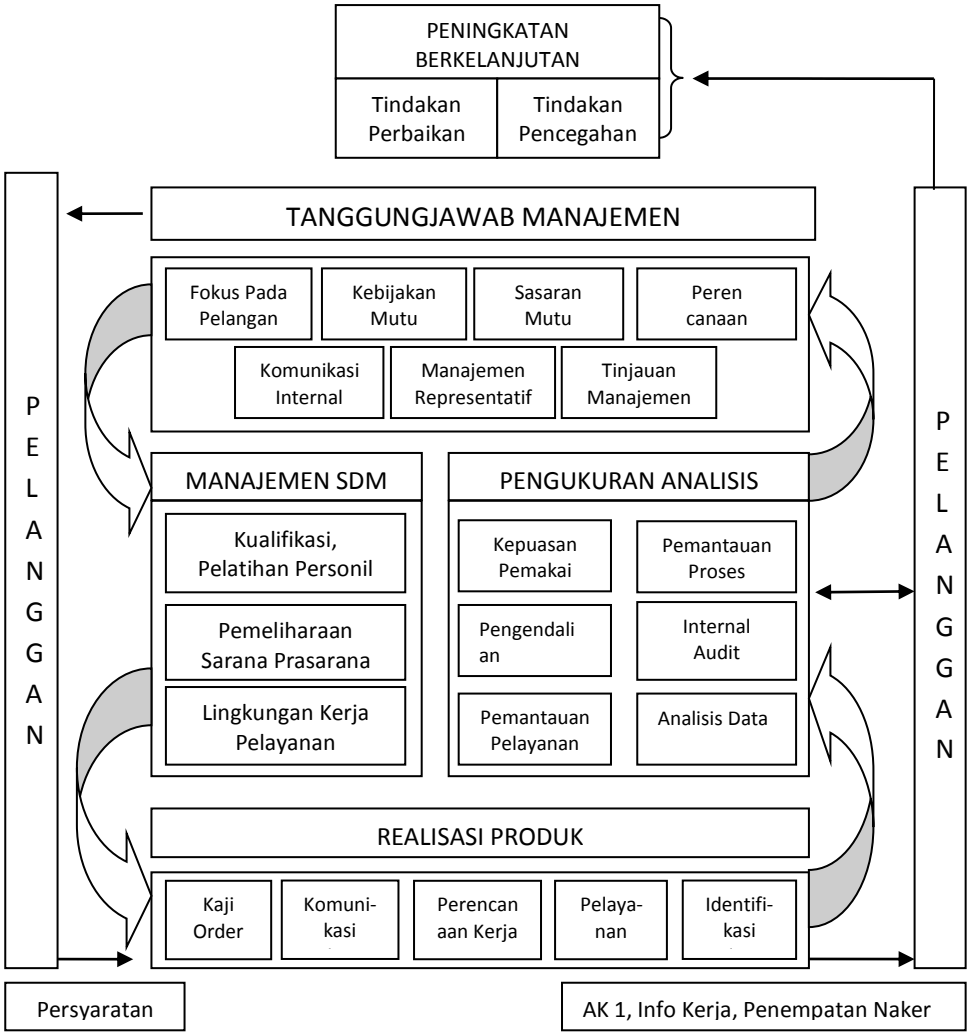
Pernyataan tersebut mengandung pengertian seluruh sumberdaya manusia Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan melaksanakan dengan sungguh-sungguh semua komitmen yang telah ditetapkan. Kepuasan masyarakat diartikan sebagai kepuasan bagi pencari kerja, pemberi kerja, Pemerintah Daerah, Pemerintah Pusat dan pihak lain yang berkepentingan serta konsisten dan berkesinambungan mengandung arti disiplin dalam menerapkan dan mengembangkan sistem serta melakukan perbaikan secara terus-menerus. Hal ini merupakan manifestasi dari aktifitas filosofi Sumberdaya Manusia Strategis yang memberikan makna atau arti penting bahwa pelayanan masyarakat menjadi tujuan utama dari

seluruh aktifitas yang dilakukan oleh personil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pedoman dasar yang digunakan untuk melaksanakan aktifitas dapat dilihat dari nilai-nilai yang dipilih atau ditetapkan yakni disiplin, konsisten, berkesinambungan, konsekuen, efektif dan perbaikan terus-menerus. Nilai-nilai bisnis tersebut menjadi pedoman bagi seluruh aktifitas personil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selanjutnya untuk memberikan perubahan pelayanan yang lebih baik dengan pernyataan atau *statement* sumberdaya manusia yang diharapkan mampu mendorong dan menjiwai seluruh pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pernyataan tersebut dituangkan dalam sebuah motto pelayanan yaitu : *"Kepuasan Anda adalah tujuan Kami".* Sedangkan perilaku peran kepemimpinan, manajerial dan operasional antara lain dapat dilihat melalui tanggungjawab manajemen meliputi penetapan kebijakan mutu, menentukan sasaran mutu, perencanaan, tinjauan manajemen atau evaluasi proses maupun komunikasi proses. Tanggungjawab manajemen tersebut dilakukan oleh Kepala Dinas selaku Top Manajer dan Kepala Bidang Tenaga Kerja selaku Management Representatif (MR) dan Kepala Seksi Penyediaan Lowongan Kerja dan Penempatan selaku dokumen kontrol. Aspek proses dapat dilihat pada proses

bisnis atau pelayanan kepada pelanggan yang harus dilaksanakan dengan prosedur tertentu yang memberikan kepastian dan terukur sehingga memberikan jasa pelayanan diharapkan mengalami peningkatan untuk kepuasan pelanggan.

Bentuk prosedur tertentu tersebut diwujudkan dengan standar operasional prosedur sebagai panduan kerja bagi seluruh aktifitas manajemen yang telah disusun secara komprehensif dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Proses pengelolaan sistem manajemen mutu yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara sederhana dapat digambarkan berikut ini :



Sumber : Dokumen SMM Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Gambar 4.5 Proses Sistem Manajemen Mutu Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo

Proses tersebut diatas dilakukan untuk meningkatkan jasa pelayanan bagi organisasi untuk kepuasan pelanggan. Jasa pelayanan tersebut sesuai dengan tugas yang dibebankan organisasi. Penerapan manajemen mutu tersebut diterapkan sejak tahun 2014 dan hingga

awal tahun 2017 jenis pelayanan yang terapkan baru sebatas 4 (empat) jenis pelayanan, yaitu :

a. Pelayanan pendaftaran kartu pencari kerja atau AK 1;
b. Pelayanan lowongan kerja;
c. Laporan informasi pasar kerja, dan
d. Pelayanan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD).

Apabila dikaitkan dengan fungsi dan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja, terdapat 3 tugas utama, yakni pelayanan informasi pasar kerja, pelayanan bimbingan jabatan dan pelayanan perantaraan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas organisasi belum seluruhnya mengacu pada Sistem Manajemen Mutu, namun demikian ada upaya peningkatan dari tahun ke tahun yang dapat dilihat pada kondisi awal tahun pertama masih sebatas pelayanan pendaftaran pencari kerja atau AK 1.

Untuk melihat perkembangan jenis pelayanan yang dikembangkan dapat dilihat pada sasaran mutu tersebut. Berdasarkan pengamatan di lapangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menetapkan beberapa sasaran mutu dimana sejak tahun 2014 terus mengalami peningkatan dan penyempurnaan berdasarkan evaluasi

manajemen yang dilakukan disetiap akhir tahun. Kondisi terakhir pada tahun 2016 target yang ditetapkan untuk tahun berikutnya sebagai berikut yaitu :

Tabel 4.6 Sasaran Mutu Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016

No.	Spesifikasi	Target	Penanggungjawab	Metode Pengukuran	Waktu
Level/Fungsi : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kulon Progo					
1.	Indeks Kepuasan Pelanggan	IKM ≥ 90	Kabid Tenaga Kerja	Kuisioner/Survey	Evaluasi Tahunan
Level/Fungsi : Pendaftaran Pencari Kerja					
2.	Waktu Penerbitan Kondisi Normal	15 Menit	Kepala Seksi	Perhitungan Data Pencatatan Waktu	Evaluasi Bulanan
Level/Fungsi : Layanan Pendaftaran Lowongan Kerja					
3.	Jumlah lowongan Kerja (orang)	2.000 orang/ tahun	Kepala Seksi	Perhitungan Data Lowongan Kerja	Evaluasi Bulanan
Level/Fungsi : Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja					
4.	Jumlah Penempatan Tenaga Kerja (orang)	1.500 orang/ tahun	Kepala Seksi	Perhitungan Data Penempatan Tenaga Kerja	Evaluasi Bulanan
Level/Fungsi : Umum dan Kepegawaian					
4.	Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi	100%	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Perhitungan Data Diklat	Evaluasi Bulanan
5.	Tingkat Kebersihan Ruang Pelayanan	Keluhan terkait kebersihan tidak lebih dari 1 per bulan	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Penghitungan Data Jumlah Keluhan terkait Kebersihan	Evaluasi Bulanan

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Apabila dianalisis secara kuantitas sasaran mutu yang ditetapkan dari ketiga jenis pelaksanaan fungsi perantaraan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah dapat dicapai dari sasaran mutu yang ditetapkan. Namun demikian besarnya jumlah lowongan kerja yang terdaftar belum seimbang dengan jumlah penempatan tenaga kerja yang disalurkan. Disamping pencari kerja yang terdaftar juga belum optimal apabila dibandingkan jumlah pengangguran di Kabupaten Kulon Progo yang mencapai 8.996 berdasarkan angka dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Kulon Progo Tahun 2015.

Berdasarkan data laporan Informasi Pasar Kerja yang diperoleh pada obyek penelitian menunjukkan bahwa dalam kurun waktu tahun 2013-2016 capaian penempatan tenaga kerja berdasarkan lokasi penempatannya didominasi untuk memenuhi permintaan dari perusahaan di kawasan industri Batam sebagai operator produksi yaitu PT. Philips, PT. TEC Indonesia, PT. Yokogawa, PT. SIBA, PT. Rubicon, PT. SIIX dan PT. JMS. Sedangkan urutan berikutnya adalah penempatan pada perusahan lokal atau yang berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Untuk penempatan kerja ke luar negeri berada pada urutan terkecil.

Tabel 4.7 Data Penempatan Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Pelayanan Antar Kerja Kabupaten Kulon Progo Tahun 2013-2016

No.	Jenis Pelayanan Antar Kerja	Tahun			
		2013	2014	2015	2016
1.	Antar Kerja Lokal (AKL)	4.397	718	650	722
2.	Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)	225	187	1.088	1.172
3.	Antar Kerja Antar Negara (AKAN)	119	525	281	105
	Jumlah	4.741	1.440	2.019	2.099

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dari data tersebut diatas dapat dikatakan bahwa strategi penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan pengaruh baik terhadap tingginya minat dan kepercayaan perusahaan dan lembaga di kawasan tertentu untuk melaksanakan perekrutan di Kabupaten Kulon Progo terutama untuk kondisi dua tahun terakhir. Meskipun dari pihak lembaga atau perusahaan berharap tetap ditingkatkan terutama pada saat pembekalan berangkat kerja perlu melibatkan orang tua atau wali, memberikan pembekalan menghadapi seleksi dan motivasi setelah diterima menjadi karyawan dalam perusahaan serta potensi pengembangan karir dalam perusahaan.

Untuk penempatan tenaga kerja ke luar negeri dengan memperhatikan strategi yang ditempuh oleh Dinas Tenaga Kerja dan

Trasmigrasi yaitu mengoptimalkan penempatan pada sektor formal, dapat dianalisa bahwa kebijakan tersebut cenderung melakukan pembatasan dan seleksi secara lebih hati-hati. Pemerintah Daerah menyadari bahwa bekerja diluar negeri memerlukan kompetensi khusus dan kesiapan menghadapi lingkungan kerja yang berbeda baik dari aspek sosial, ekonomi dan hukum sehingga hanya sebagai alternatif penempatan saja. Disamping itu permasalahan yang timbul sering terjadi baik pada keluarga yang ditinggalkan maupun tenaga kerjanya tersebut terutama bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja pada sektor informal seperti pekerja rumah tangga. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia pada sektor ini.

Kebijakan pengetatan pengiriman Tenaga Kerja ke luar negeri di Kabupaten Kulon Progo dapat dilihat dari kebijakan yang dikeluarkan melalui Surat Edaran Bupati Kulon Progo Nomor 560/4.342 tanggal 15 Agustus 2014 tentang Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia di Lingkungan Kabupaten Kulon Progo. Hal ini relefan dengan kebijakan pemerintah melalui Peraturan Menteri Ketenegakerjaan R.I Nomor 260 Tahun 2015 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada Pengguna Perseorangan di 19 Negara di kawasan Timur Tengah.

Adapun fungsi bimbingan dan penyuluhan kepada pencari kerja yang semestinya dilakukan oleh Pengantar Kerja, namun berdasarkan pengamatan selama penelitian dalam pelaksanaannya masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh kurangnya informasi yang diperoleh dari pencari kerja tentang pelayanan bimbingan dan penyuluhan jabatan tersebut. Disamping itu fasilitas pendukung seperti ruangan khusus maupun pengaturan petugas belum tersedia sehingga dalam pelaksanaannya tidak maksimal.

Penerapan sistem manajemen mutu tersebut apabila dilihat dari jenis strategi organisasi lebih bersifat pada strategi peningkatan kualitas. Hal ini dapat dilihat dari proses kerja yang harus dilakukan oleh segenap pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan atau pencari kerja, perusahaan dan pihak terkait, adanya penjabaran deskripsi kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan, penilaian pekerjaan, keseragaman perlakuan dan pelatihan dan pengembangan kualitas.

Jajaran pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang bertanggungjawab untuk mengelola dan melaksanakan pekerjaan dan atau yang berpengaruh pada mutu pelayanan mensyaratkan kompetensi yang dinilai dari pendidikan, pelatihan, ketrampilan dan pengalaman yang memadai. Aspek kompetensi

tersebut dapat dilihat dari persyaratan jabatan yang dipersyaratkan untuk jabatan Pengantar Kerja maupun jabatan struktural yakni mulai Kepala Dinas, Kepala Bidang dan Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dan Kepala Sub Bagian Umum. Komitmen untuk terus meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, mewujudkan lingkungan kerja dengan pemenuhan sarana dan prasarana kerja dengan pemeliharan secara periodik sehingga memberikan kenyamanan, keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja bagi seluruh pegawai. Kedudukan sumberdaya manusia dan pendukungnya telah dintergrasikan ke dalam sistem manajeman mutu yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Penerapan manajemen sumber daya manusia tersebut diatas, sebenarnya sudah relefan dengan pemikiran manajemen sumberdaya manusia strategis sebagaimana dikemukan oleh pakar manajemen Mello, namun yang belum terlihat oleh peneliti adalah bagaimana para pegawai dalam hal fungsi adaptasi. Hal ini memerlukan kajian lebih lanjut dan memerlukan observasi secara mendalam sehingga diperoleh kesimpulan tentang bagaimana implementasi sumberdaya manusia strategis yang dijalankan oleh jajaran pegawai pelaksana penempatan tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Setelah dilakukan analisa data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan responden, pengamatan pada obyek penelitian serta menelaah dokumen serta data-data yang berkaitan dengan tema penelitian, maka strategi penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

a. Membangun jejaring atau *networking* kerjasama dengan *stakeholder* seperti perusahaan, sekolah, LPTKS, PPTKIS, BKK, media massa dan pemangku kepentingan lainnya. Berdasarkan data sekunder yang diperoleh selama penelitian diketahui jumlah perusahaan di Kabupaten Kulon Progo pada tahun 2015 hanya 295 perusahaan dengan total tenaga kerja 8.322 orang. Sedangkan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja tidak ada dan mengandalkan kerjasama dengan LPTKS yang ada di luar Kabupaten Kulon Progo. Untuk PPTKIS hanya memiliki 1 yakni PT. Prima Duta Sejati. Untuk Bursa Kerja Khusus telah dikembangkan sejak tahun 2014 yang berjumlah 17 BKK dan telah mengalami pertumbuhan hingga tahun 2016 telah mencapai 26 BKK di setiap Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dari 36 SMK yang ada di Kabupaten Kulon Progo.

b. Dalam proses seleksi tenaga kerja untuk pengisian kebutuhan bagi perusahaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan fasilitasi pada tahap pendahuluan dengan memberikan penjelasan dan sosialisasi lowongan pekerjaan yang tersedia, mengumumkan informasi lowongan kerja melalui beberapa media, memberikan layanan akomodasi dan tempat tes secara gratis, berkomitmen tidak mempengaruhi hasil akhir keputusan penerimaan tenaga kerja dan menyerahkan penuh pada perusahaan atau lembaga perekrut, mengumumkan hasil secara terbuka, memberikan pembekalan atau Orientasi Pra Penempatan (OPP).

c. Mengembangkan informasi pasar kerja melalui Bursa Kerja Online (BKOL). Pengembangan model tersebut dalam implementasinya adalah layanan secara *online* bagi pencari kerja utuk memperoleh informasi lowongan kerja baik lokal maupun nasional serta pelayanan bagi perusahaan untuk menyampaikan informasi lowongan kerja yang dibutuhkan bagi perusahaannya. Hal ini merupakan salah satu tindaklanjut dari *job canvasing* di berbagi perusahaan.

d. Menerapkan pelayanan dengan Standar Manajemen Mutu (SMM) berbasis ISO 9001:2008. Strategi peningkatan kualitas ini cukup memberikan perbedaan bagi kebanyakan jenis pelayanan yang

dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi karena disamping masih sangat terbatas dari sisi jumlah atau jenis pelayanan yang dikembangkan juga memerlukan komitmen dan konsistensi dari seluruh jajaran pegawai.

e. Mengembangkan layanan *SMS Gateway* bagi pencari kerja. Kemajuan teknologi yang semakin maju dan informasi telah menjadi kebutuhan masyarakat tanpa terkecuali bagi pencari kerja untuk mendapatkan informasi lowongan kerja secara cepat dan mudah. Strategi ini cukup efektif karena setiap pencari kerja akan mendapatkan informasi secara gratis tentang informasi lowongan kerja yang ditawarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

f. Memberdayakan bursa kerja khusus di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Strategi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut tepat karena peran BKK sangat strategis apabila dapat diberdayakan dalam melaksanakan fungsi penempatan tenaga kerja bagi para alumninya. Hal ini sejalan dengan kebijakan pemerintah di bidang pendidikan bahwa salah satu misi pendidikan adalah mewujudkan kemandirian sehingga pihak sekolah dapat mengarahkan para alumninya untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minat, bakat dan kompetensinya. Dampak dari strategi ini adalah meningkatnya

saluran atau media pelayanan penempatan tenaga kerja sehingga beban tugas lembaga penempatan tenaga kerja pemerintah dapat dibantu oleh peran serta BKK.

g. Mengoptimalkan lowongan kerja luar negeri sektor formal. Strategi yang dikembangkan untuk memberikan kesempatan kerja di luar negeri kepada pencari kerja di Kabupaten Kulon Progo untuk bekerja di berbagai perusahaan terutama untuk Malaysia, Jepang dan Korea. Hal tersebut menjadi salah satu strategi penting karena kesempatan bekerja di luar negeri cenderung banyak namun minat masih rendah yang dikarenakan mekanisme dan prosedur yang lebih panjang dan terkesan berbelit.

h. Membangun *link and match* antara lembaga pendidikan dengan perusahaan. Strategi yang ditempuh oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini cukup inovatif, meskipun dalam implementasinya tidak mudah dilaksanakan karena membutuhkan komitmen dan kerjasama antara perusahaan dan dunia pendidikan dimana keduanya dilaur ranah kewenangan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Namun setidaknya upaya untuk mensinergikan peran sekolah selaku penyiap sumberdaya manusia atau calon tenaga kerja dengan profil calon tenaga kerja yang kompeten yang diharapkan oleh perusahaan dapat digambarkan

lebih jelas sehingga *gap* atau kesenjangan kompetensi dapat diminimalisasi dan menjadi bahan evaluasi bagi penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

i. Memberdayakan tenaga kerja mandiri sektor informal. Tenaga kerja mandiri sektor informal merupakan aset sumberdaya manusia yang memerlukan perhatian dari pemerintah. Strategi tersebut relefan dengan upaya mendorong terwujudnya kewirausahaan bagi mereka yang lebih tertarik untuk mengembangkan usaha secara mandiri. Disamping itu kenyataan menunjukkan bahwa salah satu permasalahan bidang ketenagakerjaan adalah tidak seimbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan pertumbuhan kesempatan kerja sehingga perhatian bagi pengembangan usaha sektor informal sudah semestinya dilakukan. Meskipun dalam pelaksanannya belum optimal karena dukungan anggaran yang masih sangat terbatas.

j. Menyelenggarakan pameran bursa kerja atau *job fair*. Pameran bursa kerja pada dasarnya merupakan salah satu upaya mempercepat pertemuan antara pencari kerja dan lowongan kerja yang tersedia sehingga terjadi penempatan tenaga kerja. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan fasilitasi dengan mempertemukan antara perusahaan dengan

beragam lowongan kerjanya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dengan pencari kerja untuk ditawarkan secara langsung sehingga terjadi proses interaksi. Selama kurun waktu 4 (empat) tahun terakhir, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menyelenggarakan *job fair* sebanyak 3 kali didalamnya termasuk bagi penyandang disabilitas. Disamping memudahkan bagi perusahaan untuk memperoleh calon tenaga kerja bagi pencari kerja juga akan meringankan biaya dan akan memberikan banyak pilihan kesempatan kerja. Namun yang perlu mendapat perhatian adalah bagaimana agar proses seleksi dan penempatan tenaga kerja dapat berjalan sesuai standar pelayanan penempatan.

k. Memberikan kemudahan pelayanan bagi perusahaan atau pengguna tenaga kerja melalui model periklanan lowogan kerja melalui *website,* pengumuman lowongan di media radio, *facebook,* pengumuman ke BKK dan sosialisasi secara langsung ke sekolah-sekolah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku badan tenaga kerja lokal dalam kurun waktu 2 tahun terakhir menjadi andalan permintaan calon tenaga kerja oleh beberapa perusahaan besar di kawasan industri Batam. Permintaan tersebut cenderung dalam jumlah yang besar dan rutin dan untuk kualifikasi jabatan operator atau level bawah. Namun demikian

bagi pencari kerja yang menginginkan lokasi kerja di luar Batam berharap lowongan kerja yang ditawarkan diperbanyak.

2. Kendala Yang Dihadapi Dalam Meningkatkan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Beberapa kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penempatan tenaga kerja dapat dirumuskan sebagai berikut :

a. Sosialisasi penempatan tenaga kerja secara langsung yang sangat terbatas yang disebabkan oleh dukungan penganggaran yang belum memadai. Meskipun strategi perekrutan iklan lowongan kerja disampaikan melalui media online lebih mudah, namun sebagian wilayah-wilayah pegunungan di Kabupaten Kulon Progo seperti beberapa desa di Kalibawang, Girimulyo, Kokap dan Samigaluh kurang mendapat informasi karena jaringen internet yang masih sulit.

b. Sarana dan prasarana kerja yang belum ideal sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja belum dapat dilaksanakan secara optimal. Hal ini terlihat dari hasil pengamatan di obyek penelitian antara lain sebagai berikut :

   1) Kondisi ruangan pelayanan pendaftaran pencari kerja yang sempit dan belum nyaman.

2) Tidak adanya ruangan khusus yang digunakan untuk bimbingan dan penyuluhan bagi pencari kerja dan dalam pelaksanaannya berada dalam satu ruangan dengan pelayanan lainnya tanpa dilengkapi dengan sekat ruangan sehingga kurang memberikan privasi bagi pencari kerja.
3) belum memiliki sarana mobilitas untuk pelayanan sistem jemput bola diantaranya mobil operasional keliling.

c. Belum tersedianya ruangan yang secara khusus didesain untuk seleksi tenaga kerja maupun peralatan seleksi seperti timbangan berat badan, tinggi badan, peralatan test buta warna dan uji kesehatan mata sehingga setiap seleksi tenaga kerja yang pelamarnya banyak harus meminjam ke lokasi lain.
d. Banyaknya lowongan kerja yang ditawarkan kurang diminati terutama untuk lowongan kerja lokal. Hal ini berkaitan dengan standar upah yang lebih rendah bila dibandingkan dengan luar daerah seperti di kawasan industri Batam dan lingkungan industri di sekitar Jakarta. Dampaknya adalah banyaknya lowongan kerja lokal yang tidak terisi sehingga target penempatan tenaga kerja kurang maksimal.
e. Lowongan pekerjaan yang ditawarkan didominasi pada jabatan operator di perusahaan-perusahaan pada kawasan industri kepulauan

Batam dan perusahaan lokal dengan latarbelakang pendidikan sekolah menengah atas dan kejuruan sehingga untuk pencari kerja yang pendidikan lebih tinggi belum mampu memberikan solusi.

3. Alternatif dalam Menanggulangi Kendala Penempatan Tenaga Kerja

a. Melakukan sosialisasi pembekalan kesiapan kerja dan lowongan kerja secara langsung bekerjasama dengan Bursa Kerja Khusus (BKK) bagi siswa kelas XII yang pelaksanaannya dilakukan setelah ujian akhir nasional. Meskipun cara seperti ini cukup inovatif namun belum semua sekolah terjangkau dan bagi sekolah yang memiliki jumlah siswa banyak memerlukan waktu lebih lama.

b. Meningkatkan koordinasi, konsultasi dan komunikasi dengan instansi Pemerintah Daerah yang membidangi perencanaan dan penganggaran dalam rangka membangun sinergitas dukungan anggaran guna peningkatan kualitas sarana dan prasarana pelayanan tenaga kerja. Hal ini dilakukan melalui rapat koordinasi dan evaluasi penempatan tenaga kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

c. Meningkatkan penyuluhan dan pembimbingan jabatan bagi pencari kerja dengan memberikan penjelasan kesempatan karier

bekerja di daerah sendiri serta membangun komunikasi dengan perusahaan lokal di Kabupaten Kulon Progo dalam upaya peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja sehingga mampu mendorong minat bekerja bagi pencari kerja. Kegiatan ini dilaksanakan oleh Pengantar Kerja pada saat jam kerja pelayanan kepada setiap pencari kerja yang datang ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sedangkan untuk perusahaan dilaksanakan dengan kunjungan untuk mendapatkan informasi berkaitan lowongan kerja, perkembangan penempatan tenaga kerja dan sebagainya.

d. Melaksanakan job *canvasing* ke perusahaan-perusahaan agar memperoleh kepercayaan untuk merekrut calon tenaga kerja dari wilayah Kulon Progo.