

BAB III

PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dipaparkan hasil penelitian di lapangan dari data primer yang diperoleh. Data primer merupakan data yang didapatkan dari wawancara dengan pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan proses perumusan strategi pemerintah dalam penanggulangan pengangguran di Kabupaten Bantul tahun 2013. Seluruh data yang terkumpul dari hasil penelitian di lapangan akan dipaparkan dan kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik kualitatif dengan tujuan agar analisa terhadap seluruh data yang diperoleh dan diklasifikasikan dengan lebih sederhana dan digambarkan dengan kalimat yang lebih mudah dipahami sehingga pesan yang ingin disampaikan dengan baik.

Pada bagian ini akan dijelaskan Analisis lingkungan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Analisis lingkungan ini dilakukan bertujuan untuk mempermudah dalam pembuatan strategi kebijakan yang akan di buat. Analisis lingkungan dilakukan dengan melihat pada lingkungan eksternal dan internalnya. Pemahaman atas lingkungan internal bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan, sedangkan lingkungan eksternal untuk mengetahui peluang dan tantangan. Pemahaman atas kedua kondisi tersebut digunakan sebagai pijakan dalam analisis SWOT (*Strength, weakness, opportunities, threats*) untuk merumuskan isu strategis pada tahapan analisis berikutnya.¹

¹ Hunger J. David & Wheelen Thomas J. 2003. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: ANDI

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”³⁷

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.³⁸ Baik berupa literatur pendukung lainnya berupa buku, media massa, internet, arsip,

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

³⁸ 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.³⁹ 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.

³⁹ 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

1. Cita – cita Diatas Bunga kelopak lima menggambarkan Ketuhanan

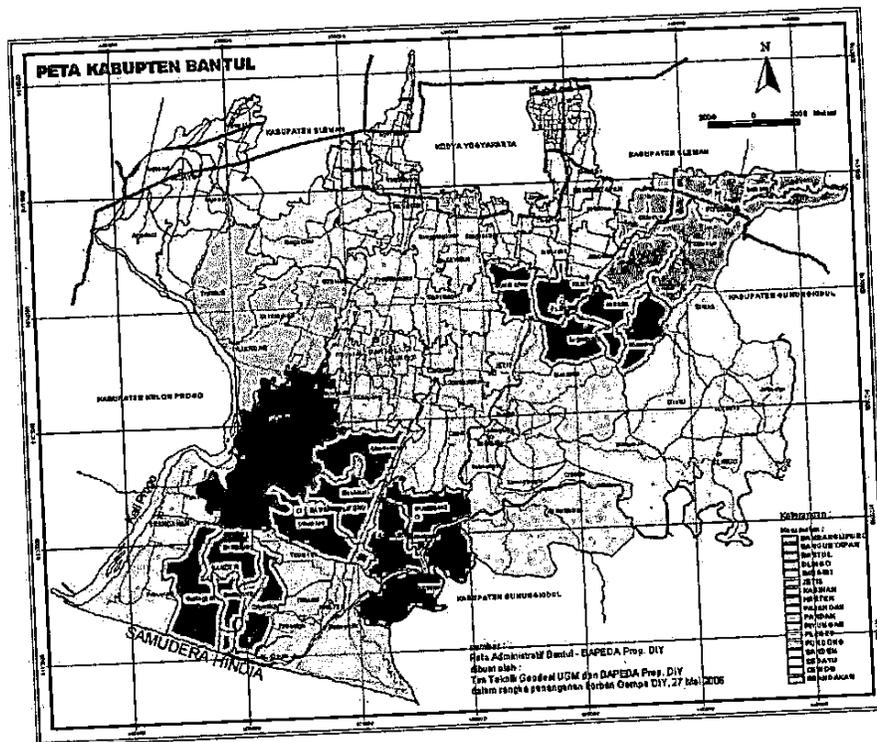
- c. Gambar Pohon Kelapa menggambarkan kemanusiaan yang adil dan beradab.
- d. Lukisan Dalam Warna Merah, Putih dari Roda Bergerigi menggambarkan Persatuan Indonesia.
- e. Lukisan Dalam Gambar Sungai menggambarkan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan.
- 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.¹

¹ http://www.bantulkab.go.id/datapokok/0401_letak_geografis.html Juli 05, 2014

Gambar 2.2
Peta Kabupaten Bantul



5. Kondisi Demografi Kabupaten Bantul

a. Kependudukan

Kepadatan penduduk dapat dilihat berdasarkan beberapa sudut pandang yaitu Kepadatan penduduk geografis, Kepadatan penduduk agraris, Jumlah penduduk berdasarkan kelompok umur, jenis kelamin dan lain sebagainya.

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

No	Kecamatan	Luas (Km ²)	Jumlah Penduduk	Kepadatan / Km ²
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 km², sedangkan jumlah kepadatan Geografis terendah terdapat pada Kecamatan Dlingo 638 Km²

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 dibandingkan 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 Km² (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 :²

- a. Bagian Barat, adalah daerah landai yang kurang serta perbukitan yang membujur dari Utara ke Selatan seluas 89,86 km² (17,73 % dari seluruh wilayah).

² 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 km² (41,62 %)
- c. Bagian Timur, adalah daerah yang landai, miring dan terjal yang keadaannya masih lebih baik dari daerah bagian Barat, seluas 206,05 km² (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 km². 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 ²)
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 km². 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.³

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

³ 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 mamanan 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) Transparansi
- 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, penggangur 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 tripartite, memfasilitasi dan monitoring pelaksanaan syarat-syarat kerja dan peningkatan fungsi tripartite 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 tripartite.
- e. Pelaksanaan 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,

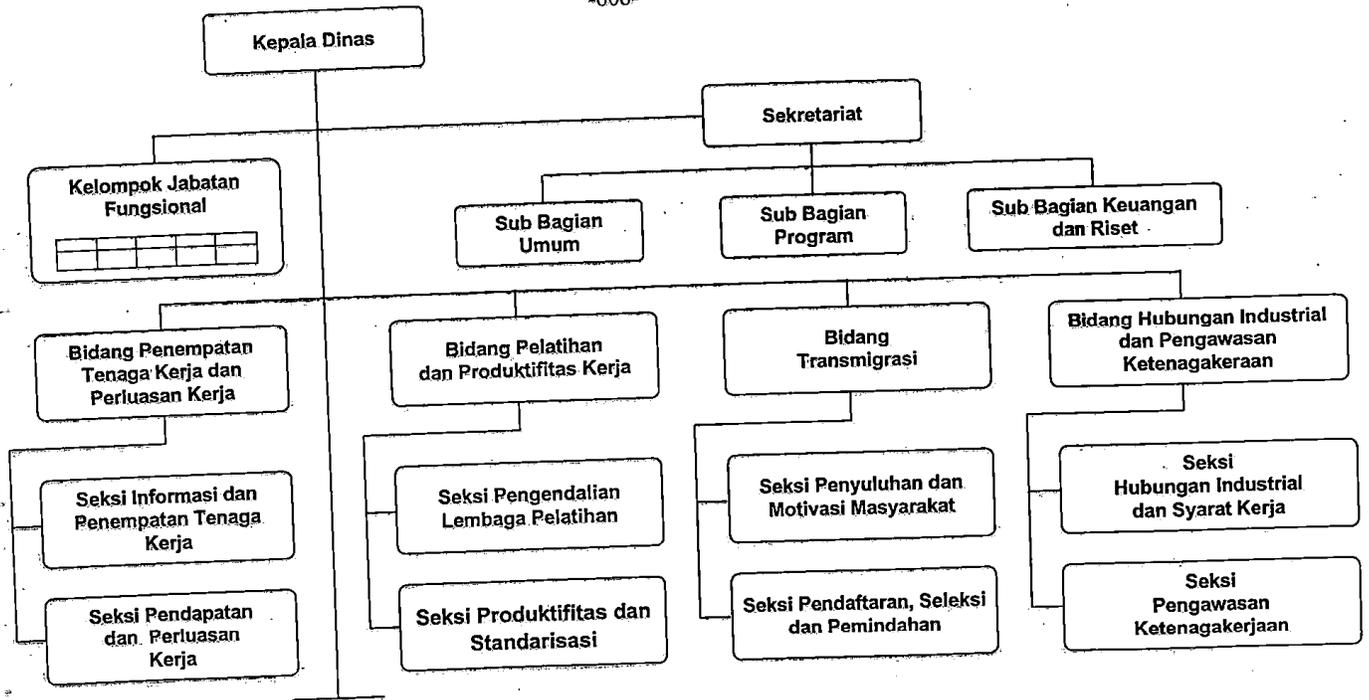
UPTD-BLK mempunyai fungsi:

- 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

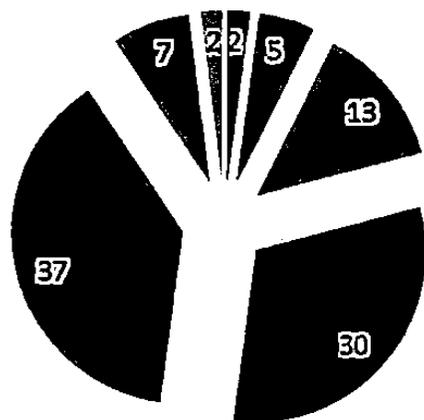
Berdasarkan tabel di atas dapat penulis jelaskan bahwa Tenaga Kerja Indonesia mempunyai beberapa alternatif Negara tujuan mereka bekerja dan kebanyakan tujuan mereka adalah ke Malaysia, hal tersebut disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan yang mereka miliki, karena sebagian besar Tenaga Kerja Indonesia (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		
	JUMLAH	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

Penilaian eksternal dan internal juga mengembangkan ketrampilan para staf kunci yang jangkauan nya terbatas, khususnya orang-orang penting pembuat keputusan dan pembentuk opini. Penilaian menggambarkan perhatian terhadap isu dan informasi yang melintasi batas-batas eksternal dan internal organisasi. Penilaian eksternal dan internal juga mengembangkan keterampilan para staf dalam arti penilaian eksternal dan internal menambah kemampuan para pembuat pembuat keputusan dan arah keputusan yang mungkin belum pernah dipikirkan sebelumnya.²

A. Analisis Lingkungan Strategi Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Bantul

1. Identifikasi Visi dan Misi

a. Visi

“Terwujudnya Tenaga Kerja yang berdaya saing tinggi, berkarakter, berbudaya mandiri, sejatera terlindungi dan produktif, serta mobilitas penduduk yang sesuai kebutuhan potensi daerah”

b. Misi

Misi 1 : Mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing

Misi 2 : Menurunkan Jumlah Pengangguran

Misi 3 : Meningkatkan Perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan

Misi 4 : Meningkatkan kulalitas penyelenggaraan transmigrasi.

² Ibid. (hal 13)

Dalam mengantisipasi tantangan kedepan menuju kondisi yang diinginkan, Dinas ketenagakerjaan Kabupaten Bantul terus berusaha menciptakan sumber daya masyarakat yang berpotensi dan memiliki kualitas yang siap untuk bersaing di dunia kerja dengan kemampuan yang dimilikinya agar terciptanya masyarakat yang sejahtera, dan mobilitas penduduk yang sesuai dengan kebutuhan potensi yang ada di Kabupaten Bantul. Sebagai salah satu contoh potensi yang ada di Kabupaten Bantul banyak terdapat hasil-hasil Kerajinan yang mampu bersaing pasar lokal maupun pasar internasional.

Oleh karena itu kemampuan sumber daya manusia lebih ditingkatkan agar Kabupaten Bantul bisa meningkatkan produksi kerajinan yang ada di Bantul. Tentu tidak hanya itu saja yang menjadi potensi di Kabupaten Bantul yang menjadi peluang untuk bisa ditingkatkan. Pengembangan tersebut disusun dalam tahapan yang terencana, konsisten dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja yang berorientasi pada pencapaian hasil atau manfaat. Cara pandang pengembangan ini perlu dituangkan dalam visi Penanggulangan Pengangguran Kabupaten Bantul yang nantinya dijadikan pedoman dalam setiap pengembangan program kegiatan dalam 5 tahun kedepan. Dengan adanya visi ini maka diharapkan setiap langkah Dinas Ketenagakerjaan berpijak pada sebuah koridor dan mengacu ke visi pemerintah Kabupaten Bantul yang secara umum.

“Bantul projotamansari, sejatera, demokratis, dan agamis³”.

Begitu juga dengan misi suatu akan harus dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan berhasil dengan baik. Dengan pernyataan misi tersebut, diharapkan seluruh pegawai dan pihak-pihak yang berkepentingan baik secara internal maupun eksternal dapat mengenal instansinya dan mengetahui alasan keberadaan dan perannya. Untuk mewujudkan visi dinas ketenagakerjaan sebagaimana yang telah digariskan di atas, maka dipandang perlu pula untuk menggariskan beberapa misi yang harus dilaksanakan oleh seluruh jajaran Dinas Ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Dengan visi yang membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas, dari visi tersebut di kembangkan menjadi empat misi yaitu :

a. Menciptakan Tenaga kerja yang terampil, berkualitas dan produktif
Untuk mencapai misi tersebut dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan program dan kegiatan peningkatan SDM dengan perbaikan mutu tenaga kerja dalam bentuk pelatihan bagi pencari kerja dan produktivitas tenaga kerja.

b. Menciptakan peluang kerja dan kesempatan kerja

Untuk mencapai misi tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berupaya memperluas lapangan pekerjaan dengan mencari lowongan pekerjaan bagi pencari kerja atau pengangguran yang akan ditempatkan pada sektor formal perusahaan-perusahaan di daerah

³ Rencana Strategi (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2011-2015

maupun luar daerah kemudian menciptakan tenaga kerja non formal berupa program untuk berwirausaha supaya masyarakat memiliki usaha sendiri dan membuka lapangan pekerjaan sendiri di luar sektor formal.

- c. Melaksanakan mobilitas penduduk yang terarah dan memfasilitasi perpindahan sebagai upaya peningkatan kesejahteraan secara merata. Dinas tenaga kerja dan transmigrasi melakukan perpindahan transmigrasi yaitu warga miskin yang ada di Kabupaten Bantul melakukan perpindahan penduduk ke luar Jawa. Di sana warga disediakan fasilitas-fasilitas berupa rumah, tanah pekarangan yang bisa dijadikan kebun atau sawah sebagai penghasilan bagi mereka. Untuk melaksanakan program tersebut Dinas tenaga kerja dan transmigrasi melakukan kerjasama dengan pemerintah pusat dan pemerintah daerah tujuan.
- d. Melaksanakan hubungan industrial dan pengawasan yang semakin meningkatkan kesejahteraan pekerja. Program kegiatannya menyangkut para pekerja, para buruh yang bekerja diperusahaan. Dinas berupaya melindungi mereka agar hak mereka dan kesejahteraan mereka berupa fasilitas tempat tinggal, jaminan kesehatan, jaminan hari tua yang seharusnya mereka dapatkan agar tidak diabaikan oleh perusahaan.⁴

⁴ Wawancara dengan Ibu Dra. Irna Hermawati S, MM. sub bag Program, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab Bantul, Tanggal 7 Juli 2014

2. Tujuan dan Sasaran

a. Tujuan

Pertama, Penyediaan tenaga kerja dan transmigrasi yang berkualitas. Dinas ketenagakerjaan menciptakan sumber daya yang akan dipekerjakan dengan memiliki potensi yang baik berpengalaman dan mempunyai pandangan yang maju serta mampu bersaing. Perusahaan-perusahaan yang menyediakan lapangan pekerjaan membutuhkan pekerja yang berkualitas, untuk itu SDM yang berpotensiilah yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan tersebut.

Kedua, Menciptakan peluasan kesempatan-kesempatan kerja informasi pasar kerja dan mengoptimalkan penempatan tenaga kerja. Menyediakan lapangan pekerjaan untuk pencari kerja dalam arti kata menciptakan lapangan pekerjaan sebanyak-banyaknya. Sampai dengan bagaimana dinas ketenagakerjaan mampu membuka ruang-ruang produktif untuk bisa membuka lapangan pekerjaan yang nantinya akan di isi oleh sumber daya manusia yang potensial, berpengalaman dan mampu bersaing baik itu dalam skala lokalitas maupun pada tingkat nasional.

Ketiga, Keseimbangan pertumbuhan wilayah melalui penyebaran penduduk untuk meningkatkan masyarakat di kawasan transmigrasi. Pertumbuhan wilayah dengan melakukan pembangunan di wilayah-wilayah yang belum disentuh dengan

pembangunan agar terciptanya lapangan pekerjaan yang baru dan pesebaran penduduk yang merata. Terintegritasnya sebuah wilayah yang telah diduduki oleh transmigrasi untuk melakukan kinerja-kinerja pembangunan di wilayah tersebut agar terciptanya keseimbangan pertumbuhan wilayah.

Keempat, Melindungi kewajiban dan meningkatkan kesejahteraan. Kewajiban yang harus diterima pekerja sebagai imbalan dari tenaga yang dikeluarkan, guna membangun perspektif dikalangan pekerja untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya sebuah tujuan yang harus di capai seperti terciptanya gaji pegawai yang adil sesuai dengan tenaga serta pikirannya.

Kelima, Terwujudnya perlindungan norma kerja, kesehatan dan keselamatan kerja para pekerja. Dengan faktor pendukung dari itu membuat pekerja akan lebih berkualitas karena ditunjang oleh perlindungan dan jaminan kesehatan. Memberikan jaminan hidup kepada pekerja dan fasilitas yang dibutuhkan pekerja.

b. Sasaran

Pertama, terciptanya tenaga kerja terampil sesuai dengan pasar kerja dan mampu berwirausaha. Yaitu masyarakat dituntut untuk memiliki kemampuan, kualitas yang sesuai dibutuhkan oleh lapangan pekerjaan sehingga memiliki kopetensi dan mampu bersaing. Dewasa ini persaingan didunia kerja semakin meningkat dikarenakan banyaknya SDM yang berpotensi dan memiliki kualitas.

maka dari itu para pencari kerja benar-benar dituntut memiliki potensi dan kualitas yang maksimal agar mereka mampu bersaing dengan SDM yang lain. Agar terciptanya lapangan pekerjaan yang berasal dari SDM tersebut.

Kedua, terciptanya hubungan kerja yang kondusif. Terciptanya hubungan kerja yang kondusif merupakan suatu keharusan untuk itu para pekerja dituntut untuk memiliki kesadaran untuk menjalankan pekerjaan yang menjadi suatu kewajiban bagi mereka. Para pekerja juga dituntut untuk memiliki sikap disiplin, selalu mentaati peraturan yang digunakan ditempat kerja demi terciptanya hubungan kerja yang kondusif.

Ketiga, meningkatkan pengetahuan keterampilan masyarakat transmigran dan optimalisasi pelayanan perpindahan. Transmigrasi merupakan salah satu program dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sebelum melaksanakan transmigrasi masyarakat transmigran diberikan bekal pengetahuan dan keterampilan yang dilaksanakan dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui program-program yang dibuat. Tujuan diberikannya bekal dan pengetahuan tersebut guna untuk untuk optimalisasi pelayanan perpindahan karena masyarakat transmigran nantinya dituntut lebih mandiri.

Keempat, terciptanya kesadaran dalam menciptakan kesehatan dan keselamatan serta tegaknya norma-norma kerja. Kesadaran bagi para pekerja merupakan hal yang harus ditingkatkan

guna kebaikan bagi pekerja itu sendiri. Seperti kesadaran dalam dalam menciptakan kesehatan karena kesehatan merupakan hal yang paling penting bagi para pekerja begitu juga keselamatan karena para pekerja biasanya menjalankan pekerjaan yang memiliki resiko oleh karena itu keselamatan kerja merupakan hal yang penting juga bagi para pekerja dan menciptakan norma-norma kerja seperti sikap santun, sopan dan tunduk kepada atasan juga merupakan hal yang penting.

Kelima, Peningkatan pelayanan. Peningkatan pelayanan bagi pekerja merupakan suatu kewajiban oleh karena itu para pekerja dituntut memiliki daya saing dan memiliki kualitas. Agar terciptanya kerja yang kondusif dan hasil kerja yang optimal. Dengan meningkatnya kualitas pekerja maka secara tidak langsung kualitas perusahaan juga semakin meningkat.

3. Analisis Situasi : SWOT

Sesuai pendapat J. David Hunger dan Thomas L. Wheelen Analisis situasi merupakan awal proses perumusan strategi. Selain itu, analisis situasi juga mengharuskan para manajer strategis untuk menemukan kesesuaian strategis antara peluang-peluang eksternal dan kekuatan-kekuatan internal, di samping memperhatikan ancaman-ancaman eksternal dan kelemahan-kelemahan internal.⁵ Maka dibawah

⁵. Hunger J. David & Wheelen Thomas L., 2003. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta. (hal 193)

ini dijelaskan pendekatan SWOT untuk melihat bagaimana dinas tenaga kerja Kabupaten Bantul merumuskan strategi untuk menanggulangi pengangguran.

Strategi pemerintah Kabupaten Bantul untuk mengatasi masalah pengangguran dilakukan melalui sejumlah kegiatan/program, dengan harapan dapat meningkatkan kualitas hidup dan taraf kesejahteraannya. Program-program penanganan kemiskinan dan pengangguran tentu saja memerlukan kerja sama, dukungan dan sinergi semua pihak baik melalui program sektoral (Pemerintah Pusat), pemerintah daerah, masyarakat maupun dunia usaha.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, salah satu strategi untuk membantu percepatan pengentasan kemiskinan dan pengangguran adalah dengan mencermati instansi yang ada, dan membantu tekanan pada instansi yang mempunyai tugas pokok dan fungsi menangani pembangunan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Seperti, Melakukan pembangunan bidang sosial, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian serta menganalisis kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*) ancaman (*theats*) maupun peluang (*opportunities*) (SWOT). Strategi tersebut bertujuan untuk menurunkan jumlah penduduk miskin dan pengangguran-pengangguran. dalam menjalankan strategi tersebut yaitu sebagai berikut.

Setiap kebijakan yang dibuat oleh dinas tenaga kerja dan tranasmigrasi Kabupaten Bantul diawali dengan melakukan analisis

lingkungan strategi agar suatu kebijakan atau program-program yang dibuat sesuai dengan keadaan atau kondisi yang sesuai antara peluang-peluang dan kekuatan-kekuatan internal, disamping memperhatikan ancaman eksternal dan kelemahan-kelemahan internal agar kebijakan berhasil atau bisa diteruskan.

Kekuatan, SDM yang berpotensi memiliki potensi dan ahli dalam bidang-bidang yang mereka tempati. Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi banyak terdapat pegawai yang sudah lama bekerja sehingga mereka banyak memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kebijakan pimpinan dalam hal ini bupati yang selalu pro rakyat yang memiliki komitmen melalui misinya, yaitu meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui peningkatan kualitas pertumbuhan ekonomi dan fasilitas.

Kelemahan, Hanya SDM yang semakin lama semakin berkurang dikarenakan, keterbatasan jumlah SDM baik tenaga fungsional maupun staff. Keterbatasan SDM mempengaruhi terhadap kinerja Dinas yang mana menjadi penghambat bagi proses kebijakan. Keterbatasan SDM itu sendiri dikarenakan banyak pegawai struktural maupun fungsional memasuki masa pensiun sehingga banyak struktur yang kosong.⁶

Berdasarkan hasil analisis lingkungan eksternal maupun internal telah diperoleh implementasi strategi yang bernilai strategis yang akan

⁶ Wawancara dengan Ibu Dra. Ina Hermawati S, MM. sub bag Program, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab Bantul, Tanggal 7 Juli 2014.

diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penanggulangan pengangguran.

Untuk menganalisis lingkungan strategi bisa dilakukan melalui matriks SWOT dan penjabaran isu strategi hasil penemuan dari keseluruhan hasil analisis yang dilakukan dengan bertolak pada teknis matriks SWOT dan penerapan alur berfikir teori strategi, maka dapat disusun isu-isu yang ditemukan, serta rangkuman strategi yang dapat diambil analisis SWOT tersebut. Berdasarkan pengkajian dan analisis terhadap fakta yang ada dan berdasarkan asumsi yang dibangun dari kerangka berfikir manajemen strategi, maka dapat diperoleh strategi-strategi yang tepat untuk digunakan dimasa mendatang dalam upaya penanggulangan pengangguran di Kabupaten Bantul.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam teori strategi yang ditulis J. David Hunger dan Thomas L pada bukunya mengenai manajemen strategis yaitu 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.⁷ Matriks SWOT (atau dikenal juga dengan TOWS) menggambarkan bagaimana manajemen dapat mencocokkan peluang-peluang dan ancaman-ancaman eksternal yang dihadapi suatu

⁷ Hunger J. David & Wheelen Thomas L., 2003. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta. (hal 194)

perusahaan tertentu dengan kekuatan dan kelemahan internalnya, untuk menghasilkan empat strategis, yaitu :

- a. S-O (*Strength-opportunities*), yaitu alternatif strategi yang menggunakan kekuatan untuk memafaatkan peluang.

Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi membuat strategi dengan menggunakan yang menjadi kekuatan yang ada untuk memafaatkan peluang yang tersedia sehingga strategi dalam pembuatan program kebijakan sesuai dengan tujuan.

- b. W-O (*weakness-opportunities*) yaitu alternatif strategi yang memafaatkan peluang untuk mengatasi ancaman.

Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi membuat strategi dengan memafaatkan peluang yang tersedia sehingga ancaman-ancaman yang akan menjadi suatu permasalahan akan bisa teratasi.

- c. S-T (*Strength- threats*) yaitu alternatif strategi yang menggunakan kekuatan untuk menghindari peluang.

Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi membuat strategi dengan menggunakan kekuatan yang ada untuk mengindari peluang.

- d. W-T (*weakness- threats*) yaitu alternatif strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman.⁸

Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi membuat strategi dengan mengurangi kelemahan dan menghindari ancaman yang akan menjadi suatu permasalahan

⁸ Ibid (hal 231)

Selanjutnya memaparkan tabel keseluruhan hasil teknis analisis matriks SWOT

Tabel 3.1
Matrik analisis SWOT Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

INTERNAL	KEKUATAN (S)	KELEMAHAN (W)
EKSTERNAL	S-O	W-O
PELUANG (O) <ol style="list-style-type: none"> 1. Terbukanya peluang dan kesempatan bekerja dan berwirausaha 2. Adanya partisipasi aktif masyarakat 3. Adanya partisipasi aktif masyarakat 4. Meningkatnya kepedulian stakeholder terhadap penyelenggaraan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasian 5. Adanya kerjasama daerah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memanfaatkan SDM yang tersedia untuk memantapkan kesempatan bekerja dan berwirausaha 2. Peningkatan kualitas SDM melalui diklat dasar dan lanjutan untuk peningkatan kualitas dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasian 3. Meningkatkan jejaring dan kordinasi dengan pihak terkait dengan upaya mengurangi tingkat pengangguran 4. Meningkatkan peran serta stakeholder dalam penanganan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasian 5. Peningkatan kualitas pelayanan UPT-BLK 	<ol style="list-style-type: none"> 1. SDM yang memiliki kopetensi masih kurang 2. Kesempatan pengembangan kapasitas SDM terbatas 3. Sarana dan Prasarana yang belum memadai 4. Kesempatan kerja tidak sebanding dengan banyaknya pencari kerja 5. Adanya jumlah penduduk miskin yang masih tinggi <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan profesionalisme SDM untuk peningkatan kualitas pelayanan kemitraan 2. Koordinasi rutin antar instansi/organisasi social/LSM stakeholders 3. Peningkatan kapasitas SDM melalui diklat 4. Peningkatan akses masyarakat terhadap program dinas melalui jaringan 5. Optimalisasi dan Koordinasi, informasi dan sinkronisasi dengan masyarakat

ANCAMAN (T)	S-T	W-T
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingginya angka pengangguran di Kabupaten Bantul 2. Lapangan kerja formal semakin berkurang 3. Tingginya angka penduduk miskin 4. Permintaan tenaga kerja yang mempunyai keahlian 5. Pertumbuhan ekonomi secara rill masih relatif kecil. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kinerja organisasi dengan membangun pola kinerja yang efektif dan efisien untuk meningkatkan pelayanan pada masyarakat dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian 2. Peningkatan kompetensi karyawan dan stakeholder dalam pekerjaan 3. Meningkatkan SDM tenaga kerja dan pelindung pekerjaan 4. Menumbuhkan jiwa kewirausahaan tenaga kerja yang ada 5. Optimalisasi komitmen dan tanggung jawab pemerintah masyarakat dan dunia usaha dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kompetensi SDM untuk mewujudkan profesionalisme 2. Optimalisasi publikasi/ sosialisasi program untuk mendapatkan dukungan dari berbagai pihak 3. Merangsang prakarsa dan dan peran aktif masyarakat dalam menyelenggarakan pelayanan guna kesejahteraan masyarakat 4. Peningkatan koordinasi antar unsur pemerintah dan masyarakat

Sumber : Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul Tahun 2013

Matriks SWOT (TOWS) merupakan langkah untuk menciptakan kebijakan yang tepat sasaran dan menimbulkan dampak negatif bagi masyarakat. Merumuskan kebijakan tersebut memandang dari situasi eksternal dan internalnya sebagaimana yang dijelaskan J. David Hunger dan Thomas L. Wheelen pada bukunya manajemen strategis mengenai pembuatan matriks SWOT yaitu 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 menggambarkan bagaimana manajemen dapat mencocokkan peluang-peluang dan ancaman-ancaman eksternal yang dihadapi suatu perusahaan tertentu dengan dengan kekuatan dan kelemahan internalnya.

Dengan memandang situasi eksternal dan internal yang ada, Dinas Tenaga

yang ada dengan kekuatan dan kelemahan sehingga muncul beberapa alternatif kebijakan upaya untuk menanggulangi pengangguran yaitu sebagai berikut :

- 1.1 Memanfaatkan SDM yang tersedia untuk memantapkan kesempatan bekerja dan berwirausaha. Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi berupaya untuk memanfaatkan SDM yang ada di Kabupaten bantul untuk bisa bekerja dan berwirausaha.
- 1.2 Peningkatan kualitas SDM melalui diklat dasar dan lanjutan untuk peningkatan kualitas dibidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian. Dinas Tenaga Kerja dan trasmigrasi berupaya meningkatkan SDM yang ada di Kabupaten Bantul di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian.
- 1.3 Meningkatkan jejaring dan koordinasi dengan pihak terkait dengan upaya mengurangi tingkat pengangguran. Dinas Tenaga Kerja dan trasmigrasi berupaya memperluas jejaring dan koordidinasi dengan berbagai pihak yang terkait agar tingkat pengangguran bisa dikurangi.
- 1.4 Meningkatkan peran serta stakeholder dalam penanganan bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian. Dinas Tenaga Kerja dan trasmigrasi berupaya meningkatkan peran serta stakeholder dalam penanganan bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian.
- 1.5 Peningkatan kualitas pelayanan UPT-BL. Dinas Tenaga Kerja dan

- 1.6 Peningkatan profesionalisme SDM untuk peningkatan kualitas pelayanan kemitraan. Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi berupaya untuk meningkatkan profesional SDM agar memberikan kualitas pelayanan kemitraan yang prima.
- 1.7 Koordinasi rutin antar instansi/organisasi sosial/LSM stakeholders. Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi berupaya agar koordinasi rutin antar instansi/organisasi sosial/LSM stakeholders selalu dilaksanakan.
- 1.8 Peningkatan kapasitas SDM melalui diklat. Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi berupaya memberikan peningkatan kapasitas SDM melalui diklat yang dilaksanakan.
- 1.9 Peningkatan akses masyarakat terhadap program dinas melalui jaringan. Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi berupaya meningkatkan jejaringan agar mudah diakses oleh masyarakat.
- 1.10 Optimalisasi dan Koordinasi, informasi dan sinkronisasi dengan masyarakat. Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi berupaya mengoptimalkan optimalisasi dan Koordinasi, informasi dan sinkronisasi dengan masyarakat.
- 1.11 Meningkatkan kinerja organisasi dengan membangun pola kinerja yang efektif dan efisien untuk meningkatkan pelayanan pada masyarakat di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi berupaya meningkatkan kinerja

organisasi agar memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat.

- 1.12 Peningkatan kompetensi karyawan dan stakeholder dalam pekerjaan. Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi berupaya meningkatkan kompetensi karyawan dan stakeholder dalam pekerjaan.
- 1.13 Meningkatkan SDM tenaga kerja dan pelindung pekerjaan. Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi berupaya SDM yang dimiliki oleh tenaga kerja dan dan jaminan perlindungan bagi pekerja.
- 1.14 Menumbuhkan jiwa kewirausahaan tenaga kerja yang ada. Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi berupaya menumbuhkan jiwa kewirausahaan bagi tenaga kerja yang ada.
- 1.15 Optimalisasi komitmen dan tanggung jawab pemerintah masyarakat dan dunia usaha dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi berupaya mengoptimalkan komitmen dan tanggung jawab pemerintah masyarakat dan dunia usaha dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- 1.16 Peningkatan kompetensi SDM untuk mewujudkan profesionalisme. Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi berupaya meningkatkan kompetensi SDM untuk mewujudkan profesionalisme agar memberikan pelayanan yang prima.

- 1.17 Optimalisasi publikasi/ sosialisasi program untuk mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi berupaya mengoptimalkan publikasi/ sosialisasi program untuk mendapatkan dukungan dari berbagai pihak,
- 1.18 Merangsang prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam menyelenggarakan pelayanan guna kesejahteraan masyarakat. Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi berupaya member kesadaran kepada masyarakat dalam menyelenggarakan pelayanan guna kesejahteraan masyarakat.
- 1.19 Peningkatan koordinasi antar unsur pemerintah dan masyarakat. Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi berupaya meningkatkan koordinasi antara unsur pemerintah dan masyarakat.

4. Isu-Isu Strategi

Setelah melakukan analisis SWOT, pada bagian ini akan dibahas identifikasi isu-isu strategis. Tujuan dari langkah ini adalah mengidentifikasi kebijakan pokok yang dihadapi organisasi. Isu-isu strategis secara mendasar timbul melalui putusan organisasi yang dibuat berdasarkan lingkungan internal dan eksternal.

Sesuai dengan teori strategi yang ditulis John M Bryson mengenai analisis isu strategi, pengidentifikasian isu strategis menggunakan

pendekatan langsung (*thedirect approach*).⁹ 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. Dalam mengidentifikasi isu strategis studi ini dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Mempelajari dan memahami visi dan misi
- b. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, peluang serta ancaman
- c. Mengidentifikasi isu-isu strategisnya
- d. Analisis kritikal isu strategis

Proses mengidentifikasi isu strategis merupakan suatu proses yang cukup rumit, sehingga perlu dilakukan berbagai pengujian lebih lanjut terhadap isu-isu strategis yang lebih berhasil diidentifikasi, untuk itu dilakukan alat ukur untuk melihat seberapa strategisnya isu tersebut, sehingga terjaring isu-isu yang benar-benar strategis.

Adapun beberapa isu strategis yang telah dirumuskan berdasarkan yang telah diidentifikasi terlebih dahulu :

- a. Pendidikan dan pelatihan calon pencari kerja, terdiri dari pelatihan berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat.

Pendidikan bagi pencari kerja merupakan hal yang penting karena dengan adanya pendidikan bagi pencari kerja maka mereka akan

⁹ Deegan, John M., 2007, *Environmental Accounting: An Introduction*, London: Prentice Hall.

memiliki bekal kemampuan seperti keterampilan yang nantinya akan sangat berguna saat memasuki dunia kerja.

- b. Produktivitas tenaga kerja dan tenaga kerja yang berdaya saing.

Produktivitas merupakan hal yang penting karena tenaga kerja diharapkan mampu berwirausaha dan dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja bisa menyerap lapangan pekerjaan baru dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

- c. Penempatan tenaga kerja, dengan terciptanya pelayanan penempatan tenaga kerja dan fasilitasi penempatan tenaga kerja.

Tenaga kerja yang akan mencari kerja akan bisa dilayani dan bisa dipekerjakan di perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan upaya tersebut dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan program-program yang dibuat.

- d. Terlaksananya perlindungan, kesejahteraan dan hak-hak pekerja.

Tenaga kerja wajib diberikan perlindungan agar tercapainya kesejahteraan pekerja. Yaitu perlindungan dalam bentuk memberikan jaminan-jaminan kepada para pekerja dan melindungi hak-hak yang harus menjadi milik pekerja.

- e. Terselenggaranya pembinaan dan pengawasan dalam rangka

menyusun sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan merupakan hal yang paling terpenting bagi tenaga kerja guna untuk melancarkan proses kerja dengan itu keselamatan pekerja dan kesehatan menjadi perhatian dengan memberikan binaan, pengawasan kepada tenaga kerja.

- f. Terciptanya tata kelola organisasi yang efektif, transparan, akuntabel dan bersih dari KKN.

Organisasi yang bersih ialah organisasi yang sehat dalam arti organisasi bersifat efektif, transparan, akuntabel dan bersih dari KKN agar organisasi tersebut bisa dengan sebagaimana mestinya dan tidak ada hambatan.

5. Identifikasi Implementasi Strategi

Pada bagian ini akan dibahas mengenai identifikasi implementasi strategi tujuan dari langkah ini adalah mengidentifikasi implementasi strategi kebijakan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menanggulangi pengangguran di Kabupaten Bantul.

- a. Meningkatnya ketrampilan pencaker sesuai yang dibutuhkan pasar kerja dan mampu berwirausaha.

Kualitas tenaga kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi optimalisasi kerja oleh karena itu kualitas tenaga kerja harus diperhatikan dengan meningkatkan keterampilan dari pencari kerja. Dengan memperhatikan kualitas dari tenaga kerja maka penempatan tenaga kerja tidaklah sulit karena pencari kerja

sudah memiliki kualitas dan mampu bersaing dan mampu berwirausaha dan menciptakan lapangan pekerjaan sebanyakya.

Sesuai dengan teori dari strategi yang di tulis John M Bryson dalam bukunya perencanaan strategis bagi organisasi sosial, adapuni kriteria strategi yang baik adalah dirumuskan berdasarkan pemahaman kondisi lingkungan.¹⁰ Hal ini berhubungan dengan teknologi, sosial, ekonomi, budaya, dan politik apa yang memungkinkan menjadi peluang dan ancaman yang dihadapi oleh organisasi. Dari penjelasan teori tersebut bisa disimpulkan bahwa dengan melihat di lingkungan sosial yang menjadi peluang untuk meningkatkan ekonomi yang menjadi perhatian karena tingginya angka pengangguran di Kabupaten Bantul maka upaya dari Disnakertras adalah memberikan pelatihan dan produktivitas yang bertujuan meningkatnya ketrampilan pencari kerja sesuai yang dibutuhkan pasar kerja dan mampu berwirausaha.

b. Terciptanya Optimalisasi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja:

Terciptanya penempatan kerja dan perluasan kerja yang optimal sehingga para pencari kerja bisa tersalurkan dan mampu bekerja. Agar terjadinya keseimbangan antara pencari kerja dan lapangan pekerjaan maka dilakukan perluasan kerja seperti pengiriman tenaga kerja keluar. Jadi akan terjadi keseimbangan dimana terdapat banyak

¹⁰ Ibid (hal 172)

pengangguran dan dimana pula banyak terdapat lapangan pekerjaan yang kosong dengan melakukan peluasan maka akan terjadi saling mengisi. Dengan melihat banyaknya pencari kerja maka upaya yang harus dilakukan berusaha menyalurkan para pencari kerja agar mereka bisa bekerja upaya tersebut dilaksanakan dengan melakukan kerjasama dengan pihak luar melalui program penempatan tenaga kerja ke luar daerah maupun luar negeri. Untuk penempatan tenaga kerja dalam satu provinsi maka melalui penempatan tenaga kerja antar lokal.

Sesuai dengan teori dari strategi yang ditulis John M Bryson dalam bukunya perencanaan strategis bagi organisasi sosial, adapun strategi yang baik adalah memiliki tujuan yang jelas sehingga mampu memberikan stabilitas dan kesatuan arah.¹¹ Mampu mendefenisikan hubungan dan tugas dan fungsi organisasi dan tujuan pendirian organisasi dan kontribusi organisasi pada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Jika dikaitkan dengan teori strategi tersebut maka kebijakan yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam upaya penempatan dan peluasan tenaga kerja karena sesuai dengan misi Dinas ialah mengupayakan menanggulangi pengangguran agar pengangguran di Kabupaten Bantul berkurang dengan melaksanakan program-program yang dibuat.

¹¹ Ibid (hal 5)

B. Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi dalam Menanggulangi Pengangguran di Kabupaten Bantul

Strategi merupakan cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dan berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Untuk mencapai tujuan dan sasaran perlu pula dirumuskan kebijakan. Kebijakan adalah arah/tindakan yang diambil Pemerintah Daerah untuk mencapai tujuan. Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan serta untuk memperoleh alokasi anggaran untuk mengukur capaian kinerja diperlukan indikator kinerja. Strategi, arah kebijakan, program dan indikator dalam pembangunan dijabarkan sesuai dengan misi. Untuk strategi penanggulangan pengangguran yang terdiri dari pengangguran terbuka, pengangguran terselubung dan setengah pengangguran.

Sesuai dengan teori Edward yang menyatakan 3 bentuk pengangguran yaitu *Pertama*, pengangguran terbuka yaitu mereka yang tidak mau bekerja karena mengharapkan pekerjaan yang lebih baik atau mereka yang mau bekerja tetapi tidak memperoleh pekerjaan. *Kedua*, pengangguran terselubung yaitu mereka yang bekerja yang jumlah jam kerjanya lebih sedikit dari yang mereka inginkan. *Ketiga*, Tampak bekerja tetapi tidak bekerja secara penuh yaitu mereka yg digolongkan sebagai pengangguran terbuka dan setengah pengangguran¹². Untuk mengatasi pengangguran-pengangguran

¹² *Ibid*

tersebut akan ditanggulangi dengan beberapa program diantaranya melaksanakan pelatihan dan program penempatan tenaga kerja dan peluasan kerja. Untuk menanggulangi beberapa jenis pengangguran tersebut tidak dibedakan program yang melaksanakannya karena dari keseluruhan program diperuntukkan keseluruhan jenis pengangguran. Adapun prioritas pembangunan ditetapkan sebagai berikut:

1. Bentuk Program

Tabel 3.2 Reallisasi Program dan Kegiatan

NO	Program	Kegiatan	Target	Realisasi	Kategori
1	Melaksanakan Pelatihan	1. Pelatihan Mobile Training Unit (MTU)	992 Orang	1472 Orang	Sangat Berhasil
		2. Pelatihan Institusional			
2	Penempatan Tenaga Kerja	1. AKL (Angkatan Kerja Lokal)	500 Orang	2019 Orang	Sangat Berhasil
		2. AKAD (Angkatan Kerja Antr Daerah)			
		3. AKAN (Angkatan Kerja Antar Nasional)			
3	Peluasan Kerja	1. Sistem Padat Karya	926 Orang	730 Orang	Cukup Berhasil
		2. Penciptaan wirausaha baru melalui terapan teknologi tepat guna			
		3. Pemberdayaan Masyarakat melalui Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKIMT)			
		4. Penyebarluasan Informai Bursa Kerja			

2. Melaksanakan Pelatihan

Dengan Misi Menciptakan tenaga kerja terampil, berkualitas dan produktif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul memiliki strategi peningkatan SDM yaitu para pencari kerja harus ditingkatkan SDM yang ada pada mereka agar memiliki kemampuan atau kualitas yang benar-benar mampu bersaing didunia kerja maka dinas membuat kebijakan dengan perbaikan mutu tenaga kerja dengan kemampuan SDM yang sudah ada ditingkatkan lagi, hal itu direalisasikan dengan program-program yang mengarah ke upaya peningkatan mutu tenaga kerja. Program-program tersebut dalam bentuk pelatihan bagi pencari kerja dengan dua jenis pelatihan yaitu, pelatihan yang bersifat institusional dan non institusional. Tujuan dari pelatihan tersebut meningkatkan keahlian, keterampilan dan produktivitas kerja.

Sesuai dengan teori pengangguran menurut Edgar O Edward, salah satu dimensi pengelompokan pengangguran yaitu Produktivitas (kurang produktivitas sering kali disebabkan oleh kurangnya sumber-sumber daya komplementer untuk melakukan pekerjaan)¹³. Strategi dan program-program yang dibuat oleh Dinas Ketenaga Kerjaan implementasikan dengan sebaik-baik nya guna tercapainya misi yaitu Menciptakan tenaga kerja terampil, berkualitas dan produktif. Tahapan implementasi menjadi begitu

¹³ *Ibid*

penting karena suatu kebijakan tidak akan berarti apa-apa jika tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

“Mekanismenya ya sesuai dengan macam atau jenis dari bentuk program-program misalnya, pelatihan ya kita melatih para pencari kerja melalui beberapa jenis pelatihan sehingga yang telah mengikuti pelatihan mereka memiliki bekal atau kemampuan yang bisa digunakan saat bekerja dan mampu bersaing.”¹⁴

1) Pelatihan Mobile Training Unit (MTU)

Pelatihan MTU ialah pelatihan bersifat non institusional yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan sistem pelatihan keliling, yaitu sistem pelatihan yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih optimal. Pelatihan MTU merupakan pelatihan yang berbasis masyarakat yaitu pelatihan yang mengutamakan masyarakat seperti kelompok keluarga miskin dan penganggur yang benar-benar tidak memiliki potensi untuk bekerja dan kemudian diberikan pelatihan. Pelatihan MTU tersebut diajukan oleh pemerintah desa setempat dengan mengajukan dalam bentuk proposal dan menyiapkan minimal 16 peserta yang akan mengikuti pelatihan dan pendidikan minimal SD.

Adapun tujuan dari pelatihan ini ialah untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas keterampilan bagi pencari kerja supaya mampu berwirausaha dan bekerja di

¹⁴ Wawancara dengan Sumarito SH, Seksi Pengendalian Pelatihan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab Bantul, Tanggal 14 Juli 2014.

perusahaan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja non institusional yaitu pelatihan ke desa-desa.

Dengan nilai capaian indikator sasaran tersebut adalah tersedianya tenaga terampil pencari kerja dan bertambahnya jumlah pencari kerja yang memiliki keterampilan. Dilaksanakannya pelatihan MTU karena mengingat bahwa sebagian besar angkatan kerja tinggal di pedesaan belum memiliki keterampilan yang memadai dan mereka berada jauh dari pusat/balai latihan kerja maka dilaksanakan pelatihan keliling (MTU) ini.

Realisasi tahun 2013 meliputi pelatihan keterampilan MTU berbasis masyarakat sebanyak 44 paket yaitu sejumlah (704 orang) dan pelatihan institusional berbasis kompetensi sebanyak 18 paket yaitu (288 orang) dengan anggaran berasal sumber dari sumber dana APBD sebanyak Rp 1,553,029.000 sedangkan dari dana APBN (dekonsentrasi) sebanyak Rp 1.084.400.000- dihasilkan pelatihan sebanyak 30 paket yaitu (480 orang) untuk pelatihan institusional di BLK. Keseluruhan sebanyak (1472 orang) apabila ditambahkan dengan pelatihan di LPK sebanyak 7 paket (48 orang). Jumlah pelatihan secara keseluruhan adalah sebanyak 99 paket yaitu 1520 orang).

Sebagai perbandingan, di tahun 2012 telah dilaksanakan pelatihan MTU sebanyak 26 paket yaitu sejumlah, pelatihan institusional di BLK sebanyak 14 paket, dan pelatihan untuk subsidi program di LPK sebanyak 7 paket. Sedangkan melalui dana APBN dilaksanakan pelatihan institusional di BLK sebanyak 30 paket (480 orang), semuanya berjumlah 72 paket yaitu (1152 orang).

2) Pelatihan Institusional

Pelatihan institusional ialah pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui BLK yaitu balai latihan kerja yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pelatihan kepada pencari kerja. Pelatihan ini berbasis kompetensi diutamakan bagi mereka yang telah mempunyai keterampilan khusus dan tinggal memoles serta meningkatkan keterampilan supaya bisa bersaing didunia kerja. Hasil dari kegiatan ini adalah pencari kerja bisa bekerja dan masuk dunia kerja dan mampu berwirausaha. Pelatihan institusional merupakan pelatihan yang banyak diminati oleh pencari kerja dengan banyaknya pendaftar yang ingin mendaftarkan diri sebagai peserta maka diadakannya seleksi. Pendaftar yang memenuhi persyaratan akan diprioritaskan. Dengan nilai capaian indikator sasaran tersebut adalah tersedianya tenaga terampil pencari kerja

dan bertambahnya jumlah pencari kerja yang memiliki keterampilan.

Realisasi tahun 2013 meliputi pelatihan keterampilan MTU berbasis masyarakat sebanyak 44 paket yaitu sejumlah (704 orang) dan pelatihan institusional berbasis kompetensi sebanyak 18 paket yaitu (288 orang) dengan anggaran berasal sumber dari sumber dana APBD sebanyak Rp 1,553,029.000 sedangkan dari dana APBN (dekonsentrasi) sebanyak Rp 1.084.400.000- dihasilkan pelatihan sebanyak 30 paket yaitu (480 orang) untuk pelatihan institusional di BLK. Keseluruhan sebanyak (1472 orang) apabila ditambahkan dengan pelatihan di LPK sebanyak 7 paket (48 orang). Jumlah pelatihan secara keseluruhan adalah sebanyak 99 paket yaitu 1520 orang).

Sebagai perbandingan, di tahun 2012 telah dilaksanakan pelatihan MTU sebanyak 26 paket yaitu sejumlah, pelatihan institusional di BLK sebanyak 14 paket, dan pelatihan untuk subsidi program di LPK sebanyak 7 paket. Sedangkan melalui dana APBN dilaksanakan pelatihan institusional di BLK sebanyak 30 paket (480 orang). Semuanya berjumlah 72 paket yaitu (1152 orang).

“Pelatihan Institusioan merupakan pelatihan yang banyak diminati oleh tenaga kerja dengan banyaknya proposal yang mengajukan pelatihan sehingga kami melakukan tahap seleksi yaitu para pendaftar yang yang

mengajukan proposal harus mengikuti langkah tahapan seleksi".¹⁵

3. Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja

Misi menciptakan peluang kerja dan kesempatan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi membuat strategi memperluas lapangan pekerjaan dan memfasilitasi masyarakat untuk berpartisipasi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia sesuai kebutuhan pasar kerja.

Dengan angka pengangguran 28.075 orang terdiri dari pengangguran terbuka. Di tahun 2012 itu merupakan angka pengangguran yang tinggi maka upaya disnakertras harus memperluas lapangan pekerjaan dan memberikan fasilitas kepada para pencari kerja agar mereka mampu berwirausaha. Dengan memperluas lapangan pekerjaan dengan melakukan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan baik didalam daerah maupun diluar daerah dan memfasilitasi kepada pencari kerja agar mereka bisa berwirausaha dengan mereka berwirausaha maka akan banyak pula terciptanya lapangan pekerjaan dengan upaya itulah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul menciptakan program perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja agar mengurangi angka pengangguran yang tinggi ditahun 2012 yaitu 28.075 orang terdiri dari pengangguran terbuka yaitu mereka yang tidak mampu

¹⁵ Wawancara dengan Sumarito SH, Seksi Pengendalian Pelatihan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab Bantul, Tanggal 14 Juli 2014.

bekerja karena mengharapkan pekerjaan yang lebih baik naupun mereka yang mau bekerja tetapi tidak memperoleh pekerjaan.

“Disisi penempatan tenaga kerja juga begitu, mereka yang mengajukan atau yang mendaftar pekerjaan atau yang mencari lowongan pekerjaan kita salurkan sesuai dengan pendidikan nya apa, berdasarkan kemampuan nya, akan kita salurkan ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dan memberikan bantuan yang bisa membantu mereka dalam berusaha agar mereka mampu berwirausaha dari situ juga agar terciptanya lapangan pekerjaan¹⁶”.

1) Penempatan Pencari Kerja melalui Antar Kerja Lokal (AKL) dan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Nasional (AKAN)

Mengingat di Kabupaten Bantul jumlah pengangguran masih cukup tinggi maka program / kegiatan penempatan tenaga kerja melalui Antar Kerja Lokal (AKL) dan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Nasional (AKAN) merupakan prioritas untuk dilaksanakan. Hal-hal yang mendukung keberhasilan dalam menanggulangi pengangguran adalah penempatan tenaga kerja menjadi prioritas pada program ketenagakerjaan upaya mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten Bantul. Dalam pelaksanaannya, penempatan harus mengakomodasi kebutuhan pencari kerja apalagi jika ada lowongan yang ditawarkan, maka sebanyak mungkin hal itu

¹⁶ Wawancara dengan Ibu Dra. Irna Hermawati S. MM. sub bag Program, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab Bantul, Tanggal 7 Juli 2014.

harus dilakukan untuk memenuhi penyerapan tenaga kerja sebanyak-banyaknya.

Kegiatan penunjang penempatan seperti: mengadakan penyuluhan yang tujuannya adalah menghindarkan penipuan yang dialami tenaga kerja, seleksi dan memfasilitasi / mempertemukan pencari kerja dan perusahaan sesuai spesifikasi yang dibutuhkan serta penanggulangan permasalahan penempatan tenaga kerja yang tujuannya adalah menciptakan situasi yang kondusif untuk bekerja terhindar dari berbagai permasalahan. Selain itu juga mengadakan koordinasi dan pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja.

a) **AKL (Angkatan Kerja Lokal)**

Angkatan Kerja Lokal (AKL) merupakan penempatan tenaga kerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul untuk menempatkan lowongan pekerjaan yang ada di Kabupaten Bantul, dengan melakukan kerjasama dengan perusahaan perusahaan lokal dan membantu perusahaan dalam perekrutan pegawai dengan memfasilitasi seperti tempat seleksi hal ini diharapkan lowongan pekerjaan yang sangat dapat ditempatkan oleh tenaga kerja dari Kabupaten Bantul, sehingga keberadaan suatu perusahaan dapat memberi manfaat optimal pada masyarakat di Kabupaten Bantul.

Apabila pencari kerja telah terdaftar mengikuti jalur AKL, maka bila suatu saat ada lowongan pekerjaan disuatu perusahaan yang beralokasi di Kabupaten Bantul, maka pencari kerja yang telah mendaftarkan diri tersebut akan dipanggil, selain itu informasi lowongan kerja tersebut akan dipasang di papan pengumuman yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dan dimedia massa sehingga akan menjangkau para pencari kerja yang belum terdaftar dalam jalur AKL. Hal ini dapat dilihat jumlah penempatan kerja melalui jalur AKL yang dilakukan dinas tenaga kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai berikut:

Tabel 3.3
Jumlah Penempatan Tenaga Kerja
Melalui Jalur AKL di Kabupaten Bantul Tahun 2013

NO	BULAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	Januari	10		10
2	Februari	12	3	15
3	Maret	13	2	15
4	April	-	54	54
5	Mei	-	93	93
6	Juni	12	-	12
7	Juli	-	-	-
8	Agustus	-	51	51
9	September	3	15	18
10	Oktober	17	7	24
11	November	4	17	21
12	Desember	221	903	1.124
	Jumlah	292	1.145	1.437

Berdasarkan data tersebut, Penempatan tenaga kerja melalui jalur AKL yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul paling banyak penempatan terjadi pada bulan Desember yaitu 221 orang laki-laki dan 903 orang perempuan. Banyaknya tenaga kerja yang tersalurkan pada bulan Desember dikarenakan banyaknya lowongan pekerjaan dari perusahaan-perusahaan yang ada diwilayah lokal. Karena akan memasuki pergantian tahun maka perusahaan banyak membuka lowongan pekerjaan. Para tenaga kerja yang ditempatkan melalui jalur AKL ini mereka ditempatkan di perusahaan swasta yaitu di perusahaan elektronik, tekstil, dan juga bidang jasa.

Sebagai perbandingan di tahun 2012 penempatan melalui jalur AKL keseluruhan melalui jalur AKL, AKAD dan AKA sebanyak 2503 orang dan melalui jalur AKL saja sebanyak 1753 orang. Apabila dilihat dari perbandingan tahun mengalami penurunan tetapi dilihat dari target telah tercapai. Berdasarkan target kinerja sebanyak 500 orang, maka tingkat capaiannya keseluruhanya 404% (berhasil)

b) **AKAN (Angkatan Kerja Antar Negara)**

Merupakan penempatan kerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul kepada para pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri, maksud diadakan program AKAN adalah karena besarnya peluang kerja diluar negeri yang memungkinkan untuk diisi oleh tenaga kerja dari Indonesia, terutama pada sektor informal, Dengan penempatan tenaga kerja di luar negeri diharapkan akan dapat mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Bantul.

Lain halnya dengan AKL, Jalur AKAN memungut biaya perjalanan sesuai dengan Negara yang dituju, biaya yang digunakan untuk mengurus Visa, Paspor, Tiket dan Asuransi. Penempatan yang dilakukan dinas tenaga kerja dan transmigrasi pada jalur AKAN ini dituju ke berbagai Negara. Untuk penempatan melalui jalur AKAN tidak terlepas dari program kementrian tenaga kerja karena program tersebut merupakan kerjasama antar daerah. Kabupaten Bantul melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sejauh ini hanya melakukan pengiriman tenaga kerja hanya ke Negara seperti Amerika dengan profesi sebagai pekerja kapal pesiar dan selebihnya ke Malaysia dan Taiwan.

Tabel 3.4
Jumlah Penempatan Tenaga Kerja
Melalui Jalur AKAN di Kabupaten Bantul Tahun 2013

NO	BULAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	Januari	57	22	79
2	Februari	7	1	8
3	Maret	3	-	3
4	April	-	7	7
5	Mei	-	4	4
6	Juni	13	8	21
7	Juli	7	14	21
8	Agustus	-	-	-
9	September	-	-	-
10	Oktober	10	3	13
11	November	-	-	-
12	Desember	-	-	-
Jumlah		97	59	156

Berdasarkan data tersebut, penempatan tenaga kerja melalui jalur AKAN yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul paling banyak penempatannya terjadi pada bulan Januari yaitu 79 orang pencari kerja, dengan perincian 57 orang laki-laki dan 22 orang perempuan. Terjadinya peningkatan pada bulan Januari tersebut dikarenakan banyaknya permintaan tenaga kerja dari Negara yang dituju yaitu Negara Malaysia. Oleh karena itu Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Bantul sebagai sarana penempatan pegawai melakukan seleksi hingga pengiriman tenaga kerja ke Negara yang dituju. Sebagai perbandingan di tahun 2012 penempatan melalui jalur AKL keseluruhan melalui jalur AKL,AKAD

dam AKAN sebanyak 2503 orang dan melalui jalur AKAN saja sebanyak 156 orang. Apabila dilihat dari perbandingan tahun mengalami penurunan tetapi dilihat dari target telah tercapai. Berdasarkan target kinerja sebanyak 500 orang, maka tingkat capaian nya keseluruhanya 404% (berhasil)

c) AKAD (Angkatan Kerja Antar Daerah)

Merupakan penempatan tenaga kerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul kepada masyarakat pencari kerja yang ingin bekerja diluar propinsi, karena sebagian besar pertumbuhan angkatan kerja tidak diimbangi dengan tersedianya lowongan pekerjaan yang ada di Kabupaten Bantul, selain itu juga disebabkan tidak meratanya penyebaran penduduk di Indonesia.

Hal ini menimbulkan adanya daerah yang kesempatan penduduknya terbatas kesempatan kerjanya dan adanya daerah yang kesempatan kerjanya luas tetapi jarang penduduknya. Untuk penempatan kerja melalui AKAD ini pemerintah kabupaten bantul baru hanya melakukan kerjasama dengan pemerintah provinsi Batam, Kalimantan Barat dan Kalimantan Timur. Sesuai prosedur yang ada harus melakukan kerjasama dengan pemerintah

calon tenaga kerja yang akan ditempatkan keluar daerah setelah melakukan seleksi maka terdaftar tenaga kerja yang akan ditempatkan keluar daerah dengan didasari berita acara dan kemudian berita acara tersebut dikirimkan ke pemerintah daerah yang dituju. Hal ini dapat dilihat jumlah penempatan kerja melalui jalur AKL yang dilakukan dinas tenaga kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai berikut :

Table 3.5
Jumlah Penempatan Tenaga Kerja
Melalui Jalur AKAD di Kabupaten Bantul Tahun 2013

NO	BULAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	Januari		53	53
2	Februari	8	44	52
3	Maret	7	18	25
4	April	26	1	27
5	Mei	3	38	41
6	Juni	29	27	56
7	Juli	1	21	22
8	Agustus	8	49	57
9	September	14	44	58
10	Oktober	4	31	35
11	November			
12	Desember			
	Jumlah	100	326	469

Berdasarkan data tersebut, penempatan tenaga kerja melalui jalur AKAD yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Paling banyak penempatan terjadi pada bulan September yaitu 58 orang pencari kerja dengan perincian 14 laki-laki dan 44 perempuan. Terjadinya peningkatan penempatan melalui jalur AKAD

pada bulan September itu dikarenakan Banyaknya permintaan tenaga kerja dari pemerintah Provinsi Batam, kemudian Disnakertrans melakukan penyebaran informasi dan melakukan seleksi hingga pengiriman tenaga kerja ke Daerah Batam.

Sebagai perbandingan di tahun 2012 penempatan melalui jalur AKL keseluruhan melalui jalur AKL, AKAD dan AKAN sebanyak 2503 orang dan melalui jalur AKAD saja sebanyak 469 orang. Apabila dilihat dari perbandingan tahun mengalami penurunan tetapi dilihat dari target telah tercapai. Berdasarkan target kinerja sebanyak 500 orang, maka tingkat capaiannya keseluruhanya 404% (berhasil)

2) Perluasan Kerja Melalui :

Pada bagian ini akan menjelaskan strategi penanggulangan pengangguran dengan melalui perluasan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan memberikan peluang kerja seluas-luasnya kepada tenaga kerja yang ingin bekerja atau pengangguran. Seperti yang dikatakan Simanjuntak Payaman pada teorinya mengenai Tenaga Kerja Agar dapat mengkaji tenaga kerja, maka dapat dijelaskan mengenai angkatan kerja. Yaitu kelompok penduduk usia kerja yang potensial disini diartikan sebagai kesiapan seseorang untuk masuk lingkungan kerja baik dalam sedang bekerja maupun dalam proses mencari pekerjaan¹⁷. Oleh karena itu

harus melakukan perluasan kerja agar para pencari kerja dapat disalurkan. Upaya penanggulangan pengangguran dengan perluasan kerja akan dilaksanakan dengan beberapa program yang diantaranya sistem padat karya, penciptaan Wirausaha baru melalui Terapan Teknologi Tepat Guna, Pemberdayaan Masyarakat melalui Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKIMT), dan Penyebarluasan Informasi Bursa Kerja.

a) Sistem Padat Karya

Program padat karya merupakan suatu program yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam upaya mengurangi angka pengangguran dengan memberikan suatu pekerjaan kepada masyarakat, terutama masyarakat miskin. Padat karya merupakan salah satu program APBN dari Kementerian Tenaga Kerja yang telah lama menjalankan program tersebut dan kemudian dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan dana dari APBD. Bentuk kerja dari padat karya ialah dengan memberikan suatu proyek kepada masyarakat dan masyarakat sendiri yang mengerjakan proyek tersebut dengan upah dari Dinas Tenaga dan Transmigrasi, seperti dengan memberikan proyek sarana dan prasarana fisik yang dikerjakan oleh masyarakat kemudian upah diberikan oleh Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan dari aktifitas masyarakat pencari kerja didorong untuk berpikir dan bertindak kreatif dan inovatif dengan harapan agar mereka mampu menjadi masyarakat yang mandiri (wirausaha) atau menjadi masyarakat *entrepreneur*. Cara memfasilitasi masyarakat pencari kerja agar mau dan bisa menjadi wirausaha baru yaitu perluasan kerja yang mampu mendorong kearah usaha mandiri yang didasarkan pada potensi sumberdaya manusia yang tersedia Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja (PPKK) merupakan perwujudan upaya penciptaan lapangan kerja melalui kegiatan usaha produktif yang berkelanjutan dengan mendayagunakan sumber daya alam, sumber daya manusia, serta terapan teknologi yang tepat guna sehingga tercipta dan terbentuk wirausaha baru.

b) Penciptaan Wirausaha baru melalui Terapan Teknologi Tepat Guna

Perluasan kerja dilakukan dengan melalui kegiatan pembinaan tenaga kerja mandiri yaitu Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Masyarakat dengan menerapkan teknologi tepat guna. Kegiatan yang dilaksanakan adalah menciptakan tenaga kerja yang mampu bekerja secara mandiri menjadi pengusaha kecil

meningkatkan kemampuan managerial dan ketrampilan teknis pemula usaha dan usaha mikro.

Sasaran kegiatan adalah pencari kerja terutama angkatan kerja muda lulusan minimal SLTP yang memiliki bakat, minat dan motivasi yang tinggi untuk memasuki dunia usaha sebagai lapangan kerja utama. Dan juga masyarakat yang telah memiliki usaha kecil yang kemudian dilatih untuk meningkatkan kemampuan menegerial dan keterampilan teknis nya Agar bisa meningkatkan usaha mereka. Untuk di tahun 2013 pelatihan yang telah dilaksanakan pelatihah ditujukan pada 20 paket yang terdiri dari 15 orang dalam satu paket.

Pelatihan dilaksanakan bertempat di Pedukuhan Argomulyo, Kecamatan Serdayu dengan kegiatan pengolahan jamu tradisional melalui dana APBD sebesar Rp 43.000.000, sedangkan melalui dana luncuran APBN lokasi di Desa Sidomulyo, Kecamatan Bambanglipuro dengan usaha pengolahan bongol pisang dan dan di Desa Palbapang Kecamatan Bantul dengan Kegiatan pengolahan makanan (Bakpia). Pelatihan tersebut melibatkan 24 paket yang terdiri dari 15 orang satu paketnya. Dengan jumlah dana dari APBN sebesar Rp 52,000,000.

Sebagai perbandingan untuk tahun 2012 kegiatan ini dilaksanakan pelatihan pada sasaran kelompok muda berjumlah 17 paket melalui dana APBD dan 20 paket melalui Dana APBN.

c) Pemberdayaan Masyarakat melalui Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKIMT)

Perluasan kerja dilakukan dengan melalui kegiatan pembinaan tenaga kerja terdidik melalui pelatihan kewirausahaan. Pelatihan ini ditujukan kepada masyarakat yang telah memantapkan diri dengan suatu usaha dan kemudian diberikan pelatihan sesuai dengan usaha atau keahlian yang mereka miliki agar bisa menambah dan mengasah keterampilan yang mereka miliki. Kegiatan yang dilaksanakan adalah menciptakan tenaga kerja terdidik melalui pelatihan dan pemberian sarana usaha seperti bantuan modal yang bisa dipergunakan untuk perlengkapan usaha sehingga mampu bekerja secara mandiri dan dapat berwirausaha. Pelatihan yang telah dilaksanakan bertempat di Wisma Sargedede, yang terdiri dari Pelatihan Teknisi HP, Las, Bengkel, Processing dan menjahit. Dengan peserta pelatihan sejumlah 30 orang, ini adalah kelompok tenaga terdidik, dilaksanakan melalui dana APBD sebesar Rp 62,000,000.

Sebagai perbandingan di Tahun 2012 dilaksanakan pada sasaran kelompok tenaga kerja terdidik berjumlah 25 orang

melalui dana APBD. Capaian target kinerja kegiatan tercapai 100%.

“Dari program pengembangan kewirausahaan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi keuntungan yang didapat oleh para peserta adalah keterampilan, pengetahuan dan kewirausahaan sehingga dikemudian hari para peserta dapat membuat usaha sendiri dikemampuan yang didapat dari program tersebut”¹⁸

d) Penyebarluasan Informasi Bursa Kerja

Tujuan dari kegiatan ini adalah memberikan pelayanan dan informasi ketenagakerjaan yang cepat dan akurat. Memberikan pelayanan Antar Kerja melalui Peningkatan efektifitas Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja Online. Untuk di tahun 2013 Dinas tenaga kerja dan transmigrasi melakukan penyuluhan di delapan lokasi sasaranya ke desa-desa dan BKK yang ada di pendidikan menengah maupun perguruan tinggi yang nanti kita pasang pengumuman yang dilaksanakan pada saat tahun ajaran baru atau pada saat kelulusan, diharapkan terutama SMK yang telah lulus.

Karena biasanya siswa SMK yang telah lulus banyak yang mencari pekerjaan mereka yang telah mendaftar diberi bekal dengan pengetahuan ketenagakerjaan, dan persiapan mental untuk bekerja setelah itu baru diberikan tawaran pekerjaan sesuai dengan lowongan pekerjaan yang ada. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sendiri tidak hanya memberikan pelayanan kepada

¹⁸ Wawancara dengan Ibu Istiril Widilastuti SIP, MPA. Seksi pendataan dan peluasan kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab Bantul, Tanggal 7 Juli 2014.

pencari kerja tetapi juga memberikan pelayanan kepada pemberi kerja seperti melakukan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan mencarikan tenaga kerja dengan menyebarluaskan informasi lowongan pekerjaan dengan menempelkan lowongan pekerjaan di papan pengumuman yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi, memasukan lowongan pekerjaan di website Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Bantul dan website pusat yaitu IPK OL yaitu informasi pasar kerja online yang merupakan program dari Kementrian Tenaga Kerja dan memfasilitasi perekrutan tenaga kerja, melakukan seleksi di Dinas Tenaga Kerja.¹⁹

Realisasi dari kegiatan tersebut adalah :

- (1) Pelayanan / Pendaftaran Pencari Kerja meliputi:
 - (a) Pengadaan Blanko AK I (kartu kuning)
 - (b) Pelayanan Pencari AK I
 - (c) Pengadaan AK IV (surat panggilan)
 - (d) Pelayanan AK V (pencari kerja yang terdaftar)
 - (e) Pembuatan AK II (luar daerah)
- (2) Pemberdayaan pencari kerja / pengangguran melalui penyebaran informasi kerja (8 Desa), meliputi :
 - (a) Pencarian/pengumpulan data lowongan kerja di Perusahaan- perusahaan.

¹⁹ Wawancara dengan Ibu Rina Dwi K, seksi informasi dan penempatan tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kab. Bantul Tanggal 14 Juli 2014

- (b) Pengolahan dan penyajian lowongan baik AKL, AKAD maupun AKAN.
- (c) Pencetakan / pembuatan informasi lowongan kerja.
- (d) Penyebarluasan informasi lowongan kerja ke desa-desa dan Kecamatan.

Dari program-program yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menanggulangi pengangguran di Tahun 2013 yaitu penempatan tenaga kerja melalui Antar kerja Lokal (AKL) Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Nasional (AKAN) merupakan program yang paling efektif dalam menanggulangi pengangguran karena dari program tersebut banyak menyerap tenaga kerja dan membantu mengurangi angka pengangguran dengan jumlah 2019. Target untuk tercapainya penempatan tenaga kerja melalui AKL, AKAD dan AKAN adalah 500 orang namun pada realisasinya sebanyak 2019 orang. Disini sudah tampak jelas betapa banyaknya tenaga kerja yang tersalurkan melalui program penempatan tenaga kerja ini. Sedangkan data pencari kerja Tahun 2013 sebanyak 6806 orang.

Program tersebut merupakan strategi pengangguran yang paling efektif karena dengan pengurangan jumlah pengangguran yang cukup banyak program ini juga efisien untuk dilaksanakan hanya dengan melakukan banyak kerjasama dengan pihak pemerintah daerah lain ataupun perusahaan-perusahaan yang banyak menyerap tenaga kerja.

Dengan itu banyak tenaga kerja yang siap bekerja bisa ditempatkan dan juga banyak mengurangi angka pengangguran yang ada di Kabupaten Bantul.

Sesuai dengan teori strategi menurut Crisience C. Ronal, 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.²⁰ Pada kenyataannya dengan adanya masalah tingginya angka pengangguran yang ada di kabupaten bantul upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus menangani masalah tersebut dengan mananggulaginya melalui program-program yang dalam bentuk pola-pola yang memiliki tujuan menuntaskan masalah tersebut dan mengimplementasi program yang dirumuskan. Upaya tersebut bisa dikatakan berhasil karena dengan program penempatan tenaga kerja melalui AKL, AKAD dan AKAN mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Bantul dan sesuai dengan tujuan dari Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi dalam menanggulangi pengangguran.

²⁰ Crisience C. Ronal dan P. A. Supriyono, 1986, Strategi Pembangunan Masyarakat, PDEE (Hal. 01)