

## SINOPSIS

Skripsi ini mengambil judul “STRATEGI PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL DALAM MENANGGULANGI PENGANGGURAN (STUDI KASUS DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BANTUL) TAHUN 2013”. Penanggulangan pengangguran merupakan proses kerja yang dilakukan pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul masalah pengangguran merupakan penyakit yang bersifat struktural dan kronis yang melanda Negara berkembang sebab, mereka yang mencari pekerjaan setiap tahun terus bertambah, sedangkan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak mencukupi, akibatnya setiap tahunnya terjadi jumlah pengangguran yang terus meningkat. Dari peneliti ini penulis ingin mengetahui sejauh mana kinerja pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penanggulangan pengangguran.

Dalam Penelitian ini, penulis menggunakan kerangka teori konsep penanggulangan pengangguran konsep strategis. Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif dimana dalam melakukan analisis data menggunakan teknik analisa kualitatif yaitu menganalisa permasalahan menggunakan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan data dokumentasi dianalisis dengan metode analisis SWOT yang didasarkan pada logika.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang tepat untuk pelaksanaan penanggulangan pengangguran di kabupaten Bantul Dinas ini harus konsisten dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai bidangnya selanjutnya melaksanakan strategi-strategi yaitu; a). penciptaan lapangan kerja b). perluasan Lapangan Kerja Didalam pelaksanaannya, hendaknya perlu dilakukan monitoring dan evaluasi secara terus menerus terhadap strategi-strategi dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat di ketahui kegagalan dan keberhasilan langkah-langkah yang dilakukan untuk selanjutnya di gunakan sebagai pembenahan terhadap faktor-faktor yang diidentifikasi..

Dari hasil yang didapatkan dari penelitian berdasarkan data yang diperoleh bahwa arahan yang diberikan kepada dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah perlunya menciptakan kegiatan yang selektif dan mengkaji lebih mendalam kegiatan yang dijlankan agar benar-benar mensejahterakan dan memberdayakan masyarakat khususnya pengangguran, untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas penempatan tenaga kerja dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul kedepan harus lebih berperan aktif di dalam mencari informasi lowongan pekerjaan, serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul harus lebih mengoptimalkan dalam menciptakan lapangan pekerjaan agar dapat memberdayakan pengangguran sehingga mampu bekerja mandiri tanpa tergantung pada ada tidaknya pekerjaan di suatu perusahaan.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah pokok yang dihadapi bangsa dan Negara Indonesia tidak terkecuali Pemerintah adalah masalah pengangguran dan setengah pengangguran. Pertambahan penduduk yang sangat pesat di Indonesia dewasa ini sangat mempengaruhi akan pengangguran. Pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik yang juga semakin meningkat. Disamping jumlah angkatan kerja yang cukup besar arus migrasi yang terus mengalir, serta dampak krisis ekonomi yang terus berkepanjangan sampai saat ini, membuat permasalahan tenaga kerja di setiap daerah menjadi sangat besar dan kompleks. Banyak faktor yang saling mempengaruhi dan berinteraksi mengikuti pola yang tidak selalu mudah untuk di pahami.

Secara sosial, tingginya angka pengangguran itu akan menyebabkan beban, tidak hanya bagi pemerintah, akan tetapi juga bagi masyarakat. Secara ekonomi, tingginya angka pengangguran itu akan menyebabkan hilangnya potensi (*potential loss*) dalam peningkatan pendapatan masyarakat. Paling tidak terdapat tiga faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran. Pertama, jumlah pencari kerja lebih besar daripada jumlah kesempatan kerja yang tersedia. Kedua, kesenjangan antara kualitas pencari kerja dengan

kualifikasi yang di butuhkan oleh pasar kerja, dan ketiga, terjadinya pemutusan hubungan kerja(PHK) karena alasan efisiensi dan kebangkrutan dunia usaha dan dan dunia industry (DUDI). Dari ketiga faktor tersebut, faktor pertama dan kedua merupakan faktor dominan yang menyebabkan pengangguran.<sup>1</sup>

Sesungguhnya terjadinya masalah pengangguran bukan hanya disebabkan oleh kesenjangan antara jumlah pencari kerja dan kesempatan kerja yang tersedia. Kesempatan kerja tersedia baik di dalam maupun luar negeri, tetapi pencari kerja tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan calon pengguna tenaga kerja. Akibatnya, kesempatan kerja tersebut tidak di manfaatkan, dan konsekuensi berikutnya jumlah pengangguran makin bertambah.

Beberapa masalah lain yang juga berpengaruh terhadap ketenagakerjaan adalah masih rendahnya arus masuk modal asing, perilaku proteksionis sejumlah Negara-negara maju dalam menerima ekspor komoditi Negara-negara berkembang, iklim envestasi, pasar global , berbagai regulasi dan prilaku birokrasi yang kurang kondusif bagi pengembangan usaha, serta tekanan kenaikan upah di tengah dunia usaha yang masih lesu. Di samping masalah-masalah tersebut di atas, faktor-faktor seperti kemiskinan, ketidak merataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas politik juga sangat berpengaruh terhadap ketenagakerjaan di daerah.

<sup>1</sup> Andreas Limongan, 2001, *Masalah Pengangguran di Indonesia*. Yogyakarta, (hal 46)

Walaupun dari sisi ekonomi sudah tampak ada gejala pemulihan belum meyakinkan (signifikan). Angka pengangguran terbuka masih tergolong tinggi dan cenderung berfluktuasi. Dalam kaitan ini, masih sangat relevan untuk di perhatikan secara serius dua elemen strategi yang pernah diajukan oleh misi ILO (1999).

1. Strategi dan kebijakan yang membuat proses pertumbuhan ekonomi menjadi lebih memperhatikan aspek ketenagakerjaan, dan
2. Tindakan yang di butuhkan untuk menciptakan lapangan kerja tambahan melalui program- program penciptaan lapangan kerja secara langsung.

Berbicara masalah pengangguran tidak hanya menjadi masalah bagi pemerintah pusat tetapi juga bagi pemerintah daerah. Seperti halnya yang dialami pemerintah daerah Kabupaten Bantul angka pengangguran merupakan masalah yang harus cepat ditanggulangi demi mencapai kesejahteraan rakyat. Data yang tercatat di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Bantul tahun 2013 Jumlah angkatan kerja sebanyak 522, 802 orang yang mana terdiri dari 271,806 orang angkatan kerja Laki-laki dan 250,757 orang angkatan kerja perempuan. Sedangkan tingkat pengangguran mencapai 26,188 orang. Angka pengangguran yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Bantul ini masih cukup tinggi. Dari total pengangguran terdapat 12,138 orang pengangguran Laki-laki dan 14,050 pengangguran Perempuan. Sedangkan jumlah setengah pengangguran yakni 69,641 orang yang mana terdiri 32,160 orang laki-laki

dan 47,481 orang perempuan<sup>2</sup>. Tapi upaya Pemerintah melalui dinas-dinas yang terkait untuk menanggulangi pengangguran di Kabupaten Bantul cukup membuahkan hasil yaitu angka pengangguran dari tahun ke tahun menurun.

Data angka pengangguran di tahun 2011 jumlah angkatan kerja jumlah yang bekerja sebanyak 476.567 orang dan penganggur 29.219 orang, kemudian Jumlah angkatan kerja di tahun 2012 menunjukkan jumlah bekerja sebanyak 501.993 orang dan penganggur 28.075 orang dan data terakhir tercatat tahun 2013 Jumlah angkatan kerja sebanyak 522, 802 orang dan pengangguran 26,188 orang. Meskipun bagi Pemerintah Kabupaten Bantul itu angka yang cukup tinggi tetapi jumlah angka pengangguran di Kabupaten Bantul jauh lebih rendah di bandingkan jumlah angka pengangguran di Kabupaten Sleman yakni berdasarkan data di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman dari 541.921 angkatan kerja jumlah penganggur sebanyak 35.059 orang.

Pengangguran banyak menimbulkan berbagai dampak yang luas. Tidak hanya menyangkut ekonomi tetapi tetapi juga tentang dimensi kehidupan lainnya, seperti sosial, budaya, kesehatan politik, dan kriminalitas. Akibat tuntutan untuk membiayai hidup yang tidak dapat dipenuhi menimbulkan gejala sosial, contoh gejala sosial negatif seperti meningkatnya kriminalitas, lingkungan kumuh, kualitas hidup yang semakin menurun, dan lingkungan hidup yang tidak sehat. Secara individu pengangguran akan menyebabkan menurunnya kualitas mental dan fisik.

---

<sup>2</sup> Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul, 2013

Angka pengangguran di Kabupaten Sleman termasuk cukup banyak di bandingkan kabupaten/kota lainnya di wilayah Yogyakarta. Jumlah pengangguran dan setengah pengangguran demikian merupakan jumlah yang cukup tinggi dan merupakan sumber tingkat kemiskinan yang cukup tinggi pula. Ini akibat tidak semua perusahaan yang merupakan lapangan pekerjaan yang ada di Kabupaten Bantul membuka lowongan pekerjaan. Sehingga tidak bisa begitu saja menyalurkan tenaga kerja tanpa adanya dari pihak perusahaan. Tidak semua penganggur aktif. Karena terdapat penganggur bruto dan penganggur terbuka. Penganggur bruto merupakan pengangguran yang mempunyai pekerjaan, tetapi kerjanya dibatasi oleh waktu. Sedangkan penganggur terbuka, pengangguran yang kadang-kadang bekerja dan kadang menganggur, artinya pekerjaannya sifatnya tidak memikat. Berikut Tabel angka pengangguran dari tahun 2011-2012

**Tabel 1.1**  
**Perbandingan Angka Pengangguran Dari Tahun 2011-2012**

<b>Tahun</b>	<b>Angkatan Kerja</b>	<b>Jumlah Pengangguran</b>	<b>Persentase</b>
2011	476.576 Orang	29.219 Orang	6,13 %
2012	501.993 Orang	28.075 Orang	5.59 %
2013	522. 802 orang	26.188 Orang	5.01 %

## **B. Rumusan Masalah**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut : Bagaimana Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, dalam Penanggulangan Pengangguran pada Tahun 2013?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Mengetahui kelemahan, kekuatan, peluang dan ancaman bidang ketenagakerjaan
- b. Untuk dapat dimanfaatkan dengan sebaik baiknya oleh siapa saja yang memerlukanya.
- c. Untuk menganalisis strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran yang memiliki jumlah yang cukup besar, khususnya di Kabupaten Bantul.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Dapat menambah dan menganalisa kajian-kajian strategi yang baru.
- b. Bagi kantor dinas ketenagakerkaan Kabupaten Bantul, dapat menambah bahan referensi yang mungkin juga sebagai saran yang akan membangun dalam kaitanya dengan peran kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.
- c. Bagi masyarakat dapat dijadikan wacana untuk mengetahui sejauh mana strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Bantul dalam mengatasi pengangguran agar dapat terlaksana dengan baik.

#### D. Kerangka Dasar Teori

Kerangka dasar teori merupakan gambaran dari teori-teori yang berhubungan erat dengan masalah yang diteliti sehingga kegiatan menjadi jelas, sistematis dan ilmiah. Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, abstrak, definisi, dan preposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial atau fenomena alami yang menjadi pusat perhatian<sup>3</sup>. Sehingga teori menjadi titik tolak berpijak bagi langkah selanjutnya agar pembahas tidak lepas dari topik yang akan diteliti. Unsur yang paling vital dalam sebuah penelitian yaitu terletak pada teori yang digunakan oleh peneliti yang bersangkutan, karena melalui teori inilah peneliti dapat menjelaskan permasalahan yang terjadi.

Adapun kerangka dasar penulisan teori dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Manajemen Strategi

Manajemen strategis (strategic management) didefinisikan sebagai satu set keputusan dan tindakan yang menghasilkan formulasi dan implementasi rencana yang dirancang untuk meraih tujuan suatu perusahaan.<sup>4</sup> Manajemen strategi terdiri atas sembilan tugas penting :

- a. Merumuskan misi perusahaan, termasuk pernyataan yang luas mengenai maksud, filosofi dan sasaran perusahaan.

<sup>3</sup> Sofian Efendi dan Masri Singarimbun, 1989. *Metode Penelitian Survei*, LP3ESD, Jakarta, (hal 37)

<sup>4</sup> Pearce II Jofin A. dan Robinson Jr Richard B. 2008. *Manajemen Strategis*. Jakarta : Selemba Empat. (hal 5)

- b. Melakukan suatu analisis yang mencerminkan kondisi dan kapabilitas internal perusahaan.
- c. Menilai lingkungan eksternal perusahaan termasuk faktor persaingan dan faktor kontekstual lainnya.
- d. Menganalisis pilihan-pilihan yang dimiliki perusahaan dengan cara menyesuaikan sumber dayanya dengan sumber eksternalnya.
- e. Mengidentifikasi pilihan paling menguntungkan dengan cara mengevaluasi setiap pilihan berdasarkan misi perusahaan.
- f. Memilih satu set tujuan jangka panjang dan strategi utama yang akan menghasilkan pilihan paling menguntungkan tersebut.
- g. Mengembangkan tujuan tahunan dan strategi jangka pendek yang sesuai dengan tujuan jangka panjang dan strategi utama yang telah ditentukan.
- h. Mengimplementasikan strategi yang telah dipilih melalui alokasi sumber daya yang dianggarkan, dimana penyesuaian antara tugas kerja, manusia, struktur, teknologi dan sistem penghargaan ditekankan.
- i. Mengevaluasi keberhasilan proses strategi sebagai masukan pengambilan keputusan dimasa mendatang<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> ibid (hal 6)

### 1) Manfaat Manajemen Strategis

Manajemen strategis memiliki peran yang sangat signifikan dimana sangat memungkinkan suatu organisasi untuk lebih proaktif ketimbang reaktif dalam membentuk masa depan sendiri, sehingga hal itu dapat memicu suatu organisasi untuk mengawali dan mempengaruhi aktivitas sehingga dapat mengendalikan dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.<sup>6</sup>

Secara garis besar manfaat manajemen strategis dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

#### a) Manfaat Finansial

Organisasi yang menggunakan konsep manajemen strategis menunjukkan perbaikan yang signifikan dalam tendensi untuk menaikkan tingkat keuntungan, profitabilitas, dan produktivitas dibandingkan dengan organisasi tanpa aktivitas perencanaan yang sistematis.

#### b) Manfaat Non-Finansial

- Menyiapkan pandangan terhadap manajemen problem
- Menyediakan pendekatan kooperatif, terintegrasi dan antusias untuk menghadapi masalah dan peluang

<sup>6</sup> Pearce II John A. dan Robinson Jr Richard B. 2008. *Manajemen Strategis*. Jakarta : Selemba Empat. (hal 13)



a) Misi

Misi Organisasi adalah tujuan atau alasan mengapa organisasi hidup. Pernyataan misi yang disusun dengan baik mendefinisikan tujuan mendasar dan unik yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lain. Dan mengidentifikasi jangkauan operasi perusahaan dalam produk yang ditawarkan dan pasar yang dilayani. Misi memberitahukan siapa kita dan apa yang kita lakukan. Misi dapat ditetapkan secara sempit atau secara luas<sup>7</sup>.

b) Tujuan

Tujuan adalah hasil akhir aktivitas perencanaan. Tujuan merumuskan apa yang akan diselesaikan dan kapan yang akan diselesaikan, dan sebaiknya diukur jika memungkinkan. Pencapaian tujuan perusahaan merupakan hasil dari penyelesaian misi. Istilah sasaran (*goal*) sering rancu dengan istilah tujuan (*objektif*). Sasaran adalah pernyataan terbuka yang berisi suatu harapan yang akan diselesaikan tanpa perhitungan apa yang akan dicapai dan tidak ada penjelasan waktu penyelesaian<sup>8</sup>.

c) Strategi

Strategi perusahaan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi

<sup>7</sup> Hunger J. David & Wheelen Thomas L., 2003. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta (hal 13)

<sup>8</sup> Ibid. (hal 15)

dan tujuannya. Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan bersaing<sup>9</sup>

d) Kebijakan

Aliran strategi, kebijakan menyediakan pedoman luas untuk pengambilan keputusan organisasi secara keseluruhan. Kebijakan juga merupakan pedoman luas yang menghubungkan perumusan strategi dan implementasi. Kebijakan perusahaan merupakan pedoman luas untuk divisi guna mengikuti strategi perusahaan.

e) Program

Program adalah pernyataan aktivitas-aktivitas atau langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan perencanaan sekali pakai. Program melibatkan restrukturisasi perusahaan, perusahaan budaya internal perusahaan, atau awal dari suatu usaha penelitian baru.

f) Anggaran

Anggaran adalah program yang dinyatakan dalam bentuk satuan uang. Setiap program akan dinyatakan secara rinci dalam biaya, yang dapat digunakan oleh manajemen untuk merencanakan dan mengendalikan. Banyak manajemen meminta persentase yang pasti dari tingkat pengendalian investasi, yang

<sup>9</sup> Ibid. (hal 16)

biasa di sebut tingkat rintangan (hurdle rate), sebelum manajemen menyetujui suatu program.<sup>10</sup>

g) Prosedur

Prosedur kadang-kadang disebut *Standard Operatig Procedures (SOP)*. Prosedur adalah langkah-langkah atau teknik-teknik yang berurutan yang menggambarkan secara rinci bagaimana suatu tugas atau pekerjaan diselesaikan. Prosedur Secara khusus merinci berbagai aktivitas yang harus dikerjakan untuk menyelesaikan program-program perusahaan.

## 2. Strategi

Beberapa ahli yang mengemukakan tentang pengertian Manajemen Strategi antara lain sebagai berikut:

a. Fred R David

Strategis adalah seni dan ilmu penyusunan, penerapan, dan pengevaluasian keputusan-keputusan lintas fungsional yang dapat memungkinkan suatu perusahaan mencapai sasarannya. strategis mengkombinasikan aktivitas-aktivitas dari berbagai bagian fungsional suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>11</sup>

b. Ali Lukman

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, strategi diartikan sebagai ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya untuk

<sup>10</sup> Ibid. (hal 17)

<sup>11</sup> David, Fred R, 2004. *Manajemen Strategis: Konsep-konsep (hal 35)*

meleksanakan kebijakan tertentu, rencana yang cermat mengenai kegiatan unruk mencapai sasaran khusus.<sup>12</sup>

c. Crisience C. Ronal dan R.A Supriyono

Strategi juga diartikan sebagai pola-pola berbagai tujuan serta kebijaksanaan dasar dalam rencana-rencana untuk mencapai tujuan yang sedang dan akan dilaksanakan oleh perusahaan baik sekarang maupun yang akan datang.<sup>13</sup>

Strategi sebagai upaya yang didisiplinkan untuk membuat keputusan dan tindakan penting yang membentuk dan memandu bagaimana menjadi organisasi (atau entitas lainnya), apa yang dikerjakan organisasi (atau entitas lainnya) mengerjakan hal yang seperti itu. Yang terbaik, perencanaan strategis mensyaratkan pengumpulan informasi secara luas, eksplorasi alternatif dan menekankan implikasi masa depan keputusan sekarang<sup>14</sup>. Adapun kriteria strategi yang baik adalah:

*Pertama;* Tujuan yang jelas, sehingga mampu memberikan stabilitas dan kesatuan arah. Mampu mendefinisikan hubungan dan tugas dan fungsi organisasi, dan tujuan pendirian organisasi dan kontribusi organisasi pada sumber daya manusia yang ada didalam organisasi.<sup>15</sup>

*Kedua;* "Strategi merupakan pola tujuan, kebijakan program, kegiatan, putusan, maupun pengalokasian sumber daya yang menentukan organisasi itu, apa yang dikerjakannya dan mengapa dilakukan itu."

<sup>12</sup> Ali Lukman. 1997, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. (hal. 964)

<sup>13</sup> Crisience C. Ronal dan R.A Supriyono. 1986, *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: PBF (hal. 9)

<sup>14</sup> Bryson, John M., 2007. *Perencanaan Strategis bagi organisasi sosial*. Jakarta: Pustaka Pelajar. (hal 5)

<sup>15</sup> Ibid. (hal 5)

*Ketiga;* Dirumuskan berdasarkan penilaian objektif terhadap sumber yang dimiliki, adalah merupakan kajian terhadap ketersediaan sumber daya yang dimiliki organisasi dan faktor alternatif pilihan suatu tindakan dalam menghadapi hal yang menjadi hambatan penerapan strategi.<sup>16</sup>

*Keempat;* Bisa diimplementasikan secara efektif, yaitu strategi yang baik adalah strategi yang dapat diterapkan di lingkungan organisasi dan adanya optimaqlisasi pemamfaatan sumber daya yang tersedia.<sup>17</sup>

#### **a. Tahap-tahap Strategis**

Mengingat perumusan upaya-upaya yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan model manajemen strategis, maka dalam menganalisisnya yang digunakan adalah urutan proses analisis yang mengacu pada model tersebut.

##### **1) Identifikasi Mandat dan Misi Organisasi**

Mandat merupakan apa yang diharuskan dan diwajibkan oleh pihak yang lebih tinggi otoritasnya termasuk yang diharapkan dari masyarakat lokal sendiri. Sedangkan misi adalah pernyataan tentang untuk apa suatu organisasi atau lembaga didirikan atau misi merupakan justifikasi tentang kehadiran suatu lembaga. mengapa lembaga tersebut mengerjakan apa yang

dikerjakan. Mandat dari sisi inilah yang digunakan sebagai titik tolak dalam mengukur kinerja organisasi tersebut.

## 2) Analisis Lingkungan Strategis

Analisis situasi merupakan awal proses perumusan strategi, selain itu analisis situasi juga mengarahkan para manajer strategis untuk menemukan kesesuaian strategis antara peluang-peluang eksternal dan kekuatan-kekuatan internal, disamping memperhatikan ancaman-ancaman eksternal dan kelemahan-kelemahan internal. Mengingat bahwa SWOT adalah akronim untuk strengths, weaknesses, opportunities dan threats dari organisasi, yang semuanya merupakan faktor-faktor strategis. Jadi, analisis SWOT harus mengidentifikasi kompetensi langkah (distinctive competence) perusahaan yaitu keahlian tertentu dan sumber-sumber yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dan cara unggul yang mereka gunakan.<sup>18</sup>

Untuk merespon secara efektif perubahan dalam lingkungannya, organisasi (atau komunitas) publik dan nirbala harus terus mencermati lingkungan eksternal dan internalnya.<sup>19</sup>

Pemahaman atas lingkungan internal berguna untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan, sedangkan lingkungan eksternal untuk mengetahui peluang dan tantangan. Pemahaman

<sup>18</sup> Hunger J. David & Wheelen Thomas L., 2003. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta. (hal 193)

<sup>19</sup> Bryson, JohnM., 2007. *Perencanaan Strategis bagi organisasi social*. Jakarta: Pustaka Pelajar. (hal 137)

atas kedua kondisi tersebut digunakan sebagai pijakan dalam analisis SWOT (*Strength, weakness, opportunities, threats*) untuk merumuskan isu strategis pada tahapan analisis berikutnya.

Analisis lingkungan internal dilakukan terhadap, sebagai berikut:

- a) Sumber data yang dimiliki, meliputi: Sumber daya manusia, dana, sarana, fasilitas, struktur dan budaya organisasi.
- b) Strategis yang sedang digunakan dalam mengelola input
- c) Kinerja yang dicapai saat ini.<sup>20</sup>

Lingkungan internal terdiri dari variable-variabel (kekuatan dan kelemahan) yang ada didalam organisasi tetapi biasanya tidak dalam pengendalian jangka pendek dari manajemen puncak. Variabel-variabel tersebut membentuk suasana dimana pekerjaan dilakukan. Variabel-variabel ini meliputi struktur, budaya dan sumber daya organisasi.<sup>21</sup>

Analisis lingkungan eksternal dilakukan melalui, sebagai berikut:

- a) Pemantauan terhadap ragam kecenderungan dan kekuatan politik, sosial, teknologi, fisik dan pendidikan.
- b) Mengamati stakeholder luar yang berpengaruh *client, costumers*, dan para pembuat kebijakan (legislatif).
- c) Mengamati *competitor dan collaborators* yang ada.

Penilaian eksternal dan internal juga mengembangkan ketrampilan para staf kunci yang jangkauannya terbatas, khususnya orang-orang penting pembuat keputusan dan pembentuk opini. Penilaian menggambarkan perhatian terhadap isu dan informasi yang melintasi batas-batas eksternal dan internal organisasi.<sup>22</sup>

Sebuah organisasi dapat mengembangkan lebih dari satu kebijakan dalam menangani hal penting yang terjadi dalam organisasi tersebut, namun kebijakan tidak langsung memberitahu atasan cara menangani suatu promosi tertentu. Kebijakan strategi membatasi atasan dalam sebagian besar masalah saja, tidak seluruhnya, serta berfungsi sebagai pedoman bagi atasan tingkat menengah dan atasan penyedia (*supervisor*) dalam membuat pilihan tertentu.<sup>23</sup>

Strategi kebijakan disusun untuk memastikan bahwa:

- a) Melaksanakan keputusan strategis
- b) Adanya suatu dasar pengendalian
- c) Waktu yang digunakan dalam mengambil keputusan hemat
- d) Situasi yang sama ditangani dengan konsisten
- e) Koordinasi antar unit dapat terjadi kapan saja.

<sup>22</sup> Ibid (hal 13).

<sup>23</sup> Pearce II John A. dan Robinson Jr Richard B. 2008. *Manajemen Strategis*. Jakarta : Selemba Empat. (hal 17)

Lingkungan eksternal terdiri dari variable kesempatan dan ancaman) yang berada diluar organisasi dan tidak secara khusus ada dalam pengendalian jangka pendek dari manajemen puncak. Variable-variabel tersebut membentuk keadaan dalam organisasi dimana organisasi ini hidup. Lingkungan eksternal memiliki dua bagian : lingkungan kerja dan lingkungan sosial.<sup>24</sup>

### 3) Matriks SWOT (TOWS)

**Tabel 1.3**  
**Tabel Matriks Analisis SWOT**

Faktor-faktor Internal	Kekuatan (S) Daftarkan 5-10 Kekuatan internal disini	Kelemahan (W) Daftarkan 5-10 Kelemahan internal disini
Faktor-faktor Eksternal		
Peluang (O) Daftarkan 5-10 peluang eksternal disini	Strategi S-O Buat alternatif disini yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	Strategi W-O Buat alternatif disini yang memanfaatkan peluang untuk mengatasi ancaman
Ancaman (T) Daftarkan 5-10 Kekuatan internal disini	Strategi S-T Buat alternatif disini yang menggunakan kekuatan untuk menghindari peluang	Strategi W-T Buat alternatif disini yang meminimalkan kekuatankelemahan dan menghindari ancaman

<sup>24</sup> Hunger J. David & Wheelen Thomas L, 2003. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta (hal 9)

Langkah selanjutnya menganalisis lingkungan strategi dengan mengidentifikasi cara-cara alternatif sehingga organisasi dapat menggunakan kekuatan-kekuatan khususnya untuk menggunakan kesempatan atas peluang-peluang atau untuk menghindari ancaman-ancaman dan mengatasi kelemahan-kelemahannya. Matriks SWOT (atau dikenal juga dengan TOWS) menggambarkan bagaimana manajemen dapat mencocokkan peluang-peluang dan ancaman-ancaman eksternal yang dihadapi suatu perusahaan tertentu dengan kekuatan dan kelemahan internalnya, untuk menghasilkan empat rangkaian alternatif strategis.<sup>25</sup>

Motode ini mengarah pada brainstorming untuk menciptakan strategi-strategi-strategi alternatif yang mungkin tidak terpikirkan oleh manajemen. Hal ini mendorong manajer strategis untuk menciptakan strategi-strategi pertumbuhan maupun pengurangan.<sup>26</sup>

#### 4) Analisis isu strategis

Pengidentifikasian isu strategis merupakan inti dari perencanaan strategis. Dalam mengidentifikasi isu strategis studi ini menggunakan beberapa pendekatan yaitu :

##### a. Pendekatan langsung (*the direct approach*)

<sup>25</sup> Hunger J. David & Wheelen Thomas L., 2003. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta (hal 231)

<sup>26</sup> *Ibid* (hal 232)

Dalam pendekatan ini mungkin yang paling berguna bagi sebagian besar pemerintah dan organisasi nirlaba perencanaan bergerak lurus dari peninjauan terhadap mandat, misi dan SWOT hingga identifikasi isu-isu strategis.<sup>27</sup>

b. Pendekatan Sasaran (*the goals approach*)

Dalam pendekatan ini yang lebih terikat dengan teori perencanaan tradisional. Pertama-tama organisasi membangun tujuan dan sasaran bagi dirinya sendiri dan kemudian mengidentifikasi isu-isu atau mengembangkan strategi untuk untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut.<sup>28</sup>

c. Pendekatan visi keberhasilan (*the vision of success approach*)

Dalam pendekatan ini visi keberhasilan, organisasi diminta untuk mengembangkan gambaran “terbaik” tentang dirinya sendiri dimasa depan ketika organisasi memenuhi misinya dan mencapai keberhasilan. Maka isi-isu strategis meliputi bagaimana organisasi harus bergerak dari jalanya kini hingga bagaimana organisasi akan terlihat dan berperilaku berdasarkan visi keberhasilannya sendiri.<sup>29</sup>

Proses mengidentifikasi isu strategis merupakan suatu proses yang cukup rumit, sehingga perlu dilakukan berbagai pengujian lebih lanjut terhadap isu-isu strategis yang lebih

<sup>27</sup> Bryson, JohnM., 2007. *Prencanaan Strategis bagi organisasi social*. Jakarta: Pustaka Pelajar. (hal 171)

<sup>28</sup> Ibid (hal 171)

<sup>29</sup> Ibid (hal 172)

berhasil diidentifikasi, untuk itu diperlukan alat ukur untuk melihat seberapa strategis isu tersebut, sehingga terjaring isu-isu yang benar-benar strategis.

#### 5) Perumusan Strategis

Pada dasarnya strategi merupakan garis besar respon sebuah organisasi terhadap tantangan-tantangan mendasar yang dihadapi. Oleh karena itu, strategi harus dirumuskan selaras dengan isu startegis yang telah diidentifikasi.

Dalam perumusan strategis ini dilakukan pendekatan dengan empat tahapan perumusan strategis, yaitu sbgai berikut:

- a) Mengidentifikasi alternatif-alternatif umum yang dapat digunakan untuk menjawab isu-isu strategis
- b) Mempelajari kendala-kendala yang kemungkinan muncul dalam pelaksanaan alternatif tersebut
- c) Merumuskan usulan-usulan utama yang dapat digunakan untuk mewujudkan alternatif-alternatif tersebut, sekaligus mengantisipasi kemungkinan kendala-kendala yang ada.
- d) Merumuskan kegiatan utama apa yang harus dilakukan dalam beberapa tahun kedepan.<sup>30</sup>

Dalam proses perumusan strategi terdapat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan yaitu terletak pada pembuat keputusan, misalnya tekanan-tekanan politik,

<sup>30</sup> Ibid (hal 188)

sosial, kondisi ekonomi, persyaratan prosedural, komitmen, waktu yang terbatas dan banyak lagi lainnya.

### 3. Ketenagakerjaan

#### a. Tenaga Kerja

Secara umum tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai setiap orang laki-laki maupun perempuan yang sedang atau dalam melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri guna menghasilkan uang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara umum.

Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja didefinisikan penduduk yang sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga, dan dapat didefinisikan juga bagian penduduk dalam usia kerja.<sup>31</sup> Seperti halnya dengan yang ada dalam UU No. 25 tahun 1997 bahwa pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja pada perusahaan atau seseorang dengan menerima upah. Hubungan kerja adalah segala macam pembinaan dan kerja sama antara buruh dan majikan.

Agar dapat mengkaji tentang tenaga kerja, maka dapat dijelaskan mengenai angkatan kerja. Yaitu kelompok penduduk usia kerja yang potensial disini diartikan sebagai kesiapan seseorang untuk

<sup>31</sup> Payaman, Simanjuntak, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Gajah Mada University Press, 1986, Yogyakarta (hal.17)

masuk lingkungan kerja baik dalam sedang bekerja maupun dalam proses mencari pekerjaan.

Dalam hal ini tenaga kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Tenaga kerja penuh : adalah orang yang bekerja memenuhi jam kerja normal yang menurut ketentuan adalah 336 jam perminggu atau 6 jam perhari.
- 2) Tenaga kerja pengangguran atau setengah pengangguran adalah orang tidak memenuhi criteria jam kerja normal, produktivitas normal maupun pendapatan normal.

#### **b. Pengangguran**

Menurut Edgar O. Edwards, untuk mengelompokkan masing-masing pengangguran perlu diperhatikan dimensi-dimensi:<sup>32</sup>

- 1) Waktu (banyak diantara mereka yang ingin bekerja lebih lama, misalnya jam kerja perhari, perminggu, atau perbulan)
- 2) Intensitas pekerjaan (yang berkaitan dengan kesehatan dan gizi makanan)
- 3) Produktivitas (kurangnya produktivitas sering kali disebabkan oleh kurangnya sumber-sumber daya komplementer untuk melakukan pekerjaan).

Selain hal-hal di atas yang merupakan dimensi-dimensi pokok, faktor-faktor motivasi, sikap atau budaya yang juga perlu

<sup>32</sup> Lincoln Arsyad, 1999. *Ekonomi pembangunan*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, (hal. 246)

diperhatikan. Berdasarkan hal-hal di atas Edwards membedakan 3 bentuk pengangguran, yaitu:<sup>33</sup>

1) Pengangguran terbuka

Baik sukarela (mereka yang tidak mau bekerja karena mengharapkan pekerja yang lebih baik) maupun secara terpaksa (mereka yang mau bekerja tetapi tidak memperoleh pekerjaan).

2) Pengangguran terselubung

Yaitu mereka yang bekerja yang jumlah jam kerjanya lebih sedikit dari yang seharusnya mereka inginkan.

3) Tampak bekerja tetapi tidak bekerja secara penuh

Yaitu mereka yang tidak digolongkan sebagai pengangguran terbuka dan setengah menganggur, termasuk di sini adalah :

a) Pengangguran tidak kentara

Misalnya para petani yang bekerja di ladang selama sehari penuh, padahal pekerjaan itu sebenarnya memerlukan waktu selama sehari.

b) Pengangguran tersembunyi

Misalnya orang yang bekerja tidak sesuai dengan tingkatan atau jenis pendidikan.

c) Tenaga kerja yang lemah

Adalah mereka yang bekerja *Full time* tetapi intensitasnya rendah karena kurang gizi

d) Tenaga kerja yang tidak produktif

Adalah mereka yang mampu untuk bekerja secara produktif, tetapi karena sumberdaya-sumberdaya penolong kurang memadai maka tidak biasa menghasilkan sesuatu dengan baik.

Sedangkan Aris Purnama membagi pengangguran menjadi 3 macam, yaitu:<sup>34</sup>

1) Pengangguran Terbuka

Yaitu orang yang sama sekali tidak mempunyai pekerjaan.

2) Pengangguran Terselubung

Yaitu pengangguran yang terdiri atas orang-orang yang sudah bekerja dengan penghasilan kecil.

3) Setengah Pengangguran

Yaitu pengangguran yang terdiri dari orang-orang yang sudah bekerja tetapi tidak sesuai dengan pendidikan.

#### 4. Kebijakan Pemerintah

##### a. Pengertian Kebijakan

Kebijakan menurut Heinz Euku dan Kennet Prewit dalam buku Pengantar Publik adalah:<sup>35</sup>

"Keputusan tetap yang dicirikan oleh konsistensi dan pengulangan (*reperitiveness*) tingkah laku dari mereka yang membuat dari merek yang mematuhi keputusan tersebut.

<sup>34</sup> Aris Purnama, 1989. *Geografis dan Kependudukan*, Amrico, Bandung, (Hal. 206)

<sup>35</sup> Charles. O. Jones, 1991. "Pengantar Kebijakan Publik (*public policy*) " Rajawali Pers, Jakarta., (haf. 47)

Bagi orang banyak pada tataran strategis atau bersifat garis besar yang dibuat oleh pemegang otoritas publik. Sebagai keputusan yang mengikat publik maka kebijakan publik adalah keputusan-keputusan yang mengikat haruslah dibuat oleh otoritas politik, yakni mereka yang menerima mandat dari publik atau orang banyak.

b. Pemerintah

Solichin Abdul Wahab menjelaskan tentang pengertian pemerintah dan pemerintahan sebagai berikut:

- 1) Istilah pemerintahan menunjukkan pada bidang atau lapangan fungsi, bidang dan lapangan tugas penting.
- 2) Istilah pemerintahan menunjukkan pada badan atau organisasi atau alat perlengkapan yang menjelaskan fungsi itu.

Jadi kebijakan pemerintah adalah: Keputusan yang ditetapkan oleh pemerintah yang berasal dari semua kejadian yang terjadi dalam masyarakat yang digunakan untuk kepentingan masyarakat.

Kebijakan pemerintah dalam berbagai kepustakaan diartikan secara aneka ragam, tidak satupun definisi yang benar-benar memuaskan, oleh para pakar dipengaruhi oleh masalah-masalah tertentu yang ingin dikaji oleh pakar analisis bersangkutan. Disamping itu pendekatan

atau kerangka berpikir yang dipergunakan oleh masing-masing pakar tersebut juga berbeda-beda.<sup>36</sup>

## E. Definisi Konseptual

Definisi Konseptual adalah suatu usaha menjelaskan mengenai pembatasan pengertian antara satu konsep yang lain agar tidak terjadi kesalahpahaman. Definisi konseptual yang merupakan suatu pengertian dari kelompok dan gejala yang menjadi pokok perhatian maka berdasarkan penjelasan di atas ada beberapa definisi konseptual yang dapat kami berikan di dalam pembahasan ini adalah:

### 1. Strategi

Strategi merupakan pola-pola berbagai tujuan serta kebijaksanaan dasar dalam perencanaan untuk mencapai tujuan yang sedang dan akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kabupaten Bantul, Yogyakarta, baik sekarang maupun yang akan datang serta merupakan perencanaan yang dilakukan dengan berbagai pertimbangan dan prediksi yang akan terjadi pada Dinas tersebut, sehingga perencanaan yang akan diimplementasikan dirasa efektif untuk diterapkan pada Dinas ini.

### 2. Ketenagakerjaan

Inti dari ketenagakerjaan secara garis besar berbicara tentang tenaga kerja dan pengangguran. Dimana tenaga kerja merupakan orang

<sup>36</sup> Solichin Abdul Wahab, 1990. *Analisis Kebijakan Negara*, Rineka Cipta Negara, Jakarta ( Hal. 18).

yang bekerja pada setiap bentuk usaha, dalam penelitian ini bagaimana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menyiapkan tenaga kerja dan mengurangi jumlah pengangguran.

Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap pengangguran di Kabupaten Bantul, indikatornya adalah :

- a. Pengangguran terbuka
- b. Pengangguran terselubung
- c. Tampak bekerja tetapi tidak bekerja secara penuh, yaitu mereka yang tidak digolongkan sebagai pengangguran terbuka dan setengah menganggur.

### 3. Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan pelaksanaan suatu program yang telah direncanakan dengan sangat strategis. Dalam penelitian ini bagaimana strategi yang akan dijalankan untuk kemudian tercipta implementasi kebijakan yang konstruktif.

### 4. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan Pemerintah merupakan suatu keputusan yang di buat oleh pemerintah yang mana sebelumnya dalam bentuk konsep-konsep dari dari strategi kebijakan yang telah dibuat.

## **F. Definisi Operasional**

Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menanggulangi pengangguran pada Tahun 2013.

1. Analisis Lingkungan Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul
  - a. Identifikasi visi dan misi
  - b. Tujuan dan Sasaran
  - c. Analisis SWOT
  - d. Isu Strategis
  - e. Identifikasi Implementasi Strategi
2. Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menanggulangi pengangguran di Kabupaten Bantul, indikatornya :
  - a. Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2013

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif.

- a. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang diawali dengan mengumpulkan informasi untuk dirumuskan menjadi suatu generalisasi yang rasional. Masalah yang di ungkap dapat di siapkan sebelum pengumpulan data atau informasi berlangsung.

Kirk dan Miller

“mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasan sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya”<sup>37</sup>

b. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dimaksudkan untuk pengukuran yang cermat terhadap fenomena-fenomena sosial tertentu. Ciri-ciri metode deskriptif adalah :

- 1) Memfokuskan pada pemecahan masalah-masalah yang ada saat ini dan masalah yang aktual.
- 2) Data-data yang di dapatkan mula-mula disusun kemudian di jelaskan dan dianalisa.

## 2. Jenis Data

Karena yang digunakan adalah metode deskriptif yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subyek peneliti dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data secara langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang diperoleh, khususnya data dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terkait dengan upaya penanggulangan pengangguran di tahun 2013.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain dan tidak langsung diambil dari subyek penelitian.<sup>38</sup> Baik berupa literatur pendukung lainnya berupa buku, media massa, internet, arsip,

<sup>37</sup> Dr. Lexy J. Moleong, M.A., 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, (hal 3).

<sup>38</sup> Sifudin Azwar, MA, 2005. *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, (hal 91)

dokumen, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan upaya pemerintah dalam Penanggulangan pengangguran di Kabupaten bantul tahun 2013.

### 3. Unit Analisa Data

- a. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisisnya adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.
- b. Kepala dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bantul.
- c. Para aparatur atau pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Dokumentasi

Suatu metode untuk memperoleh data dengan mendokumentasikan yang ada hubungannya dengan objek yang akan dikaji sebab dengan metode dokumentasi akan mencatat data sebenar-benarnya tentang masalah yang ada hubungannya dengan objek yang akan di kaji seperti yang telah di sebutkan di atas. Metode ini juga merupakan pelengkap dari pencarian data.

#### b. Teknik Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan yang di wawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Maksud mengadakan wawancara, seperti yang ditegaskan oleh Lincon dan

Guba. Antara lain : Mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntunan, dll.<sup>39</sup> Dalam Penelitian ini penulis melakukan wawancara ke beberapa bidang di Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi yaitu Kepala Bidang Pelatihan dan produktivitas kerja, Kepala Bidang Penempatan Kerja dan Peluasan Kerja dan Sub.Bagian program.

c. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka dilakukan dengan melakukan *Searching* di dunia Internet, dan beberapa referensi buku yang berkaitan dengan data penelitian ini yang kami cantumkan dalam catatan kaki ataupun pada daftar pustaka.

5. Teknik Analisa Data

Berdasarkan metode penelitian yang digunakan, maka penulis akan menggunakan teknik analisa data kualitatif, yaitu data-data yang sudah terkumpul yang di peroleh dari responden atau sample di lapangan kemudian diklasifikasikan berdasarkan jenis data dan kemudian disusun secara logis untuk menjawab permasalahan.

<sup>39</sup> Dr.Lexy J. Moleong, M.A, 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung, (hal 135)

## BAB II

### DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Kabupaten Bantul

##### 1. Visi dan Misi Kabupaten Bantul

###### a. Visi

Untuk mewujudkan tujuan pembangunan Kabupaten Bantul ditetapkan visi daerah Kabupaten Bantul yaitu: "BANTUL PROJOTAMANSARI, SEJAHTERA, DEMOKRATIS, DAN AGAMIS". Visi tersebut mengandung pengertian bahwa kondisi Kabupaten Bantul yang ingin diwujudkan dimasa yang akan datang adalah Bantul yang produktif professional, ijo royo-royo, tertib, aman, sehat dan asri, sejahtera, dan demokratis, yang semuanya itu akan diwujudkan melalui misi.

Produktif dalam arti bahwa semua potensi daerah baik sumber daya alam maupun sumber daya manusianya dapat berproduksi sehingga mampu memberikan andil terhadap pembangunan daerah.

Professional 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 di musim hujan baik musim 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 industry yang kuat di masa mendatang.

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

Aman dalam arti bahwa terwujudnya tertib pemerintahan dan tertib kemasyarakatan akan sangat membantu terwujudnya keamanan dan ketentraman masyarakat. Kondisi aman ini perlu ditunjang demi terpeliharanya stabilitas 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 riang di desa dan di kota dapat serasi, serlaras, dan seimbang dengan kegiatan - kegiatan manusia yang menghuninya sehingga akan menimbulkan

perasaan kerasan, asri tidak mewah tetapi cenderung memanfaatkan potensi lingkungan yang berstandar pada kreativitas manusiawi. Sejahtera dalam arti bahwa 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 bahwa kehidupan masyarakat Bantul senantiasa diwarnai oleh nilai – nilai religiusitas 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 ditentukan dalam interaksi social sehari – hari.

b. Misi

- 1) Mewujudkan kesejahteraan dengan prioritas mencerdaskan dan meningkatkan drajat kesejahteraan masyarakat yang didasarkan kepada keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan yang Maha Esa.
- 2) Mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik dan bertanggung jawab.

- 3) Mewujudkan demokratisasi dalam segala aspek kehidupan, menghormati hak asasi manusia, dan menjamin tegaknya supermasi hukum.
- 4) Mewujudkan peningkatan produksi, produktivitas, dan nilai tambah hasil-hasil potensi daerah yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

## 2. Data Desa Wisata Di Kabupaten Bantul Beserta Potensinya

**Tabel 2.1**  
**Data Desa Wisata Di Kabupaten Bantul Beserta Potensinya**

No	Nama Desa Wisata	Potensi Desa
1.	Kebon Agung	Wisata pendidikan pertanian
2.	Krebet	Kerajinan batik kayu & Jurang Pulosari
3.	Wukirsari	Batik tulis pewarna alami
4.	Tembi	Aneka kerajinan
5.	Kasongan	Sentra kerajinan gerabah
6.	Karang tengah	Budidaya ulat sutera & batik pewarna alami
7.	Manding	Sentra kerajinan kulit
8.	Puton	Alam dan perikanan
9.	Jagalan	Cagar budaya
10.	Candran	Museum tani
11.	Lopati	Kuliner
12.	Kalibuntung	Wisata pedesaan
13.	Parangtritis	Alam dan kuliner
14.	Kuwaru	Alam dan kuliner
15.	Goa Cemara	Alam dan kuliner
16.	Guwosari	Cagar budaya & kerajinan kayu
17.	Panjangrejo	Kerajinan gerabah
18.	Trimulyo	Alam pedesaan & batik "sekar nitik"
19.	Canden	Jamu herbal
20.	Tirtosari	Kuliner
21.	Seloharjo	Seni budaya
22.	Imogiri	Wisata budaya
23.	Srunggo	Alam karet
24.	Pantai Baru	Wisata Alam Pendidikan
25.	Cangkring	Wisata alam
26.	Gilangharjo	Alam & Pendidikan
27.	Wunut, Sriharjo	Alam Budaya dan Kerajinan
28.	Santan, Guwosari	

Sumber : Dinas Kebudayaan dan pariwisata Kabupaten Bantul.

### 3. Bentuk dan Lambang Daerah

**Gambar 2.1**  
**Lambang Kabupaten Bantul**



Bentuk dasar lambang daerah Kabupaten Bantul adalah Ellipse (bulat panjang) yang merupakan gabungan Teratai Berkelopak Lima. Di bawah lukisan bentuk dan dasar terdapat gambar pita bertuliskan “KABUPATEN BANTUL”. Di dalam bentuk Ellipse (bulat panjang) yang merupakan bunga Teratai Berkelopak Lima berisi lukisan yang menggambarkan Keadaan Alam, Kekayaan Alam, Latar Belakang Sejarah, Semangat dan Cita – cita, Persatuan/kesatuan, Ukuran Lambang Daerah pada garis Horisontal 30 dan garis tengah Vertikal 40. Arti dan makna lambing daerah :

a. Landasan Idiil Pancasila

b. Cita – cita Distrik Bantul berapi lima menggambarkan Ketuhanan

- c. Gambar Pohon Kelapa menggambarkan kemanusiaan yang adil dan beradab.
- d. Lukisan Dalam Warna Merah, Putih dari Roda Bergerigi menggambarkan Persatuan Indonesia.
- e. Lukisan Dalam Gambar Sungai menggambarkan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan.
- f. Lukisan Dalam Gambar Padi dan Kapas menggambarkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.
- g. Landasan Struktur Undang-Undang Dasar 1945 dilukiskan dalam gambar Ukiran Persegi ( linggir Jawa ) Emoat dan Keris Bertekuk (luk Jawa) Lima.
- h. Tata kehidupan gotong royong kearah ketentraman dan kemakmuran dilukiskan dalam tulisan huruf Jawa berbunyi "HAMAMAYU HAYUNING BAWONO". Nilai - nilai keagamaan dilukiskan dalam gambar bintang emas bersegi lima.
- i. Semangat perjuangan dan kepahlawanan dilukiskan dalam gambar Keris dan Gunung yang mengingatkan perjuangan Pahlawan Nasional Pangeran Diponegoro yang bermarkas di Gua Selarong pada waktu penjajah Belanda.
- j. Semangat Pembangunan dilukiskan dalam gambar Roda Bergigi dan untuk mencapai kemakmuran perlu dibangun industri.

#### 4. Kondisi Geografis Kabupaten Bantul

Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) mempunyai lima kabupaten dan satu Kotamadya, Kabupaten Bantul merupakan Salah satu Kabupaten dari lima Kabupaten yang terdapat pada provinsi DIY. Apabila terletak bentang alamnya, wilayah kabupaten bantul terdiri dari daerah daratan yang terletak pada bagian tengah dan daerah perbukitan yang terletak pada bagian timur dan barat, serta kawasan pantai terletak di bagian selatan. Kondisi bentang alam tersebut relative membujur dari utara ke selatan. Secara Geografis Kabupaten Bantul terletak antara  $07^{\circ} 44' 04''$  -  $08^{\circ} 00' 27''$  Lintang Selatan dan  $110^{\circ} 12' 34''$  -  $110^{\circ} 31' 08''$  Bujur Timur. Dari sebelah utara berbatasan dengan Kota Yogyakarta dan Kabupaten Sleman dari sebelah selatan berbatasan dengan Samudera Indonesia, dari sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Gunung Kidul dan dari sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Kulon Progo.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> [http://www.bantulkab.go.id/datapokok/0401\\_letak\\_geografis.html](http://www.bantulkab.go.id/datapokok/0401_letak_geografis.html) Juli 05, 2014



**Table 2.2**  
**Kepadatan Penduduk Geografis Per Kecamatan**  
**di Kabupaten Bantul Tahun 2012**

No	Kecamatan	Luas (Km <sup>2</sup> )	Jumlah Penduduk	Kepadatan / Km <sup>2</sup>
1.	Srandakan	18,32	28.582	1.560
2.	Sanden	23,16	29.636	1.280
3.	Kretek	27,77	29.135	1.088
4.	Pundong	23,68	31.603	1.335
5.	Bambanglipuro	22,7	37.480	1.651
6.	Pandak	24,3	47.908	1.972
7.	Bantul	21,95	59.754	2.722
8.	Jetis	24,47	52.313	2.138
9.	Imogiri	54,49	56.536	1.038
10.	Dlingo	55,87	35.667	638
11.	Pleret	22,97	43.185	1.880
12.	Piyungan	32,54	48.646	1.495
13.	Banguntapan	28,48	122.510	4.302
14.	Sewon	27.16	105.701	3.892
15.	Kasih	32,38	112.708	3.481
16.	Pajangan	33,25	44.7698	1.304
17.	Sedayu	34,36	44.798	1.293
	Jumlah	506,85	921.263	1.818

*Sumber: BPS Kabupaten Bantul tahun 2012*

Pada table 2.1. diketahui bahwa jumlah kepadatan Geografis tertinggi terdapat pada Kecamatan Banguntapan yaitu dengan kepadatan 4.302 km<sup>2</sup>, sedangkan jumlah kepadatan Geografis terendah terdapat pada Kecamatan Dlingo 638 Km<sup>2</sup>

**Table 2.3**  
**Kepadatan Penduduk Agraris Per Kecamatan**  
**di Kabupaten Bantul Tahun 2012**

No	Kecamatan	Luas Areal Pertanian(Ha)	Jumlah Penduduk	Kepadatan / Ha
1.	Srandakan	419	28.668	50
2.	Sanden	986	29.744	26
3.	Kretek	892	29.323	12
4.	Pundong	864	31.779	24
5.	Bambanglipuro	1.164	37.480	24
6.	Pandak	927	47.908	28
7.	Bantul	1.132	59.754	58
8.	Jetis	1.177	52.313	39
9.	Imogiri	1.109	56.	51
10.	Dlingo	512	35.667	9
11.	Pleret	860	43.731	26
12.	Piyungan	1.385	49.427	23
13.	Banguntapan	1.409	122.510	100
14.	Sewon	1.305	105.701	83
15.	Kasih	673	112.708	150
16.	Pajangan	262	33.216	23
17.	Sedayu	960	44.798	16
Jumlah		16.036	921.263	31

Sumber: BPS Kabupaten Bantul tahun 2012

Berdasarkan table 2.2. Diketahui bahwa jumlah kepadatan penduduk agraris atau penggunaan lahan per hektar terbesar terdapat pada kecamatan Kasihan yaitu mencapai 150 per hektar dengan jumlah penduduk sekitar 112.708 orang, jika di bandingkan dengan Kecamatan Banguntapan yang kepadatan penggunaan lahan per hektar hanya mencapai 100 sedangkan penduduknya lebih tinggi dari Kecamatan Kasihan yaitu sebesar 122.510 orang. sedangkan untuk jumlah kepadatan penggunaan lahan per hektar terkecil terdapat pada kecamatan Dlingo yaitu hanya sekitar 9 per hektar dengan jumlah penduduk yang cukup tinggi yaitu 35.667 orang.

**Table 2.4**  
**Jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin**

No	Kecamatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Srandakan	14.214	14.454	28.668
2.	Sanden	14.616	15.128	29.744
3.	Kretek	14.131	15.192	29.323
4.	Pundong	15.543	16.236	31.779
5.	Bambanglipuro	18.414	18.897	37.311
6.	Pandak	23.926	23.982	47.908
7.	Bantul	29.681	30.073	59.754
8.	Jetis	25.887	26.426	52.313
9.	Imogiri	28.008	28.528	56.536
10.	Dlingo	17.609	18.058	35.667
11.	Pleret	21.926	21.805	43.731
12.	Piyungan	24.604	24.823	49.427
13.	Banguntapan	62.127	60.383	122.510
14.	Sewon	53.486	52.215	105.701
15.	Kasih	56.487	56.221	112.708
16.	Pajangan	16.493	16.723	33.216
17.	Sedayu	22.197	22.601	44.798
	Jumlah	459.459	461.804	921.263
	Presentase	49,87	50,13	100

*Sumber: BPS Kabupaten Bantul tahun 2012*

Berdasarkan table 2.3 diketahui bahwa jumlah penduduk Kabupaten Bantul dengan kelamin Perempuan lebih banyak yaitu sebesar 50,13% sedangkan Jumlah penduduk dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 49,87%. jika diperhatikan lebih lanjut jumlah penduduk tertinggi terdapat pada kecamatan banguntapan yaitu dengan jumlah penduduk sebesar 122.510 orang, sedangkan untuk jumlah penduduk terendah terdapat pada Kecamatan Srandakan yaitu

**Table 2.5**  
**Jumlah Penduduk Berdasarkan Kelompok Umur**

No	Kecamatan	Kelompok Umur						Jumlah
		0-9	10-14	15-19	20-24	25-39	40 tahun keatas	
1.	Srandakan	4.160	2.066	2.177	1.834	6.237	12.194	28.668
2.	Sanden	4.184	2.248	2.288	1.638	6.170	13.216	29.744
3.	Kretek	3.928	2.133	2.188	1.699	6.084	13.291	29.323
4.	Pundong	4.546	2.355	2.418	2.039	6.880	13.541	31.779
5.	Bambanglipuro	5.598	2.675	2.699	2.268	8.212	16.028	37.480
6.	Pandak	7.016	3.562	3.628	3.190	10.824	19.688	47.908
7.	Bantul	9.034	4.299	4.532	4.372	13.872	23.645	59.754
8.	Jetis	8.155	3.749	3.917	3.619	12.506	20.367	52.313
9.	Imogiri	8.613	4.034	4.163	3.908	13.395	22.423	56.536
10.	Dlingo	5.527	2.920	2.782	2.294	7.898	14.516	35.667
11.	Pleret	7.621	3.452	3.626	3.308	11.279	14.445	43.371
12.	Piyungan	8.153	4.324	4.155	3.459	11.960	17.376	49.427
13.	Banguntapan	20.062	8.844	9.626	12.724	32.430	38.824	122.510
14.	Sewon	16.341	7.768	8.510	10.009	27.150	35.923	105.701
15.	Kasih	17.573	8.318	9.108	11.476	28.809	37.424	112.708
16.	Pajangan	5.628	2.511	2.511	2.447	8.105	12.244	33.216
17.	Sedayu	7.151	3.400	3.400	3.078	10.554	17.254	44.798
	Jumlah	142.660	68.749	71.728	73.362	222.365	342.399	921.263

Sumber: BPS Kabupaten Bantul tahun 2012

#### 6. Kondisi Topografi Kabupaten Bantul

Luas wilayah Kabupaten Bantul berkisar 508,85 Km<sup>2</sup> (15,90 % dari Luas wilayah Propinsi DIY) dengan topografi sebagai dataran rendah 140% dan lebih dari separuhnya (60%) daerah perbukitan yang kurang subur, secara garis besar terdiri dari :<sup>2</sup>

- a. Bagian Barat, adalah daerah landai yang kurang serta perbukitan yang membujur dari Utara ke Selatan seluas 89,86 km<sup>2</sup> (17,73 % dari seluruh wilayah).

<sup>2</sup> [http://www.bantulkab.go.id/datapokok/0401\\_letak\\_geografis.html](http://www.bantulkab.go.id/datapokok/0401_letak_geografis.html). Juli 05, 2014

- b. Bagian Tengah, adalah daerah datar dan landai merupakan daerah pertanian yang subur seluas 210.94 km<sup>2</sup> (41,62 %)
- c. Bagian Timur, adalah daerah yang landai, miring dan terjal yang keadaannya masih lebih baik dari daerah bagian Barat, seluas 206,05 km<sup>2</sup> (40,65%)
- d. Bagian Selatan, adalah sebenarnya merupakan bagian dari daerah bagian Tengah dengan keadaan alamnya yang berpasir dan sedikit berlagun, terbentang di Pantai Selatan dari Kecamatan Srandakan, Sanden dan Kretek.

Tata guna lahan pada kabupaten bantul yaitu :

- |                |                         |
|----------------|-------------------------|
| 1) Perkarangan | : 18.327,15 Ha (36,16%) |
| 2) Sawah       | : 16.823,84 Ha (33,19%) |
| 3) Tegalan     | : 7.554,454 Ha (14,90)  |
| 4) Tanah Hutan | : 1.697,80 Ha (3,35%)   |

Kabupaten bantul dialiri oleh enam sungai yang mengalir sepanjang tahun dengan panjang 114 km<sup>2</sup>. Adapun ke enam sungai tersebut antara lain :

- |                   |            |
|-------------------|------------|
| 1) Sungai Oyo     | : 35,75 Km |
| 2) Sungai Opak    | : 19,00 Km |
| 3) Sungai Code    | : 7,00 Km  |
| 4) Sungai Winongo | : 18,75 Km |
| 5) Sungai Bedok   | : 9,50 Km  |
| 6) Sungai Progo   | : 24,00 Km |

**Table 2.6**  
**Jumlah Desa, Dusun dan Luas kecamatan di Kabupaten Bantul**

No	Kecamatan	Jumlah Desa	Jumlah Dusun	Luas (Km <sup>2</sup> )
1.	Srandakan	2	43	18,32
2.	Sanden	4	62	23,16
3.	Kretek	5	52	26,77
4.	Pundong	3	49	24,30
5.	Bambanglipuro	3	45	22,70
6.	Pandak	4	49	24,30
7.	Pajangan	3	55	33,25
8.	Bantul	5	50	21,95
9.	Jetis	4	64	21,47
10.	Imogiri	8	72	54,49
11.	Dlingo	6	58	55,87
12.	Banguntapan	8	57	28,48
13.	Pleret	5	47	22,97
14.	Piyungan	3	60	32,54
15.	Sewon	4	63	27,16
16.	Kasihah	4	53	32,38
17.	Sedayu	4	54	34,36
	Jumlah	75	933	504,47

Sumber : Bagian Tata Pemerintahan Setkab. Bantul

Berdasarkan Table 2.5 diketahui bahwa Kabupaten Bantul secara administratif terdiri dari 17 kec, 75 desa dan 933 jumlah dusun dengan luas sekitar 504,47 km<sup>2</sup>. Kecamatan di kabupaten bantul yang memiliki jumlah Desa terbanyak terdapat pada Kecamatan Banguntapan dan Imogiri yaitu dengan jumlah 8 Desa sedangkan Kecamatan yang memiliki jumlah Desa yang paling sedikit adalah Kecamatan Srandakan yaitu dengan jumlah 2 Desa saja. Adapun Kecamatan di Kabupaten Bantul yang memiliki jumlah Dusun terbanyak terdapat pada Kecamatan Imogiri yaitu dengan jumlah 72 Dusun sedangkan Kecamatan yang memiliki jumlah

Dusun yang paling sedikit adalah Kecamatan Srandakan yaitu dengan jumlah 43 Dusun.

## B. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Daerah Istimewah Yogyakarta

### 1. Dasar Pembentukan

Pemerintah, menyadari bahwa masalah pengangguran/ Ketenagakerjaan adalah masalah serius yang dihadapi dan harus diselesaikan dengan kerja sama yang baik antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Lembaga Swadaya Masyarakat, pihak swasta dan element masyarakat lain yang sangat peduli dengan pengangguran; sehingga secara bertahap program dan kegiatan yang dilaksanakan mampu mengatasi masalah pengangguran atau dengan kata lain menekan pengangguran semaksimal mungkin.<sup>3</sup>

Dalam bidang ketenaga ketenagakerjaan, masalah/tantangan yang di hadapi Kabupaten Bantul adalah:

- a. Jumlah pengangguran cukup tinggi
- b. Masih rmdahnya kualitas Tenaga Kerja/ Angkatan Kerja
- c. Belum terlindunginya hak dan perlindungan Tenaga Kerja.
- d. Adanya Sumber daya alam yang belum tergarap.

Sebagaimana dimaksudkan dalam UUD 1945 ayat (2) Bahwa tiap Warga Negara Berhak Atas Pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

<sup>3</sup> Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul ( tentang rencana strategis satuan kerja perangkat daerah tenaga kerja dan trasmigrasi Kabupaten Bantul. (hal. 1-2)

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 dalam rangka menciptakan atau mewujudkan Hubungan Industri yang kondusif dan manusiawi serta optimalisasi ketransmigrasian sehingga dapat di capai kemandirian dalam kesejahteraan masyarakat.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul berada dilingkup Pemerintah Daerah, sesuai dengan Tugas pokok dan fungsinya mengsucceskan kebijakan dan langkah-langkah strategis dan melalui programprogram kedalam Rencana Kerja Tahun 2006-2010

## 2. Visi, Misi, Tujuan, Kebijakan dan Strategi

- a. Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah **"Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Trasmigrasi yang Berkualitas dan sejahtera"**.
- b. Misi Dinas Nakerstrans sebagai berikut:
  - 1) Mendorong Perluasan dan kesempatan kerja serta meningkatkan penempatan tenaga kerja.
  - 2) Meningkatkan dan mengembangkan system informasi ketenaga kerjaan ketrasmigrasian melalui Bursa kerja.

- 3) Mewujudkan hubungan industril yang selaras, serasi dan seimbang.
- 4) Mewujudkan mobilitas penduduk yang terarah, memfasilitasi pemindahan dan meningkatkan keterampilan sebagai upaya peningkatan kesejahteraan.
- 5) Meningkatkan perlindungan tenaga kerja melalui penegakan hukuman ketenaga kerjaan.
- 6) Meningkatkan pelayanan rumah tangga dinas dan kualitas sumber daya manusia untuk mendukung ketenaga kerjaan dan ketransmigrasian.

Untuk mencapai misi yang ditetapkan Dinakertrans bepedoman pada asas kebersamaan, keterbukaan, jujur, adil demokratis dan dapat dipertanggung jawabkan untuk mewujudkan pemerintah yang baik (*good governance*) dengan karakteristik sebagai berikut :

- 1) Trasparansi
- 2) Dapat dipertanggung jawabkan (akuntabel)
- 3) Demokratis
- 4) Pelayanan Prima
- 5) Efektivitas dan efisien
- 6) Partisipasi

c. Tujuan

1) Tujuan : Tujuan rencana strategis Tahun 2006-2010 yang merupakan implementasi misi sebagai berikut :

- a) Penyediaan tenaga kerja dan transmigrasi yang berkualitas.
- b) Menciptakan peluang kesempatan kerja informasi pasar kerja dan mengoptimalkan penempatan tenaga kerja.
- c) Keseimbangan pertumbuhan wilayah melalui penyebaran penduduk untuk meningkatkan masyarakat di kawasan transmigrasi.
- d) Melindungi kewajiban dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.
- e) Terwujudnya perlindungan norma kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja.

2) Sasaran: dengan memperhatikan tujuan tersebut di atas ditetapkan rumusan sasaran pada tahun 2006-2010 sebagai berikut:

- a) Terciptanya tenaga kerja terampil sesuai dengan pasar kerja dan mampu berwirausaha.
- b) Terciptanya hubungan kerja yang kondusif.
- c) Meningkatkan pengetahuan keterampilan masyarakat transmigran dan optimalisasi pelayanan perpindahan.

- d) Terciptanya kesadaran dalam menciptakan kesehatan dan keselamatan serta tegaknya norma-norma kerja.
- e) Peningkatan pelayanan.

d. Kebijakan dan Strategi

Untuk melaksanakan misi organisasi agar dapat berhasil dengan baik dipergunakan analisis SWOT sebagai berikut:

1) *Strenght* (kekuatan).

- a) Pembentukan Struktur dan Organisasi Disnakertrans.
- b) Tersedianya calon tenaga kerja dan Calon Transmigrans.
- c) Adanya perangkat / peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- d) Adanya BKK, LPPS, PJTKI / Cabang dan Lembaga Pelatihan, jumlah SDM Disnakertrans yang memadai.
- e) Adanya hubungan kerja yang selaras serasi dan seimbang.
- f) Komitmen Pemda tentang Pengentasan Kemiskinan.

2) *Weakness* (kelemahan).

- a) Kurangnya kualitas aparatur khususnya secara teknis.
- b) Kurangnya dukungan sarana dan prasarana serta terbatasnya dana/anggaran yang tersedia.
- c) Kualitas tenaga kerja dan calon transmigran belum memadai.
- d) Kurangnya biaya sebagian pencari kerja untuk bekerja di Luar Negeri.

- e) Masih adanya sebagian perusahaan belum melaksanakan dan mentaati Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.
  - f) Belum lengkapnya peraturan pelaksanaan yang mendukung Undang-undang Ketenagakerjaan.
- 3) *Opportunity* (peluang)
- a) Pertumbuhan industri/perusahaan di Kabupaten Bantul semakin berkembang.
  - b) Adanya home disektor industri kerajinan dan makanan.
  - c) Kesempatan kerja di luar daerah dan di luar negeri masih terbuka.
  - d) Terbukanya Kabupaten dan Propinsi di Luar Jawa untuk Program Transmigrasi.
  - e) Terciptanya hubungan industrial kondusif
- 4) *Treatment* (ancaman)
- a) Perkembangan IPTEK yang sangat cepat.
  - b) Jumlah pengangguran di Kabupaten Bantul yang cukup tinggi.
  - c) Besarnya arus urbanisasi telah menimbulkan problema baru dalam penyelenggaraan transmigrasi.
  - d) Pertumbuhan ekonomi yang masih relatif kecil.

Strategi : Berdasarkan percematan dan analisa di atas maka strategi yang ditempuh dalam kurun waktu 5 tahun ke depan 2006-2010 yaitu:

- 1) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
- 2) Penempatan tenaga kerja dan transmigrasi serta penciptaan kesempatan dan perluasan kerja.
- 3) Memfasilitasi masyarakat untuk berpartisipasi dalam peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia sesuai kebutuhan pasar kerja.
- 4) Meningkatkan hubungan industrial yang kondusif (selaras, serasi, seimbang). Meningkatkan koordinasi dan konsultasi dengan Dinas/Instansi Lembaga yang terkait di daerah maupun pusat.
- 5) Meningkatkan kerja sama antar daerah (daerah asal daerah

### **3. Dasar Hukum**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul merupakan salah satu perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Bantul. Hal ini tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 46 tahun 2000 tentang Pembentukan Dan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul (Lampiran Daerah Seri D Nomor 33 Kabupaten

#### 4. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

- a. Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah melaksanakan kewenangan kabupaten di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian.
- b. Tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul per Bagian / Subdin.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mempunyai struktur organisasi yang terdiri dari 1 bagian Tata Usaha dan 5 Sub. Dinas serta 1 UPTD.

##### 1. Bagian Tata Usaha

Mempunyai tugas menyusun rencana program dan laporan, melayani administrasi kepada seluruh Unit Kerja, mengelola keuangan, melaksanakan urusan umum, kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud bagian tata usaha mempunyai fungsi:

- a. Pelayanan administrasi kepada semua unit kerja.
- b. Penyusunan rencana, program dan laporan.
- c. Pengelolaan keuangan
- d. Pelaksanaan urusan umum, surat menyurat, kepegawaian, perlengkapan dan kerumahtanggaan.

2. Sub Dinas penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Tenaga 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) atau cabang, Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta (LPPSI), RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing). Perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja, mengumpulkan data ketenagakerjaan, melaksanakan dan pemberian ijin BKK dan memperpanjang ijin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing pembinaan dan pengawasan terhadap PPTKIS, UPS dan BKK, Tenaga Kerja Asing serta memfasilitasi penempatan tenaga kerja.

Mengawasi penempatan dan pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia di dalam dan luar Negeri.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Dinas penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana Kegiatan Penempatan Tenaga Kerja dan permintaan dan perluasan kerja.
- b. Pendaftaran pekerja pencari kerja, pendaftaran pencarian lowongan pekerjaan dan permintaan tenaga kerja.
- c. Penyelenggaraan informasi pasar kerja dan bursa kerja.

- d. Pelaksanaan operasional dan fasilitasi perijinan PPTKIS cabang PPTKIS dan LPPS.
- e. Pelaksanaan dan fasilitasi pengawasan tempat serta pemberangkatan tenaga kerja Indonesia.
- f. Pelaksanaan upaya perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja melalui penugasan Belajar Usaha Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT), Terapan Teknologi Tepat Guna (TTG), Perluasan Kerja Sistem Padat Karya (PKSPK), serta perluasan kerja melalui pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela (TKS), WUB dan Gramen Bank.
- g. Pemberian rekomendasi Perpanjangan Kerja dan pembinaan bagi tenaga kerja asing dalam jangka waktu tertentu/Rekomendasi IKTA dan RPTKA, ijin tinggal (TA 02)
- h. Pemberian ijin dan pengawasan terhadap lembaga bursa tenaga kerja khusus.
- i. Pengumpul data angkatan kerja, penganggur dan setengah penganggur.
- j. Pemberian rekomendasi pengurusan paspor bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang telah dinyatakan lulus seleksi.
- k. Persetujuan pendirian LPPS, PPTKIS/Cabang, persetujuan rekrut, Persetujuan penempatan dan persetujuan pemberangkatan.

### 3. Sub Dinas Pelatihan dan Produktifitas Kerja

Mempunyai tugas menyusun rencana, melaksanakan kebijakan, pelatihan dan produktifitas tenaga kerja yang meliputi pengawasan, pemberian perijinan, melaksanakan pelatihan tenaga kerja dan produktifitas kerja serta mengevaluasi kegiatan pelatihan dan produktifitas kerja.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud sub Dinas Pelatihan dan produktifitas kerja mempunyai fungsi :

- a. Pemberian ijin dan pengawasan Lembaga Pelatihan Swasta dan perusahaan.
- b. Melaksanakan uji keterampilan.
- c. Melaksanakan pemantauan, monitoring dan evaluasi kegiatan, Lembaga Latihan Swasta, Perusahaan dan pemerintah, untuk mengetahui keberhasilannya.
- d. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja dan produktifitas kerja sektor informal, usaha kecil menengah.
- e. Pemenian perijinan terhadap Lembaga Pelatihan Swasta, Perusahaan dan Asing.
- f. Pelaksanaan operasional mekanisme program pemagangan ke luar negeri.
- g. Pelaksanaan bimbingan penyuluhan sertifikat tenaga kerja.
- h. Penyiapan standarisasi pelatihan test kualifikasi tenaga kerja.

- i. Pengoordinasian pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan oleh BLK Bantul, Institusional maupun Mobile Training Unit (MTU) dalam hal pendaftaran, seleksi dan pemanggilan peserta.
  - j. Peraturan pelaksanaan kegiatan inventarisasi kebutuhan pelatihan.
4. Sub Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja

Mempunyai tugas memfasilitasi hubungan kerja antara Organisasi pekerja dengan pengusaha, memfasilitasi dan membantu penyelesaian perselisihan hubungan industri/pemutusan hubungan kerja melaksanakan peningkatan tugas dan peran lembaga kerjasama biparti dan triparti, memfasilitasi dan monitoring pelaksanaan syarat-syarat kerja dan peningkatan fungsi triparti kesejahteraan kerja.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, sub Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan fasilitasi sarana hubungan industrial.
- b. Pelaksanaan fasilitasi kesejahteraan pekerja.
- c. Pelaksanaan fasilitasi organisasi pekerja dan pengusaha.
- d. Pelaksanaan, fasilitasi lembaga kerjasama biparti dan peningkatan fungsi/peran lembaga triparti.
- e. Pelaksanan fasilitasi monitoring syarat-syarat kerja dan jaminan sosial tenaga kerja.

- f. Pelaksanaan fasilitasi mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial/pemutusan hubungan kerja.
- g. Penyiapan bahan untuk penetapan kebijakan pengupahan.
- h. Pelaksanaan fasilitasi syarat-syarat kerja sektor informal.
- i. Pelaksanaan syarat-syarat kerja tani nelayan.
- j. Fasilitasi terbentuknya Koperasi Karyawan dan KB Perusahaan.

#### 5. Sub Dinas Transmigrasi

Mempunyai tugas menyusun rencana dan melaksanakan kebijakan dalam rangka menyelenggarakan transmigrasi yang meliputi Transmigrasi Umum, Swakarsa Berbantuan dan Swakarsa Mandiri.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana yang dimaksud Dinas Transmigrasi mempunyai fungsi :

- a. Perencanaan pengarah dan penempatan transmigrasi sesuai dengan kualitas penduduk, daya dukung dan daya tampung lingkungan.
- b. Penyampaian informasi dan penyuluhan tentang ketransmigrasian kepada masyarakat.
- c. Pelaksanaan pendaftaran, seleksi calon transmigran dan legitimasi calon transmigran.
- d. Pendidikan dan pelatihan calon transmigran.
- e. Pelayanan penampungan calon transmigran.

- f. Pelayanan pengangkutan calon transmigran dari desa asal ke penampungan sementara.
- g. Penanganan transmigran yang kembali dan bermasalah.
- h. Pelaksanaan koordinasi dengan daerah tujuan transmigran.

6. Sub Dinas Pengawasan

Mempunyai tugas merumuskan rencana dan melaksanakan kebijakan operasional pengawasan ketenagakerjaan dan transmigrasi sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Dinas Pengawasan mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan operasional dan Law Inforcement terhadap pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan sesuai kewenangan Kabupaten.
- b. Pelaksanaan pemeriksaan, peneliti, pengkajian dan penetapan santunan kecelakaan, perhitungan upah lembur.
- c. Pelaksanaan penelitian, pengkajian dan penerbitan ijin penyimpangan waktu kerja dan waktu istirahat dan ijin kerja malam wanita.
- d. Pelaksanaan operasional dan fasilitasi serta perusahaan kepengurusan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P23K), rekomendasi poliklinik dan jasa boga diperusahaan, penerbitan rekomendasi pestisia, penerbitan/menunjukkan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3)

Penerbitan keputusan Penunjukan Ahli K3 Bidang Kimia,  
Penunjukan Petugas K3 Bidang Kimia Instalasi Listrik.

- e. Pengesahan instalasi listrik, Pengesahaan instalasi penyalur petir, pengesahaan instalasi proteksi kebakaran, perijinan pesawat lif listrik.
- f. Pemberian perijinan pemakaian pesawat uap, perijinan bejana tekan, botol baja, perijinan pemakaian pesawat angkat dan angkut, pengesahan pemakaian pesawat diesel pembangkit listrik, Pelayanan bidang hyperkas dan K3, pemeriksaan dan pelatihan hyperkas.
- g. Pengawasan dan pengendalian penyelenggara transmigrasi.

#### 7. UPTD BLK

Mempunyai tugas melaksanakan pelayanan dan kegiatan teknis meliputi teknis latihan kerja dan teknis pemasaran serta melaksanakan urusan tata usaha.

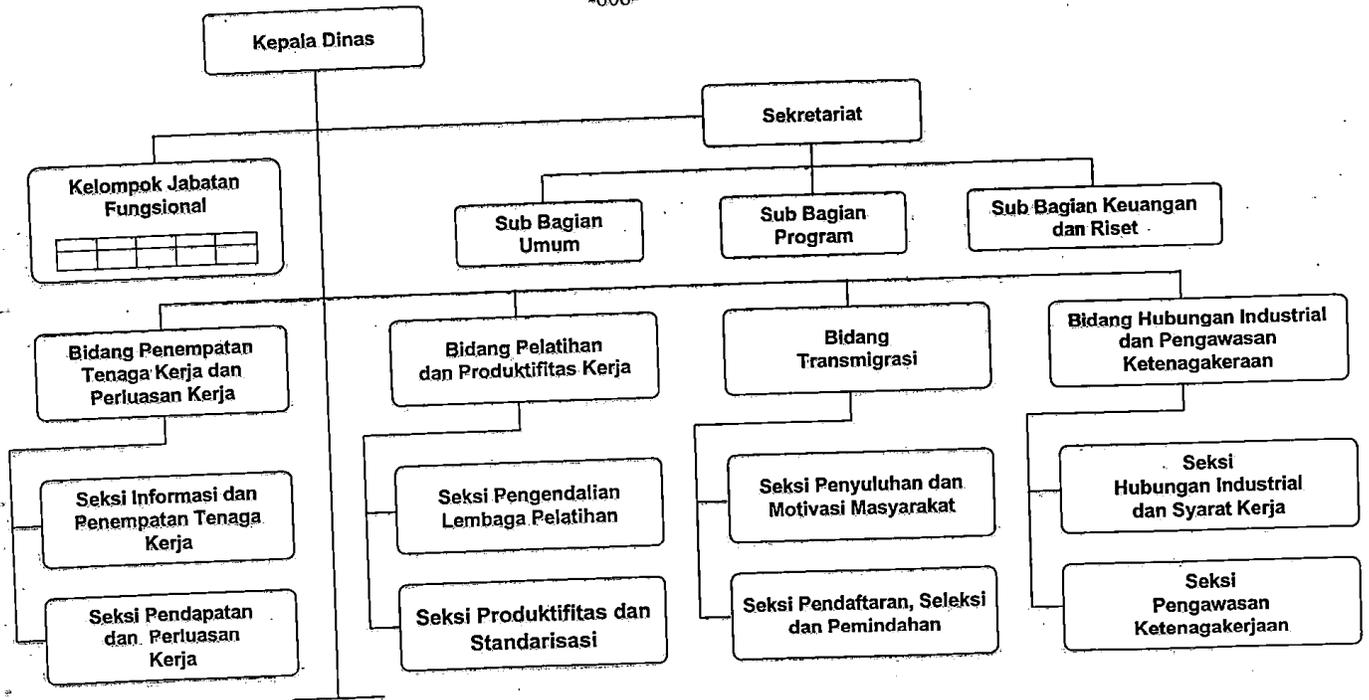
Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, UPTD-BLK mempunyai fungsi:

- a. Perencanaan dan pelaksanaan penyelenggaraan latihan kerja.
- b. Pelaksanaan bimbingan teknis pemasaran.
- c. Pelaksanaan pelayanan informasi lapangan kerja dan atau pasar kerja.
- d. Pelaksanaan urusan tata usaha.

5. Bagan Struktur Organisasi dan Tupoksi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

(Bagan Susunan Organisasi)

-o0o-



**Keterangan:**

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
  - b. Seksi produktifitas dan standarisasi
5. Bidang Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan terdiri dari:
  - a. Seksi Hubungan Industrial
  - b. Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan
6. Bidang transmigrasi terdiri dari:
  - a. Seksi penyuluhan dan motivasi masyarakat
  - b. Seksi pendaftaran, seleksi dan pemindahan
7. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja (BK) terdiri dari:
  - a. Bagian Tata Usaha
  - b. Kelompok Jabatan Fungsional

#### 6. Data TKI Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan, Negara Tujuan

Pada masa ini, walaupun migrasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri terus meningkat dan lebih bersifat sukarela tetapi jelas pekerjaan kasar masih paling dominan mereka masuki. Rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) merupakan faktor utama yang menyebabkan sebagian besar dari mereka tidak dapat masuk pada sektor yang lebih tinggi, tidak dapat bersaing dengan Tenaga Kerja Asing lainnya. (Seperti India, Pakistan, Thailand, dan Filipina). Hal tersebut ditambah kurangnya usaha pemerintah untuk melindungi dan mempromosikan pekerja Indonesia di luar negeri.

Bahkan kalau kita telusuri dari berbagai kasus yang pernah melanda pekerja Indonesia tersebut baik semasa masih di Indonesia, dalam perjalanan, maupun di Negara tujuan tidak jarang menjadi "Sapi Perahan" yang melibatkan orang-orang yang semestinya melindungi dan bertanggung jawab terhadap mereka (Spann 1993; Nasution 1997).

Dengan demikian diperlukan usaha nyata pemerintah dan pihak-pihak terkait untuk membekali Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang siap bersaing di pasaran tenaga kerja manca negara. Oleh karena itu sudah saatnya tenaga kerja kita harus ditingkatkan kualitasnya, dengan harapan bisa bekerja di sektor yang layak, hal tersebut diupayakan dengan mengadakan berbagai macam pelatihan, penyuluhan yang bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja Indonesia yang lebih

berkualitas yang berkerja diluar negeri, supaya tenaga kerja kita tidak dilecehkan dan dipandang sebelah mata di Negara tempat mereka berkerja. Karena selama ini negara tujuan tenaga kerja kita tidak menganggap tenaga kerja kita berkualitas dan berkompeten. Sehingga mereka digaji dengan sangat minim dan tidak jarang mereka tidak digaji dan disiksa ditempat mereka bekerja. Dengan adanya berbagai macam program dan kegiatan pelatihan, penyuluhan tersebut, tenaga kerja kita diharapkan mampu bersaing dengan tenaga kerja dari negara lain.

**Tabel 2.7**  
**Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah/orang
1.	Laki-laki	197
2.	Perempuan	239
	Jumlah	436

Sumber: Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2010

Berdasarkan tabel daftar jenis kelamin Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Bantul, dapat penulis jelaskan bahwa sebagian besar tenaga kerjanya adalah wanita hal itu dapat dilihat pada tabel di atas, dimana jumlah tenaga kerja Indonesia yang wanitanya adalah sebanyak 239 sedangkan untuk tenaga kerja Indonesia yang laki-lakinya sebanyak 197 hal ini menguatkan banyak pihak yang mengatakan bahwa sebagian besar tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sebagian besar adalah wanita dibandingkan laki-laki hal ini disebabkan karena minimnya lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia

**Tabel 2.8**  
**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 diatas dapat penulis jelaskan bahwa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dari Kabupaten Bantul 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 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, D1 2 orang dan D3 2 orang.

**Tabel 2.9**  
**Negara Tujuan**

No.	Negara Tujuan	Jumlah/Orang
1.	Malaysia	94
2.	Malaysia Barat	135
3.	Malaysia Timur	18
4.	Amerika	23
5.	Taiwan	1
	Jumlah	271

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul  
Tahun 2010

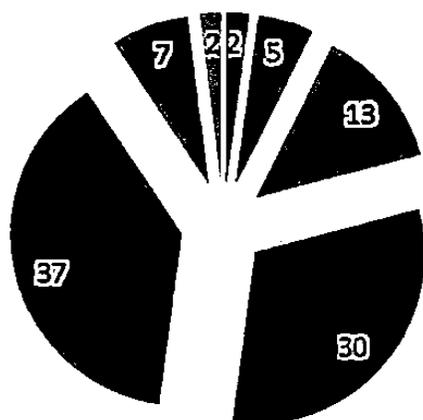
Berdasarkan tabel di atas dapat penulis jelaskan bahwa Tenaga Kerja Indonesia mempunyai beberapa alternatif Negara tujuan mereka bekerja dan kebanyakan tujuan mereka adalah ke Malaysia, hal tersebut disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan yang mereka miliki, karena sebagian besar Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ke Malaysia adalah bekerja menjadi buruh dan pekerja rumah tangga jarang sekali menemui Tenaga Kerja Indonesia bekerja di sektor yang vital, beberapa Negara tujuan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang berasal dari Kabupaten Bantul Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2010 adalah Malaysia sebanyak 94 orang, Malaysia Barat 135 orang,

**Tabel 2.10**  
**Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**  
**Kabupaten Bantul Tahun 2010**

No	Pendidikan	Jumlah orang	Jumlah	
			L	P
1.	SD	2	69	27
2	SMP	5		
3	SMA	13		
4	SMK	30		
5	S1	37		
6	S2	7		
7	Paket C	2		
	<b>JUMLAH</b>	96	69	127

Dari jumlah komposisi pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sudah mencukupi standar, di mana jumlah seluruh pegawai yang bekerja sebanyak 96 orang, yang berlatar belakang dari berbagai pendidikan dan jabatan yang berbeda-beda satu sama lain. Dengan banyaknya pegawai yang dimiliki oleh Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul ini diharapkan mampu untuk melakukan pengawasan yang efektif dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja asal Kabupaten Bantul. Berikut dapat dilihat komposisi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

## KOMPOSISI PEGAWAI



- SD
- SMP
- SMA
- SMK
- S1
- S2
- PAKET C