

STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

STRATEGY OF THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION IN IMPROVING QUALITY OF WORKFORCE IN SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA

Puspa Mahadini¹, Marita Ahdiyana²

¹ Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Hukum, dan Ilmu Politik, Universitas Negeri Yogyakarta

² Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Hukum, dan Ilmu Politik, Universitas Negeri Yogyakarta

INFORMASI ARTIKEL

Article history:

Diterima 27-01-23

Diperbaiki 13-02-23

Disetujui 21-02-23

Kata Kunci:

Strategi, Kualitas, Tenaga Kerja, Daerah Istimewa Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta dan faktor-faktor yang menghambat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah jenis data primer dan sekunder. Jenis data primer diambil dari wawancara dan observasi. Jenis data sekunder bersumber dari laporan kegiatan-kegiatan, rencana strategis Disnakertrans 2017-2022, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Disnakertrans DIY, Standar Operasional Prosedur Disnakertrans, peraturan-peraturan, dan website resmi instansi. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles & Huberman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di DIY yang telah diimplementasikan tersebut belum mampu secara signifikan meningkatkan kualitas tenaga kerja di DIY. Masih ditemui beberapa kekurangan yaitu kurangnya proses pemantauan dan pendataan sehingga penyerapan alumni di dunia kerja tidak lengkap. Perlu adanya pendampingan dan pemberian motivasi bagi lulusannya. Penyusunan strategi ke depannya perlu secara kritis merespon dan menyesuaikan dengan perkembangan saat ini. Faktor yang menghambat meliputi kurangnya jumlah pegawai dan instruktur pelatihan, anggaran yang terbatas karena adanya *refocusing* sebagai dampak pandemi Covid-19, dan adanya kelompok masyarakat yang masih belum mengetahui adanya program.

ABSTRACT

Keywords:

Strategy, Quality, Workforce, Special Region of Yogyakarta

This study aims to determine the strategy of the Department of Manpower and Transmigration in improving quality of workforce in Special Region of Yogyakarta and inhibiting factors. This research used a descriptive method with a qualitative approach. The types of data used were primary and secondary data. The primary data type was derived from interviews and observations. The secondary data came from activity reports, the strategic plan of The Department of Manpower and Transmigration 2017-2022, Government Agency Performance Reports, Standard Operating Procedure, regulations, and official website of agency. The validity of the data using source triangulation. The data analysis technique in this study uses the Miles & Huberman model. The results showed that the strategy in improving quality of workforce in Special Region of Yogyakarta that has been implemented has not been able to significantly improve the quality of work force. There are still some shortcomings, including the lack of monitoring and data collection so the data of absorption of graduates in the job market is incomplete. Assistance and motivation also are needed for graduates. In formulating strategy, in the future needs to respond critically and adapt to current

develpomens. The inhibiting factors are the lack of staff and instructors, the limited budget because of refocusing due to Covid-19, and there are community who are still not aware of the existence of the programs.

1. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah penduduk terbesar keempat di dunia, setelah China, India, dan Amerika. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk (2020), jumlah penduduk Indonesia sebanyak 270,20 juta jiwa. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Indonesia memiliki jumlah angkatan kerja yang besar pula. Data Badan Pusat Statistik (2020) mencatat angkatan kerja di Indonesia per Agustus 2020 sebanyak 138,22 juta penduduk atau 67,76 persen dari jumlah penduduk usia kerja. Artinya Indonesia memiliki potensi jumlah tenaga kerja yang melimpah dalam proses pembangunan.

Menurut Rochaida (2016: 14) jumlah penduduk yang banyak ini merupakan hal yang positif karena dapat dijadikan sebagai subjek pembangunan dan memacu perkembangan ekonomi. Namun jika melihat realitas yang ada, kondisi ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan jumlah angkatan kerja yang banyak namun kualitas dan daya saingnya masih rendah (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, 2016). Padahal, faktor terpenting tenaga kerja bukan sekedar dilihat dari kuantitas saja namun juga kualitasnya.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI nomor 12 tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020-2024 memaparkan bahwa masalah daya saing tenaga kerja yang rendah disebabkan rendahnya kualitas SDM dimana kondisi penyerapan tenaga kerja didominasi lulusan SD (38,89 persen pada Agustus 2020), sementara tidak semua tenaga kerja lulusan pendidikan tinggi memiliki kesiapan dan kapasitas sesuai kebutuhan dunia kerja. Apalagi di era globalisasi dan semenjak diberlakukannya Masyarakat Ekonomi ASEAN yang membuat mobilitas tenaga kerja terampil di ASEAN bergerak sangat dinamis dan membuka celah bagi tenaga kerja asing masuk dan merebut pasar kerja nasional.

Di samping itu, era revolusi industri 4.0 telah mengubah cara industri beroperasi dengan menggunakan teknologi mesin untuk mengganti tenaga manusia demi efektivitas dibidang produksi. Di era tersebut potensi perusahaan industri

digital kreatif yang beroperasi di DIY juga semakin berkembang dengan jumlah 110 perusahaan dan sebagian besar merupakan kantor pusat, namun yang masih menjadi tantangan ialah keterbatasan SDM ahli (Laporan Perekonomian DIY, 2021). Kebutuhan SDM terampil yang menguasai teknologi akan sangat dibutuhkan. Persaingan kerja pun semakin ketat dengan peluang kerja yang terbatas.

Penanganan masalah ketenagakerjaan khususnya dalam aspek peningkatan kualitas tenaga kerja bukan hanya menjadi kewajiban pemerintah pusat namun juga pemerintah daerah. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY memiliki kewenangan tersebut.

Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu provinsi yang masih memerlukan perhatian dalam penanganan ketenagakerjaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2020) DIY memiliki jumlah penduduk mencapai 3,668 juta jiwa dengan kepadatan penduduk tertinggi ke empat di Indonesia. Sedangkan berdasarkan Survei Angkatan Kerja (2020) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di DIY mencapai 71,12 persen yang didominasi laki-laki. Hal ini karena faktor budaya yang melekat dimana umumnya tanggung jawab mencari nafkah ada pada laki-laki.

Kondisi ketenagakerjaan di DIY juga masih berhadapan dengan permasalahan rendahnya tingkat pendidikan pekerja. Data Badan Pusat Statistik (2020) memaparkan sejumlah 563,68 ribu merupakan lulusan SD dan yang di bawahnya (tidak/belum tamat SD dan tidak/belum pernah sekolah), diikuti penduduk bekerja berpendidikan SMK sebanyak 448,32 ribu orang. Sedangkan, pekerja berpendidikan tinggi jumlahnya paling sedikit yaitu sebanyak 97,37 ribu orang berpendidikan Diploma dan 290,10 ribu orang berpendidikan Universitas. Rendahnya tingkat pendidikan pekerja di DIY perlu disikapi secara serius, mengingat kondisi mereka yang cenderung dengan keterbatasan pengetahuan dan keahlian (*low skilled*). Permasalahan ini menandakan masih rendahnya kualitas tenaga kerja di DIY (Renstra Disnakertrans DIY, 2017-2022). Dimana konfigurasi latar belakang pendidikan menjadi cerminan dari kualitas dan daya saing tenaga kerja.

Menurut Ruhana (2012: 53), pada dasarnya kualitas tenaga kerja berkaitan dengan keahlian atau keterampilan dan kemampuan kerja seseorang dalam melakukan suatu kegiatan agar dapat menghasilkan barang atau jasa. Artinya upaya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dapat dilakukan melalui peningkatan keahlian dan keterampilan, serta kemampuan seseorang pada proses produksi barang atau jasa maupun kegiatan lainnya.

DIY memiliki lapangan pekerjaan utama yang mendominasi penyerapan tenaga kerja diantaranya sektor perdagangan, pertanian, industri pengolahan, dan akomodasi makan dan minum. Hal tersebut menunjukkan penyerapan tenaga kerja didominasi sektor informal. Dimana memiliki kecenderungan tenaga kerja yang lebih mengarah pada lapangan kerja yang mudah dimasuki, dalam artian tidak membutuhkan kualifikasi khusus seperti umur, pendidikan, dan keahlian tertentu.

Menurut Kuncoro (2002: 49), perubahan jumlah serapan tenaga kerja dapat dijelaskan secara efektif oleh permintaan tenaga kerja. Artinya penyerapan tenaga kerja sama artinya dengan permintaan tenaga kerja. Berdasarkan Laporan Perekonomian DIY (2021), permintaan kebutuhan SDM di DIY yang sedang menjadi tren dan mampu tumbuh positif adalah pada perusahaan manufaktur atau industri pengolahan. Data Badan Pusat Statistik DIY (2020) memaparkan jumlah Perusahaan Industri Besar dan Sedang di DIY berjumlah 393 perusahaan dan mayoritas berada di Kabupaten Sleman sejumlah 174 perusahaan. Adapun industri unggulan di DIY meliputi industri furnitur, tekstil, logam dasar, pangan, farmasi, elektronik, jasa industri, dan hulu agro.

Selanjutnya pada penyediaan Akomodasi dan Makan Minum (Hotel dan Restoran). Hal tersebut mengingat DIY dengan pariwisatanya yang menjadi motor penggerak perekonomian sehingga banyak lapangan usaha membutuhkan tenaga kerja di sektor-sektor tersebut. Oleh karena itu, strategi peningkatan kualitas tenaga kerja juga perlu memperhatikan sektor-sektor tersebut yang dapat menjadi peluang agar terserapnya tenaga kerja.

Permasalahan lain yang menyangkut kualitas tenaga kerja yaitu persoalan pengangguran. Selain disebabkan kesenjangan jumlah pencari kerja dengan kesempatan kerja yang ada. Munculnya pengangguran juga karena keadaan kualitas

pencari kerja ataupun keahlian dan keterampilannya yang tidak sesuai dengan kebutuhan industri. Berdasarkan data Bdn Pusat Statistik (2020), Tingkat Pengangguran Terbuka dengan lulusan SMK mendapati jumlah terbanyak yaitu mencapai 7,26 persen. Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya terjadi peningkatan sebesar 3,00 persen. Diposisi tertinggi berikutnya yaitu pada jenjang Diploma sebesar 6,26 persen dan Universitas sebesar 6,00 persen. Berdasarkan karakteristiknya, data tersebut menunjukkan bahwa jumlah pengangguran terdidik di DIY yang cukup tinggi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai penyelenggara pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, memiliki tanggung jawab dalam mengatasi berbagai persoalan tersebut. Demi mewujudkan keberhasilan suatu pembangunan, maka diperlukan angkatan kerja yang memadai baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang secara menyeluruh dan terperinci memuat bagaimana upaya-upaya yang harus dilakukan agar tujuan tersebut tercapai. Strategi merupakan keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat manajemen puncak untuk diimplementasikan kepada seluruh jajaran organisasi dalam pencapaian tujuan (Siagian, 2012: 15).

Rencana strategis tahun 2017-2022 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah merumuskan strateginya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di DIY yang dilakukan melalui beberapa program. Strategi tersebut terdiri dari program pembinaan pelatihan standarisasi dan pemagangan, serta program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Program-program tersebut mengarah pada upaya membekali calon tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi, pemagangan, penyelenggaraan sertifikasi kompetensi, dan akreditasi bagi lembaga pelatihan kerjanya.

Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Wati (2020), bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja yang meliputi pelatihan berbasis kompetensi, uji kompetensi, serta menjalin kerjasama dengan pihak penyaluran tenaga kerja. Penelitian tersebut juga mengungkapkan pentingnya keberadaan

pelatihan yang melahirkan wirausaha baru dan memperoleh keterampilan sehingga peluang kerja dapat diperoleh baik di perusahaan maupun membuka usaha secara mandiri.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY berpengaruh besar dalam mendorong terciptanya tenaga kerja berkualitas melalui rencana strategi yang telah disusun sebelumnya. Strategi tersebut meliputi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi yakni pelatihan institusional, pelatihan mobile training unit, pelatihan tenaga kerja profesional, pemagangan, sertifikasi kompetensi, dan akreditasi bagi lembaga pelatihan kerjanya. Namun, adanya pandemi Covid-19 menyebabkan proses implementasi strategi tersebut terhambat. Selain berdampak pada aspek anggaran yang berkurang guna penanganan Covid-19, pada program dan kegiatannya juga sempat terhenti karena adanya pembatasan mobilisasi.

DIY dengan potensi angkatan kerja yang jumlahnya tidak sedikit ini perlu didukung dengan upaya peningkatan dan pengembangan kompetensi. Secara agregat tenaga kerja dituntut agar menguasai keahlian atau keterampilan tertentu. Hal ini bukanlah tanpa sebab, pasalnya pendidikan dan keterampilan menjadi tolak ukur bagi masyarakat untuk memperoleh pekerjaan. Dengan demikian, strategi Disnakertrans dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja penting untuk diimplementasikan ke dalam suatu tindakan. Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini berfokus pada strategi Disnakertrans dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di DIY dan faktor-faktor penghambatnya. Penelitian ini menggunakan teori implementasi strategi menurut Hunger dan Wheelen (2005), yang terdiri dari tiga indikator yaitu program, anggaran, dan prosedur.

2. Metode Penelitian

2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif bertujuan memahami fenomena yang dialami subjek penelitian secara holistik dan mendeskripsikannya ke dalam kata-kata pada konteks khusus yang alamiah dengan metode alamiah (Moleong, 2018: 6). Penggunaan metode penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan secara mendalam terkait strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di DIY.

2.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta yang beralamat di Jl. Lingkar Utara, Maguwoharjo, Kec. Depok, Kab. Sleman, DI Yogyakarta (55282). Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada Juli - September 2021.

2.3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ditentukan secara *puspositive*, yaitu dipilih berdasarkan pertimbangan dan tujuan tertentu, yaitu yang memiliki pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman cukup terkait permasalahan yang diteliti. Subjek penelitian ini adalah pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, pegawai Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY, dan peserta pelatihan.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk mempermudah proses pengumpulan data, terdapat instrumen penelitian yang telah divalidasi berupa pedoman wawancara, pedoman observasi, dan pedoman dokumentasi. Data primer diperoleh melalui wawancara kepada sejumlah informan dan melakukan observasi terkait strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di DIY. Sedangkan data sekunder berupa dokumen rencana strategis Disnakertrans DIY 2017-2022, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), laporan-laporan kegiatan, jurnal, dan website resmi instansi,

2.5. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Pada penelitian ini pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Menurut Sugiyono (2016: 274), triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang telah didapat melalui berbagai sumber. Pada penelitian ini peneliti melakukan pengecekan data yang didapat dengan berbagai sumber yang terdiri dari beberapa pegawai di Disnakertrans DIY, pegawai di BLKPP DIY, serta masyarakat yang berpartisipasi. Kemudian peneliti membandingkan data dan informasi yang peneliti peroleh, serta memastikan keselarasan antara informasi satu dengan informan lainnya. Hasil dari pemeriksaan keabsahan data penelitian, ditemukan bahwa terdapat kesesuaian yang cukup

signifikan dari setiap data dan informasi yang telah informan berikan kepada peneliti.

2.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif model interaktif menurut Miles dan Huberman (1994:10) yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan peneliti dengan memilah data dan informasi hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang berfokus pada strategi Disnakertrans dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di DIY yang diimplementasikan melalui program, anggaran, dan prosedur. Kemudian melakukan penyajian data berupa uraian singkat terkait strategi Disnakertrans yang telah diimplementasikan dan uraian berbagai faktor penghambatnya. Setelah itu dilakukan penarikan kesimpulan berdasarkan data dan informasi yang sudah diperoleh di lapangan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di DIY

Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di DIY penting untuk diimplementasikan agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Salah satu rencana Dinas yang tertuang dalam rencana strategisnya yaitu meningkatkan kualitas tenaga kerja dilakukan melalui beberapa kegiatan meliputi berbagai pelatihan berbasis kompetensi, pemagangan tenaga kerja, sertifikasi kompetensi, dan akreditasi bagi lembaga pelatihan kerja. Pelaksanaan kegiatan tersebut mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 tahun 2013 tentang tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah.

Pada pelaksanaan strategi tersebut menjadi tanggungjawab Bidang Pembinaan Pelatihan Standarisasi dan Pemagangan yang terdiri dari Seksi Pembinaan Pelatihan dan Standarisasi (P2S) dan Seksi Pemagangan, serta dibantu salah satu Unit Pelaksana Teknisnya yaitu BLKPP DIY. Strategi dalam suatu organisasi menjadi acuan dan prioritas bagi organisasi untuk menjalankan

kegiatannya dalam mencapai tujuan. Sehingga penting untuk diimplementasikan atau diwujudkan ke dalam suatu tindakan. Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori implementasi strategi menurut Hunger dan Wheelen (2005) sebagai berikut:

a. Program

Program merupakan pernyataan aktivitas maupun langkah-langkah yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu perencanaan. Pelaksanaan program menjadi salah satu indikator dalam tolak ukur keberhasilan strategi. Terdapat dua program yang menjadi strategi Disnakertrans dalam upaya peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja di DIY yaitu Program pembinaan pelatihan standarisasi dan pemagangan, serta Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.

Program pembinaan pelatihan standarisasi dan pemagangan meliputi kegiatan pemagangan yang terdiri dari pemagangan dalam negeri dan luar negeri. Adanya kesenjangan output dunia pendidikan dengan input dunia industri karena kualitas yang kurang memadai tidak jarang menjadi penyebab munculnya pengangguran. Melalui pemagangan tenaga kerja ini Disnakertrans menyalurkan tenaga kerja kepada perusahaan di berbagai sektor yang membutuhkan. Seperti pada perusahaan manufaktur, perhotelan, furnitur, teknologi informasi, dan lain-lain.

Menurut Sastrohadirworo (2019:27) pemagangan adalah upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan atau keahlian tenaga kerja dengan bekerja secara langsung di perusahaan. Disnakertrans berupaya meningkatkan keterampilan peserta pemagangan melalui pengalaman kerja yang lebih praktikal dalam proses produksi barang atau jasa di perusahaan.

Kegiatan ini didukung dengan pembentukan Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan (FKJP) yang bertujuan memudahkan proses penyelenggaraan pemagangan. Namun disatu sisi, minat yang rendah pada kegiatan pemagangan ke Jepang menjadi hambatan bagi Disnakertrans. Hal ini disebabkan rendahnya minat masyarakat DIY untuk bekerja di luar DIY, baik di dalam maupun di luar negeri. Selain itu, pandemi yang muncul juga sempat membuat pelaksanaan kegiatan terhenti.

Selanjutnya yaitu kegiatan sertifikasi kompetensi. Sertifikasi berperan penting untuk menjamin mutu dan kualitas tenaga kerja, serta mampu meningkatkan daya saingnya di pasar kerja global. Tidak dapat dipungkiri di era revolusi 4.0 ini persaingan tenaga kerja menjadi semakin ketat dan semakin dibutuhkannya tenaga kerja ahli yang diakui kompetensinya melalui proses sertifikasi uji kompetensi.

Sasaran dalam kegiatan ini yaitu tenaga kerja atau pencari kerja yang memiliki latar belakang pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman kerja yang relevan dengan standar kompetensi yang akan diujikan. Namun pada pelaksanaannya, karena lembaga sertifikasi profesi di DIY yang jumlahnya masih terbatas. Sehingga hanya dilaksanakan pada jenis profesi tertentu saja. Selain itu, penyebaran informasi terkait adanya kegiatan ini masih perlu dilakukan secara maksimal. Pasalnya penyebaran informasi kurang memanfaatkan media sosial yang ada hanya sebatas sosialisasi langsung dan peserta yang mendaftar umumnya sudah mengenal pegawai disana. Sehingga kurang menjangkau masyarakat secara luas.

Disnakertrans dalam melaksanakan sertifikasi melibatkan berbagai pihak yaitu lembaga pendidikan, lembaga pelatihan, lembaga sertifikasi profesi, dan assessor untuk melakukan penilaian. Kegiatan yang dilaksanakan telah mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia. Melalui pelaksanaan kegiatan ini dapat diketahui sejauh mana penguasaan kompetensi yang dimiliki seseorang dan memberikan kepastian bahwa tenaga kerja sudah terjamin akan kredibilitas kerjanya melalui sertifikat yang dimiliki.

Kegiatan selanjutnya yaitu akreditasi bagi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Lembaga pelatihan juga memiliki andil dalam membantu pemerintah mengatasi masalah ketenagakerjaan serta dalam menyiapkan tenaga kerja berkualitas dan berdaya saing guna mengisi pasar kerja. Pasalnya, dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja tidak cukup hanya dengan menyelenggarakan pelatihannya saja, namun perlu didukung dengan mutu atau kualitas lembaga pelatihan yang baik pula. Oleh sebab itu, Disnakertrans menyelenggarakan kegiatan akreditasi bagi LPK pemerintah maupun swasta di DIY agar mutunya terjamin.

Lembaga pelatihan yang terakreditasi akan menjamin mutu dan kredibilitasnya. Hal ini secara langsung mendukung dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing. Adapun dalam melaksanakan kegiatan ini Disnakertrans berlandaskan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 34 tahun 2016 tentang Akreditasi LPK dan didukung kegiatan Bimbingan Teknis (Bimtek) agar pengelola LPK lebih memahami teknis pelaksanaan akreditasi. Disnakertrans juga bekerjasama dengan Disnakertrans Kabupaten/Kota di DIY dalam pemberian izin atau tanda daftar kepada LPK serta yang mengusulkan LPK mana yang dapat mengikuti akreditasi. Kerja sama juga dilakukan dengan instruktur BLKPP DIY dan praktisi atau pakar pelatihan dalam hal penyampaian dan penjelasan materi Bimtek.

Pelaksanaan akreditasi LPK oleh Disnakertrans DIY pada kenyataannya masih menemui persoalan terkait pendataan jumlah LPK yang dilakukan kurang maksimal. Sehingga masih diperlukan peningkatan dalam proses pengelolaan datanya agar dapat terpantau LPK mana saja yang belum dilakukan akreditasi maupun yang sudah terakreditasi. Selain itu, dalam pelaksanaannya jumlah kuota yang disediakan masih terbatas karena anggaran yang tersedia pun juga terbatas. Apalagi semenjak adanya pandemi yang membuat terjadinya pemangkasan anggaran guna penanganan Covid-19.

Program kedua yaitu program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Program ini mencakup beberapa kegiatan pelatihan kerja seperti pelatihan institusional, pelatihan *Mobile Training Unit* (MTU), pelatihan *aviation security* dan *ground staff*. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas atau kompetensi pencari kerja. Program ini juga diciptakan untuk menjawab permasalahan rendahnya keterampilan dan keahlian pencari kerja, dimana keterampilan dan keahlian berkaitan erat dengan kualitas tenaga kerja. Kondisi tersebut menyebabkan sulitnya masyarakat memasuki pasar kerja sehingga berdampak pada tingginya angka pengangguran terbuka maupun pengangguran terdidik di DIY.

Program tersebut dilaksanakan bekerja sama dengan Unit Pelaksana Teknis Disnakertrans yaitu Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas

(BLKPP) DIY, Lembaga Pelatihan Kerja *Airport Service Training (AST)* dalam melaksanakan kegiatan *aviation security* dan *groundstaff*.

Pada pelaksanaan pelatihan institusional terdiri dari berbagai kejuruan pelatihan dengan minat yang tinggi dari masyarakat. Kejuruan dengan minat tertinggi yaitu pada kejuruan pembuatan roti dan pasttiseri. Sehingga dalam pelaksanaannya kejuruan tersebut diselenggarakan dengan jumlah kuoata yang lebih banyak dibanding kejuruan lainnya.

Pada pelaksanaan kegiatan ini sempat menemui tantangan khususnya bagi instruktur, dimana kondisi peserta dari berbagai usia dan latar belakang yang berbeda akan mempengaruhi proses penerimaan pelatihan. Sehingga instruktur dituntut agar dapat menyampaikan materi pelatihan dengan baik dan memahami setiap peserta.

Selain itu, dalam aspek sarana dan prasarana masih perlu ditingkatkan jumlahnya khususnya pada kejuruan-kerjuran yang tinggi peminatnya sehingga lebih banyak membutuhkan peralatan. Sarana dan prasarana juga berpengaruh besar terhadap mutu pelatihan yang diselenggarakan. Hal ini karena sarana dan prasarana yang memadai akan menunjang kegiatan guna memperoleh hasil yang diinginkan.

Pelatihan ini juga masih menemui kekurangan dimana kurang terpantaunya para lulusan pelatihan ini terlihat dari tidak lengkapnya data berapa banyak lulusan yang terserap di dunia industri maupun yang membuka usaha secara mandiri. Terserapnya para lulusan di dunia industri penting untuk mengetahui ketercapaian kegiatan ini. Selain itu, penting untuk melakukan penyesuaian kembali terhadap kejuruan yang dibuka dengan perkembangan yang saat ini.

Selanjutnya terdapat kegiatan pelatihan *Mobile Tarining Unit (MTU)* yang bertujuan memberdayakan masyarakat dengan memberikan bekal keterampilan yang diselenggarakan di lingkungan tempat tinggal masyarakat setempat. Pelatihan ini didukung minat masyarakat yang tinggi dan dilaksanakan berdasarkan usulan desa maupun masyarakat melalui pengajuan proposal. Pelatihan ini diselenggarakan dengan berbagai kejuruan yang masih menjadi tren dilapangan kerja. Dimana saat ini industri pengolahan masih menjadi tren pada lapangan kerja di DIY.

Melalui penyelenggaraan kegiatan ini Disnakertrans dan BLKPP berupaya memberi bekal pengetahuan dan keterampilan bagi masyarakat agar dapat mengisi kebutuhan industri maupun berwirausaha secara mandiri. Namun pada faktanya kurang terpantaunya para lulusan menyebabkan tidak lengkapnya data penyerapan alumni di dunia kerja.

Dalam pelatihan MTU ini peserta akan memperoleh fasilitas berupa hibah peralatan dan bahan pelatihan, uang transport, makan siang, dan juga sertifikat pelatihan. Melalui sertifikat pelatihan tersebut dapat menjadi pengakuan atas keterampilan atau keahlian yang dimiliki peserta yang diperoleh setelah selesai mengikuti seluruh kegiatan pelatihan hingga akhir.

Kegiatan selanjutnya yaitu pelatihan aviation security dan ground staff yang diselenggarakan Disnakertrans bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja *Airport Service Training (AST)*. Pelatihan ini juga didukung dengan kegiatan *On The Job Training (OJT)* selama satu bulan sehingga peserta pelatihan dapat mengembangkan *skill* yang diperoleh secara lebih aplikatif. Selain itu, pelatihan ini juga didukung dengan pelatih atau staf pengajar yang berkompeten. Pelatihan ini selain memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan juga meningkatkan performa guna menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas untuk mengisi kesempatan kerja di industri penerbangan, dimana terdapat pemberian lisensi bagi peserta sehingga menjadi bukti bahwa peserta telah berkompeten dan memenuhi persyaratan tertentu dalam melakukan pekerjaan sesuai bidangnya.

Berdasarkan uraian tersebut kedua program yang menjadi strategi Disnakertrans dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di DIY difokuskan melalui penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi. Yaitu berupa pelatihan institusional, *mobile training unit*, *aviation security* dan *ground staff*, pemagangan, serta didukung proses sertifikasi dan akreditasi bagi lembaga pelatihan kerjanya. Pelatihan diarahkan guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian pesertanya. Program-program tersebut secara keseluruhan telah dilaksanakan sesuai perencanaan. Namun tidak dapat dipungkiri masih menemui beberapa kekurangan dan hambatan yang perlu segera diatasi.

b. Anggaran

Anggaran merupakan rincian mengenai sumber dana yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu program. Menurut Hunger dan Wheelen (2005: 17) anggaran merupakan setiap program yang dinyatakan dengan terperinci ke dalam suatu biaya. Anggaran merupakan aspek cukup krusial karena tanpa adanya anggaran program dan kegiatan tidak dapat berjalan.

Proses penyusunan anggaran Disnakertrans dilakukan secara *bottom up*. Bagian kesekretariatan memiliki tanggung jawab dalam mengumpulkan dan menyusun keseluruhan program dan anggaran yang sudah diusulkan masing-masing bidang untuk kemudian diajukan ke Pemerintah Daerah. Kemudian akan dilakukan pembahasan hingga akhirnya ditetapkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang disusun oleh Dinas sebagai dasar pelaksanaan pengguna anggaran. Dengan demikian, anggaran yang sudah tersedia dibagikan kepada setiap bidang untuk menjalankan program dan kegiatannya masing-masing.

Adanya pandemi berdampak pada aspek anggaran dimana terjadi *refocusing* dan realokasi anggaran pada tahun 2020. Sebagian besar anggaran pada tahun tersebut dialihkan guna penanganan Covid-19. Pada 2019 total anggaran yang diberikan untuk melaksanakan kedua program yaitu sebesar Rp9.845.299.000,00, kemudian pada tahun 2020 terjadi pengurangan jumlah anggaran menjadi sejumlah Rp323.148.500,00. Sedangkan anggaran yang diperoleh pada 2021 yaitu sebesar Rp7.868.780.000,00.

Naiknya jumlah anggaran di tahun 2021 bertujuan agar program dan kegiatan dapat kembali berjalan secara maksimal dibandingkan tahun 2020 yang sempat terkendala karena Covid-19. Secara keseluruhan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY telah menggunakan anggarannya secara optimal untuk menjalankan setiap program dan kegiatannya.

Pada aspek pertanggungjawaban terhadap anggaran, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY menyampaikan laporan keuangan bulanan dan semesternya kepada Kepala Daerah melalui Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) untuk dievaluasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaporkan pertanggungjawaban keuangan telah dilakukan secara rutin sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna mewujudkan pengelolaan anggaran yang akuntabel.

c. Prosedur

Dalam menjalankan suatu program kegiatan dibutuhkan prosedur agar program kegiatan dapat berjalan secara sistematis. Menurut Hunger dan Wheelen (2005: 18) prosedur merupakan langkah-langkah atau teknik yang berurutan yang secara rinci menggambarkan bagaimana suatu tugas diselesaikan. Pada instansi pemerintah segala aktivitasnya dijalankan berdasarkan pada standar operasional prosedur yang tercantum di dalam suatu peraturan yang memiliki kedudukan hukum.

Begitu pula Disnakertrans dalam menjalankan program dan kegiatannya berdasarkan pada prosedur yang mengacu pada Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY Nomor: 065/05528 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Selain itu, dalam menyelenggarakan kegiatan pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Nasional di Daerah. Secara keseluruhan Disnakertrans dalam menjalankan program dan kegiatannya sudah berdasarkan pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku.

Berdasarkan pemaparan ketiga indikator tersebut strategi ini sudah bersifat *action oriented*, dalam artian bahwa strategi yang diciptakan sudah berorientasi pada suatu tindakan melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur. Ketiga indikator tersebut memiliki keterkaitan satu sama lain. Program mencakup berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan untuk merealisasikan strategi. Anggaran mencakup rincian biaya yang dialokasikan agar program tersebut dapat berjalan. Prosedur merupakan langkah-langkah dan proses kerja dalam menyelesaikan program tersebut secara sistematis. Strategi sudah berfokus pada tahapan pengimplementasian di lapangan. Namun tidak dapat dipungkiri masih terdapat berbagai hambatan dan kekurangan pada proses implementasinya.

Faktor-faktor penghambat meliputi anggaran yang terbatas yang disebabkan terbatasnya kemampuan keuangan daerah. Hal ini diperparah dengan adanya pandemi Covid-19. Kemudian dari segi jumlah personil diketahui masih ditemukan

kekurangan jumlah pegawai dan dibutuhkannya tenaga muda yang menguasai teknologi. Hal ini karena pegawai yang didominasi dengan usia lansia. Pada aspek sarana dan prasarana pelatihan juga perlu peningkatan kualitas maupun kuantitasnya. Kemudian proses penyebaran informasi yang cenderung berfokus pada media sosial menghambat tersalurkannya informasi pada kelompok masyarakat di daerah terpencil dan tidak menguasai teknologi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di DIY telah diimplementasikan sudah bersifat *action oriented* atau berorientasi pada suatu tindakan melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur. Namun hasil dari implementasi strategi tersebut belum terlihat secara signifikan memberi dampak bagi peningkatan kualitas tenaga kerja di DIY. Hal ini dikarenakan pelaksanaannya masih menemui beberapa kekurangan.

Diantaranya yaitu, kurang terpantaunya para lulusannya sehingga menyebabkan tidak lengkapnya data penyerapan alumni di dunia kerja. Sehingga komunikasi penyelenggara dengan para lulusannya perlu ditingkatkan. Kemudian perlu adanya pemberian pendampingan dan motivasi guna menumbuhkan semangat bekerja bagi para lulusannya. Penyusunan strategi ini ke depannya juga perlu merespon dan menyesuaikan dengan perkembangan saat ini.

Pada aspek anggaran, adanya pandemi berdampak cukup signifikan bagi pengurangan jumlah anggaran. Sedangkan pada aspek prosedur, program dan kegiatan sudah dijalankan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Saran

Berdasarkan pengkajian hasil penelitian, maka saran-saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Perlu dilakukannya pemberian motivasi guna menumbuhkan minat untuk bekerja di luar DIY yang dapat dilakukan pada saat pelaksanaan pelatihan.
2. Melakukan peningkatan sarana prasarana yang menunjang setiap program kegiatan yang dilaksanakan agar dapat mendukung secara maksimal serta

memberi hasil yang lebih baik. Hal ini karena sarana prasarana yang ada masih terbatas dari segi jumlah dan perlu diperbarui.

3. Melakukan pemantauan dan pendataan secara berkala dan menyeluruh kepada para lulusan program pelatihan agar mengetahui perkembangan mereka, serta memberi pendampingan dan meningkatkan komunikasi dengan para lulusannya.
4. Memperluas jalinan kerjasama dengan organisasi maupun industri dan membangun komunikasi yang baik agar tercipta peluang yang lebih besar bagi tersalurkannya para lulusannya.
5. Melakukan penyebaran informasi dan sosialisasi secara masif supaya minatnya bertambah terutama pada program pemagangan ke Jepang. Selain itu dalam kegiatan sertifikasi kompetensi juga perlu dilakukan sosialisasi yang menjangkau masyarakat DIY khususnya pada daerah-daerah terpencil yang jarang dilakukan sosialisasi agar dapat memberikan pemahaman bagi mereka terkait pentingnya sertifikasi kompetensi.

Referensi

- [1] Badan Pusat Statistik. (2020). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2020*. Diakses pada 11 Desember 2020, dari <https://www.bps.go.id/publication/2020/11/30/307a288d678f91b9be362021/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2020.html>
- [2] Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta. (2020). *Keadaan Ketenagakerjaan D.I. Yogyakarta Agustus 2020*. Diakses pada 11 Desember 2020, dari <https://yogyakarta.bps.go.id/pressrelease/2020/11/05/1068/keadaan-ketenagakerjaan-d-i--yogyakarta-agustus-2020.html>
- [3] Hunger, J.D., & Thomas L. W. (2005). *Manajemen Strategis* (Terjemahan Julianto Agung). Yogyakarta: Andi. (Edisi asli diterbitkan pada tahun 1996 oleh Addison-wesley Publishing Comperi).
- [4] Indonesia, B. (2022). Laporan Perekonomian Daerah Istimewa Yogyakarta.
- [5] Kemnaker. (2013). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI nomor 11 tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan *Sistem Pelatihan Kerja Nasional Di Daerah*
- [6] Kemnaker. (2020). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI nomor 12 tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020-2024.
- [7] Kuncoro, M. (2002). *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Erlangga.
- [8] Miles, M.B. dan Huberman, A.M. (1994). *Qualitative Data Analysis. A methods sourcebook*: Sage Publications.

- [9] Moleong, L.J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [10] Rochaida, E. (2016). Dampak Pertumbuhan Penduduk Terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Keluarga Sejahtera di Provinsi Kalimantan Timur. *Forum Ekonomi*, 18(1), 14-24.
- [11] Ruhana, I. (2012). Pengembangan Kualitas Sumber Daya Danusia vs Daya Saing Global. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).
- [12] Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara.
- [13] Siagian, S.P. (2012). *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara