

**EVALUASI STRATEGI DAN KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA PADA
PENYIAPAN, PENGELOLAAN DAN PEMBERDAYAAN
TENAGA KERJA DALAM DINAMIKA PASAR BEBAS
MASYARAKAT EKONOMI ASEAN
TAHUN 2017**



Tesis

Diajukan oleh:

**MA'SUM AMRULLAH
NIM: 151102909**

**Kepada
MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
2017**

PERNYATAAN

Bersama ini saya menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa tesis ini belum pernah diajukan oleh siapapun sebagai prasyarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan tinggi tertentu, sepanjang sepengetahuan saya tesis ini juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, terkecuali yang secara tertulis diacu atau rujuk didalam naskah tesis ini dan hal itu disebutkan didalam daftar Pustaka. Demikian Pernyataan di buat agar menjadi bahan periksa.@

Yogyakarta, 6 April 2017

(Ma'sum Amrullah)

Motto

Iman, Islam dan Ikhsan
Merupakan *Tiga Pilar Utama* Kemuliaan Bagi setiap Pribadi Muslim. Bila ketiga hal itu dijalankan dengan *keseimbangan ideal*, Maka akan mampu Menembus *sekat-sekat Rahasia* : *“Lahul makhfudz, Sidratul Muntakha dan Baithul Makmur, adalah Maqom-maqom yang dimuliakan, Puncaknya Al ‘Arsy.*
(MA. Al Balani)

Karya kecil ini, aku persembahkan kepada:
Kedua orang tua ku, yang telah membesarkan dan mendidikanku,
para *Guru ku* yang telah *membagikan Ilmu* dan *pengalamannya* kepada ku.
Isteri dan Putra-Putri ku tercinta, yang selalu menjadi *obor dan inspirasi* dalam
aku menjalani dinamika kehidupan dan menggapai *cita-citaku*. Untuk
saudara-saudaraku dan sahabat-sahabatku yang tidak pernah bosan
memberikan *spirit dan kritik* untuk sebuah perbaikan. @

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis haturkan keharibaan Allah. SWT yang telah melimpahkan berbagai kenikmatan berupa rahmat, taufiq, hidayah, inayah dan maunah, dengan ridhaNya jualah, penulis telah dapat menyelesaikan penggarapan Tesis ini sesuai target waktu yang telah rencanakan. Tesis ini, dihadirkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Wiwaha Yogyakarta.

Menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan Tesis ini, tidak terlepas dari macam rupa bantuan dan bimbingan dari semua pihak yang terkait didalamnya. Maka, sehubungan hal itu perkenankan saya dengan segala ketulusan hati, ingin menghaturkan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Wahyu Widayat, SE., M.Ec selaku pembimbing I pada Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta;
2. Ibu Nur Widiastuti, SE., M.Si, selaku Pembimbing II pada Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta;
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Halim., MBA., Ak, Selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta;
4. Bapak Drs. Muhammad Subkhan., MM. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta;

5. Bapak dr. Andung Prihadi Santosa., M.Kes, selaku Kepala Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah DIY, yang telah memberikan izin pengambilan data dan informasi.
6. Teman-teman seperjuangan di DPW PPPDIY, khususnya Bapak HM. Syukri Fadhali, SH, yang selalu memberikan spirit dan inspirasinya, selama study di Program Magister Manajemen;
7. Isteriku tercinta Sumiyati Atmorejo, yang selalu mendampingi dan memberikan *support* bagi kesuksesan study dan karier saya;
8. Putra-Putriku tercinta : Bang Ifat, S.Fil, Sarah, S.sos., Inung S.sos., Imah, A.Md dan Ica yang menjadi obor penyemangat dalam aktifitas ku, dalam penyelesaian study Program Magister Manajemen STIE WW Yogyakarta;
9. Semua pihak, yang tidak bisa di sebutkan satu-persatu dan yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian Tesis ini.

Atas kekurangan dan keterbatasan dalam penulisan Tesis ini, penulis berharap ada tegur sapa dari semua pihak, untuk memberikan kritik membangun dalam rangka menyempurnakan karya-karya serupa. Semoga *essensi* yang dipaparkan dalam Tesis ini dapat memberikan manfaat untuk sesama dan semua. Terimakasih@

Yogyakarta, 6 April 2017

(Ma'sum Amrullah)

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Pengesahan	ii
Lembar Pernyataan	iii
Lembar Motto	iv
Lembar Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Simbol dan Singkatan	xiii
Daftar Lampiran	xiv
INTISARI	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Pertanyaan Penelitian.....	12
D. Tujuan Penelitian	12
E. Manfaat Penelitian	13

BAB II LANDASAN TEORI	16
A. Tinjauan Pustaka	16
1. Evaluasi	16
2. Strategi	21
3. Kebijakan	26
B. Hasil Penelitian sebelumnya	28
C. Kerangka Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Rancangan Penelitian	
1. Jenis dan Desain Penelitian	33
2. Objek Penelitian	34
3. Waktu Penelitian	34
4. Jenis dan Sumber Data	34
5. Data Yang di Butuhkan	35
B. Definisi Operasional	36
C. Informasi Penelitian	39
D. Instrumen Penelitian	40
E. Pengumpulan data	42
F. Metode Analisis Data	43

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Deskripsi Data	48
1. Sejarah Instansi	48
2. Tugas dan Fungsi Kelembagaan	51
3. Visi Misi	52
4. Program Kerja Prioritas	54
5. Struktur Organisasi Disnakertrans	57
6. Pegawai Disnakertrans	59
7. Data Wilayah Disnakertrans	61
8. Hasil Evaluasi	62
B. Pembahasan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran/Rekomendasi	82
DAFTAR PUSTAKA	85

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Operasionalisasi Variabel	37
Tabel 3.2.	Teknik Perhitungan Prosentase	47
Tabel 4.1.	Kepegawaian Disnakertrans DIY	60
Tabel 4.2.	Luas Wilayah dan Jumlah Kecamatan	62
Tabel 4.3.	Evaluasi Rincian Tugas dan fungsi	63
Tabel 4.4.	Evaluasi Strategi dan Kebijakan	65
Tabel 4.5.	Evaluasi Sistem Pelatihan Nasional di Daerah	67
Tabel 4.6.	Evaluasi SKKNI dan Output Pelatihan	69

STIE Widya Wicaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian	32
Gambar 3.1. Komponen Dalam Interactive	43
Gambar 4.1. Program Prioritas Disnakertrans DIY	56
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Disnakertrans DIY	58

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ARTI SIMBOL DAN SINGKATAN

AEC	: ASEAN Economic Community
ASEAN	: Association of South East Asian Nations
AKL	: Angkatan Kerja Lokal
AKAD	: Angkatan Kerja Antar Daerah
AKAN	: Angkatan Kerja Antar Negara
BKD	: Badan Kepegawaian Daerah
BAPPEDA	: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
BLKPP	: Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktifitas
BPS	: Badan Pusat Statistik
CMLV	: Cambodia, Myanmar, Laos and Vietnam
DIY	: Daerah Istimewa Yogyakarta
DTK	: Dinas Tenaga Kerja
FDI	: Foreign Direct Investment
GDP	: Gross Domestic Product
ILO	: International Labour Organization
KTT	: Konferensi Tingkat Tinggi
LSP	: Lembaga Sertifikasi Pekerja
MEA	: Masyarakat Ekonomi Asean
MRA	: Mutual Recognition Organization
PUK	: Penduduk Usia Kerja
PERMENNAKER	: Peraturan Menteri Tenaga Kerja
RENSTRA	: Rencana Strategi
RENJA	: Rencana Kerja
SDM	: Sumber Daya Manusia

SKPD	: Satuan Kerja Perangkat Daerah
SKKNI	: Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia
TKI	: Tenaga Kerja Indonesia
TKA	: Tenaga Kerja Asing

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :	88
Lampiran 1 Surat Keterangan/Ijin Tentang Penelitian	
Lampiran 2 Panduan Wawancara dan Transkripsi Hasil Wawancara.	
Lampiran 3 Tabulasi Hasil Angket.	
Lampiran 4 Questioner Tentang Evaluasi Strategi Dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta Pada Penyiapan, Pengelolaan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Dalam dinamika Pasar Bebas Masyarakat Ekonomi ASEAN.	
Lampiran 5 Peraturan Gubernur Nomor 62 Tahun 2015 Tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Disnakertrans DIY.	
Lampiran 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Tranmigrasi RI, Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional Di Daerah	
Lampiran 7 Peratturan Menteri Tenaga kerja Dan Transmigrasi RI, Nomor 5 tahun 2012 tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.	
Lampiran 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Tranmigrasi RI, Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyelenggaran Pelatihan Berbasis Kompetensi.	

INTISARI

Intisari: Penelitian ini untuk mengkaji tentang sejauhmana kesiapan kelembagaan Pemerintah Daerah, khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dalam penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan TKI yang disiapkan untuk menghadapi dan merebut peluang pasar tenaga kerja pada dinamika pasar bebas Masyarakat Ekonomi Asean. Evaluasi, ingin melihat sejauh mana rincian tugas dan fungsi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi, apakah sudah berjalan secara efektif sesuai regulasi yang berlaku untuk menunjang Visi misi organisasi. Evaluasi ini, memberikan informasi tentang penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan tenaga kerja Indonesia di DIY.

Model penelitian ini menggunakan pendekatan *deskriptif-kualitatif*. Komponen pendukungnya antara lain *Kelembagaan (struktur, Rintugsi dan Program), Regulasi (UU, Keppres, Permennaker, Perda dan Pergub) dan Tenaga kerja Indonesia*. Instrumen penelitian menggunakan Kuestioner, untuk menentukan prosentase kesesuaian dalam pelaksanaan kedinasan dan wawancara sebagai pendalaman dari sub-variabel dalam kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa pelaksanaan Rincian Tugas dan fungsi telah berjalan sesuai Pergub Nomor 62 tahun 2015 dengan angka kesesuaian kedinasan **sebesar 84,2%**, pelaksanaan strategi dan kebijakan angka kesesuaian kedinasannya **sebesar 86,7%**, pelaksanaan sistem pelatihan Nasional di Daerah angka kesesuaian kedinasan **sebesar 87,5%** dan pelaksanaan standar kompetensi dan output pelatihan angka kesesuaian kedinasan **sebesar 81,1%**. Keempat sub-variabel tersebut masuk dalam **berkategori tinggi**. Dengan kata lain, pelaksanaan strategi dan kebijakan Disnakertrans DIY dalam penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan TKI sudah berjalan baik dan maksimal dengan indikator, angka serapan TKI sebesar 91,69%. Namun dalam konteks menghadapi MEA, **belum disiapkan dan belum dikelola secara khusus.**@

Kata Kunci: *Kelembagaan Pemerintah, Tenaga kerja Indonesia, MEA*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) sebagaimana yang kita ketahui, pada Desember 2015 telah diberlakukan secara formal di kawasan ASEAN, yaitu suatu kawasan ekonomi bebas yang berbasis pada kawasan negara-negara anggota ASEAN. MEA, merupakan bentuk integrasi ekonomi Organisasi kawasan Asia Tenggara atau dengan kata lain MEA, merupakan sistem perdagangan bebas antara negara-negara ASEAN. Indonesia bersama sembilan (9) negara anggota ASEAN, telah menyetujui perjanjian pasar bebas Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau ASEAN *Economic Community* (AEC). Pada KTT Kuala Lumpur Desember 1997, Para Pemimpin ASEAN juga telah bersepakat untuk mengubah ASEAN menjadi Blok kawasan ekonomi baru yang stabil, makmur, dinamis dan kompetitif dengan basis pembangunan ekonomi yang adil dan diarahkan untuk mengurangi kemiskinan dan kesenjangan sosial-ekonomi di kawasan ASEAN. (asean.com dalam Wikipedia, 2015)

Demikian pula pada KTT Bali, bulan Oktober 2003, para pemimpin ASEAN juga telah menyatakan bahwa Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) akan menjadi tujuan integrasi ekonomi regional pada tahun 2020, ASEAN *Security Community* dan Komunitas Sosial-Budaya ASEAN, dua pilar yang tidak

terpisahkan dari Komunitas ASEAN. Semua pihak diharapkan untuk bekerja secara sungguh-sungguh dalam membangun Komunitas ASEAN pada 2020. Pada Pertemuan Menteri Ekonomi ASEAN yang diselenggarakan pada bulan Agustus 2006 di Kuala Lumpur, juga telah bersepakat dalam rangka memajukan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) haruslah disertai dengan target yang jelas serta jadwal pelaksanaan yang lebih terukur, agar keberadaan pakta integrasi ekonomi ini nyata dalam realisasinya. (asean.com dalam Wikipedia, 2015).

Maka, pada KTT ASEAN ke-12 pada bulan Januari 2007, para pemimpin ASEAN menegaskan kembali komitmennya bahwa mereka berkeinginan kuat untuk mempercepat pembentukan Komunitas Ekonomi ASEAN pada tahun 2015, yang telah diusulkan dalam *ASEAN Visi 2020* dan *ASEAN Concord II*, yang ditandatangani pada *Deklarasi Cebu* yakni dalam rangka Percepatan Pembentukan Komunitas ASEAN pada tahun 2015. Dari kesemua komitmen yang telah dibangun itu dimaksudkan, untuk mengubah ASEAN menjadi sebuah kawasan perdagangan bebas barang, jasa, investasi, **tenaga kerja terampil** serta aliran modal yang lebih kompetitif (asean.com dalam Wikipedia, 2015).

Tujuan utama MEA, ingin menghilangkan secara signifikan hambatan-hambatan dinamika ekonomi lintas kawasan, yang akan di implementasikan melalui 4 pilar utama, yaitu :

- ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi internasional (*single market and production base*) dengan unsur-unsur aliran bebas barang, jasa, investasi, tenaga kerja terdidik dan aliran modal yang lebih bebas;
- ASEAN sebagai kawasan dengan daya saing ekonomi yang tinggi (*competitive economic region*), dengan unsur-unsur peraturan kompetisi, perlindungan konsumen, hak atas kekayaan intelektual, pengembangan infrastruktur, perpajakan dan *e-commerce*;
- ASEAN sebagai kawasan pengembangan ekonomi yang merata (*equitable economic development*) dengan unsur pengembangan usaha kecil dan menengah, dan prakarsa integrasi ASEAN untuk negara-negara CMLV (Cambodia, Myanmar, Laos dan Vietnam);
- ASEAN sebagai kawasan yang terintegrasi secara langsung dengan perekonomian global (*integration into the global economy*) dengan unsur pendekatan yang koheren dalam hubungan ekonomi di luar kawasan untuk meningkatkan peran serta dalam jejaring produksi global (asean.com dalam gajimu.com, 2015).

Bagi Indonesia, keberadaan MEA menjadi babak baru untuk mendorong dan mengembangkan berbagai produk berkualitas, mendorong perekonomian dalam negeri, yang kemudian akan dimarketkan ke kawasan Asia Tenggara dalam pasar bebas MEA pada 2016 kedepan. MEA, bagi Indonesia menjadi dua sisi mata uang satu sisi menjadi kesempatan dan peluang bagi Indonesia untuk menunjukkan

kualitas dan kuantitas produk dalam negeri maupun sumber daya manusia (SDM) Indonesia, kepada negara-negara lain secara terbuka. Pada sisi yang lain, juga dapat menjadi *boomerang* dan sekaligus sebagai ancaman serius bagi Indonesia, manakalah Indonesia tidak cerdas dan cermat untuk memanfaatkan peluang MEA dengan baik. Oleh karena itu, MEA harus direbut dan dijadikan *momentum* emas bagi Indonesia, salah satu faktornya ialah bahwa seluruh hambatan perdagangan akan berkurang bahkan menjadi hilang sama sekali (*free Area Trade*) (gajimu.com, 2015).

Hal tersebut, memberikan *signal* positif bagi peningkatan ekspor dalam negeri yang bermuara akan meningkatkan GDP Indonesia. Pada sisi investasi, kondisi ini dapat membuka peluang sekaligus menciptakan iklim usaha yang dinamis. Karena, hal ini akan mendorong masuknya *Foreign Direct Investment (FDI)* yang dapat menstimulus pertumbuhan ekonomi dalam negeri melalui Investasi, perkembangan teknologi, penciptaan lapangan kerja, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia (*human capital*) serta pintu akses yang lebih cepat ke pasaran dunia pada umumnya (gajimu.com, 2015).

Salah satu aspek lain atau issue sensitif yang cukup beralasan untuk dikhawatirkan dengan kehadiran MEA ini, yaitu masalah ***ketenagakerjaan***. Memang diakui, momentum MEA merupakan kesempatan besar bagi pencari kerja dalam negeri Indonesia, dimana banyak tersedia lapangan kerja dengan berbagai kebutuhan keahlian yang beraneka ragam. Selain itu, akses untuk pergi keluar negeri pun dalam rangka mencari pekerjaan menjadi lebih mudah bahkan tanpa

ada hambatan sama sekali bagi warga negara anggota ASEAN untuk berpergian dikawasan Asia Tenggara (gajimu.com, 2015).

MEA, juga menjadi kesempatan emas bagi para wirausahawan untuk mencari pekerja handal yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Tapi pada aspek yang sama dapat pula memunculkan risiko ketenagakarejaan bagi Indonesia. Karena, dilihat dari sisi pendidikan, produktivitas, skill atau keahlian, kedisiplinan dan *Performance* tenaga kerja Indonesia termasuk dalam kategori kualitas rendah, masih kalah jauh dengan kualitas tenaga kerja yang berasal dari Malaysia, Singapura, Thailand atau maupun Vietnam (gaji.com, 2015).

Problematika utama tenaga kerja Indonesia saat ini, adalah masalah kualitas atau kompetensinya yang masih dibawah standar, hal ini disebabkan banyak factor yang mempengaruhi, salah satu diantaranya adalah tingkat pendidikan dan keahliannya masih jauh dari memadai. Dari data yang dilansir Tempo (Maret, 2014) jumlah tenaga kerja Indonesia pada Februari 2014 sebesar 125,3 juta orang dengan jumlah yang terakses kelapangan kerja sebesar 11,2 juta orang. Dari jumlah tenaga kerja yang terakses itupun belum dapat diimbangi dengan kualitas skill yang baik, karena pendidikan atau keahlian yang dimiliki oleh para pekerja masih sangat terbatas (gajimu.com, 2015).

Mayoritas tenaga kerja Indonesia, berpendidikan sekolah dasar dan banyak bekerja di sektor informal. Pada aspek ini, bagi Indonesia dapat mendatangkan

bencana serius dalam memanfaatkan momentum MEA, oleh karena itu Pemerintah Indonesia harus serius mencari jalan keluar yang tepat dan terbaik untuk mengatasi permasalahan ketenaga kerjaan di Indonesia (gajimu.com. 2015).

Apapun kondisi internal yang ada saat ini, Indonesia harus menjadikan *momentum MEA* sebagai peluang untuk memperbaiki kualitas SDM yang ada, meningkatkan daya saing, menyediakan pendidikan dan pelatihan yang memadai, memberikan edukasi dan informasi terhadap pentingnya keberadaan serta momentum MEA kedepan (2015-2020). Pemerintah Indonesia harus mendorong adanya pendidikan dan pelatihan keterampilan TKI yang intens dan tersistem dan dapat memenuhi kriteria pasar tenaga kerja, paling tidak untuk standar tenaga kerja yang telah di sepakati untuk kawasan ASEAN, hal ini dimunculkan dengan pertimbangan mayoritas tenaga kerja Indonesia dalam penilaian pengamat tenaga kerja Indonesia (TKI) masih sangat kurang dalam hal kecerdasan sikap, kemampuan berbahasa asing dan pengoperasian alat-alat Teknologi Informatika. Maka dalam hal ini, peran dominan dalam peningkatan kualitas SDM Indonesia harus menjadi *ranah dan otoritas pemerintah*. Karena melihat urgensi agenda yang dihadapi bangsa saat ini cukup serius dan strategis. (gajimu.com, 2015)

Dengan tidak mengurangi arti peran serta masyarakat untuk ikut ambil bagian dalam mengentaskan kualitas tenaga kerja Indonesia. Maka, kita perlu memupuk kesadaran masyarakat luas, bahwa efek MEA cepat atau lambat akan dirasakan langsung oleh masyarakat, bangsa dan negara Indonesia. Bersamaan

dengan hal tersebut, tanggung jawab dalam mempersiapkan TKI yang professional dan handal untuk masuk dalam pasar bebas Masyarakat Ekonomi ASEAN, harus menjadi tugas seluruh elemen bangsa Indonesia (gajimu.com, 2015).

Maka dalam hal ini, bagaimana upaya yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia, cq Kementerian Nakertrans RI, dalam mengantisipasi permasalahan ketenagakerjaan untuk kebutuhan nasional maupun Internasional, khususnya menjawab *issue* tentang peluang dan ancaman tenaga kerja Indonesia pada pasar bebas Masyarakat Ekonomi ASEAN, kesemua itu harus menjadi attensi dan tanggungjawab kita bersama. Sebagaimana yang dikatakan oleh Staf Khusus Kementerian Nakertrans RI, **Dita Indah Sari**, bahwa Kementerian Nakertrans RI tidak mau "kecolongan" Nakertrans telah menyiapkan strategi khusus dalam menghadapi pasar bebas tenaga kerja "Jabatan di buka, sektor diperluas, tetapi syarat di perketat. *Jadi buka tidak asal buka, bebas tidak asal bebas,*" statement staff khusus Kementerian Tenaga Kerja dan transmigrasi RI tersebut, telah memberikan jaminan kepada calon dan tenaga kerja Indonesia baik dalam aspek perlindungan maupun pengalokasian penempatan kerja, namun dalm hal ini kita masih perlu bukti lebih lanjut, apa langkah-langkah strategis yang akan dilakukan oleh Kementerian Nakertrans RI tersebut, dapat memenuhi *expectancy* (harapan) para pencari kerja atau *issue-issue* ketenagakerjaan di Indonesia pada umumnya (bintang.com, 2014).

Tentu harapan kepada Kementerian Nakertrans RI, sebagai salah satu Kementerian yang paling berwenang dalam hal Ketenagakerjaan, sebagaimana yang di katakan oleh *ILO (International Labour Organization)*, bahwa permintaan tenaga kerja pada era MEA akan meningkat dan bahkan semakin tinggi. Hal itu memberi isyarat, peluang sekaligus tantangan bagi Indonesia. Terkait dengan pelaksanaan MEA, riset terbaru dari Organisasi Perburuhan Duni (*ILO*) yang mengatakan bahwa pembukaan pasar tenaga kerja, banyak mendatangkan manfaat yang besar bagi penduduk usia kerja. Selain dapat menciptakan jutaan lapangan kerja baru, juga sekaligus dapat meningkatkan kesejahteraan 600 juta orang yang hidup di Asia Tenggara. Pada era MEA kedepan, *ILO* memperkirakan akan terjadi *booming* permintaan tenaga kerja professional diperkirakan akan naik 41% atau sekitar 14 juta orang. Sementara permintaan akan tenaga kerja kelas menengah akan naik 22% atau 38 juta orang, sementara tenaga kerja level rendah meningkat 24% atau 12 juta orang (bintang.com, 2014)

Sehubungan dengan hal diatas, maka pada tingkat pejabat tinggi ASEAN, pada bulan Maret 2015, telah di sepakati MRA (*Mutual Recognition Arrangement*) tahap awal ada delapan (8) profesi yang berhak atau yang di perbolehkan untuk bekerja secara bebas dalam lingkup ASEAN, yaitu dokter, dokter gigi, perawat, arsitek, Insinyur, Akuntan, Surveyor dan Pemandu Wisata. Informasi tersebut, telah memberikan gambaran selintas, tentang situasi

pergerakan profesi dan tenaga kerja yang akan berkompetisi dalam pasaran tenaga kerja, pada dinamika pasar bebas Masyarakat Ekonomi ASEAN. (Ismet, 2016)

Merujuk pada hasil riset terakhir yang dilakukan oleh *ILO*, dalam konteks pelaksanaan MEA, maka Kementerian Nakertrans RI beserta jajaran ke bawah pada level Provinsi dan Kabupaten/Kota, harus segera mengambil langkah-langkah strategis untuk mengantisipasi kebutuhan sekaligus penyiapan, pengolaan dan pemberdayaan tenaga kerja Indonesia yang handal dan profesional. Jika merunut kebelakang pada hasil KTT Kuala Lumpur 1997, KTT Bali 2003, KTT Kuala Lumpur 2006 dan KTT ke 12 pada 2007, sesungguhnya merupakan *signal-serius* bagi Indonesia melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi beserta Disnakertrans tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota, untuk mendesain ulang *profile dan performance* tenaga kerja Indonesia kedepan. (bintang.com, 2014)

Secara formal, memang belum ada laporan resmi tentang capaian strategi, kebijakan dan program yang dilakukan Kementerian Nakertrans RI, khususnya dalam penanganan teknis, Penyiapan, Pengelolaan dan Pemberdayaan tenaga kerja Indonesia profesional, yang khususnya dipersiapkan untuk menghadapi pasar bebas MEA, sejauhmana standar kualitas SDM yang sudah di-entaskan dan seberapa banyak kuantitas TKI yang dipersiapkan. Jika agenda dan issue ketenagakerjaan ini belum dikelola secara serius, terprogram dan sistematis oleh Kementerian Nakertrans beserta jajaran yang ada di Provinsi dan kabupaten/Kota seluruh Indonesia. Maka tentu, akan memberikan dampak yang besar bagi dunia

ketenagakerjaan Indonesia, sekaligus akan menurunkan daya tawar dan daya saing Indonesia di hadapan negara-negara anggota ASEAN maupun dunia pada umumnya.

Dalam penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan tenaga kerja Indonesia di Daerah Istimewa Yogyakarta, khususnya untuk menghadapi dan mengisi peluang pasar ketenagakerjaan pada pasar bebas Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), maka di perlukan langkah-langkah strategis dan kebijakan khusus, yang harus di lakukan oleh Disnakertran DIY, yang dapat memenuhi harapan *penduduk usia kerja (PUK)* dan calon pekerja yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Disnakertran DIY, 2015).

Sebagai gambaran umum dapat kita lihat dari jumlah total penduduk Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2015 sebesar : **3.679.167** Jiwa (BPS, 2015). Dari jumlah penduduk tersebut, dapat kita lihat konfigurasi Penduduk Usia Kerja (PUK) berdasarkan kegiatannya pada tahun 2015, dengan rincian sebagai berikut: **a)** Angkatan Kerja berjumlah : **1.971.463** jiwa; **b)** Bukan angkatan kerja berjumlah : **911.517** jiwa, maka total usia kerja (15 tahun keatas) sebesar : **2.882.980** jiwa; **c)** Di samping jumlah penduduk usia kerja (PUK) masih ada lagi penduduk yang berstatus “*setengah pengangguran*” berjumlah : **431.878** jiwa (Sakernas, BPS, 2015).

Merujuk data ketenagakerjaan di atas, bahwa sebanyak : **2.882.980** orang yang masuk kategori PUK dan ditambah dengan kategori “*setengah pengangguran*” maka beban ketenagakerjaan di DIY menjadi agenda serius untuk dikelola dan di persiapkan. Sekaligus hal ini, memberikan petunjuk dan gambaran, bahwa tugas yang di emban oleh Disnakertrans DIY, cukup berat dan *strategis* untuk mengentaskan dan memberdayakan sumberdaya manusia yang ada di Provinsi DIY, dalam rangka untuk merebut peluang dan sekaligus tantangan untuk memenuhi pasaran tenaga kerja pada pasar bebas Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Aspek inilah, yang menjadi salah satu Rincian Tugas dan fungsi Disnakertrans DIY untuk menunjukkan peran dan tanggungjawabnya kepada publik, khususnya bagi penduduk yang masuk kategori PUK yang ada di DIY. (Sakernas, BPS, 2015)

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penelitian tentang : “*Evaluasi Strategi Dan Kebijakan Disnakertran DIY Pada Penyiapan, Pengelolaan Dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Dalam Dinamika Pasar Bebas Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)*” ***penting untuk dilakukan***, mengingat urgensitas tema yang di angkat masih sangat aktual serta menyangkut hajat hidup “penduduk usia kerja” dan sekaligus untuk menjawab rumusan masalah dan pertanyaan penelitian Tesis ini.

B. Rumusan Masalah

Dari paparan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut : *“Sinkronisasi Strategi, Kebijakan dan Program belum menunjukkan hasil capaian (output) sebagaimana yang diharapkan”* khususnya dalam penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan tenaga kerja Indonesia yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang dipersiapkan untuk memenuhi pasar tenaga kerja dalam dinamika pasar bebas Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Berpijak dari *rumusan masalah* di atas, maka penelitian ini mengajukan pertanyaan Penelitian, sebagai berikut ini :

C. Pertanyaan Penelitian

- 1 Bagaimana Pelaksanaan Strategi dan Kebijakan yang dilakukan oleh DISNAKERTRANS DIY dalam penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia di DIY?
- 2 Bagaimana Kontribusi dan Implementasi Rincian Tugas dan Fungsi DISNAKERTRANS DIY dalam pengentasan dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia, pada dinamika Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui tentang *Evaluasi Strategi dan Kebijakan* yang dilakukan oleh DISNAKERTRANS DIY, baik secara teoritis, empiris dan regulasi maupun implementasi kebijakan institusi dalam penyiapan,

pengelolaan dan pemberdayaan Tenaga kerja Indonesia, khususnya yang ada di DIY. Dalam rangka penyiapan, untuk berkompetisi dan merebut peluang pasar tenaga kerja dalam dinamika Pasar Bebas Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang telah diberlakukan pada Desember 2015. Maka, penelitian ini di fokuskan lebih dalam untuk :

- 1 Mengetahui sejauhmana Strategi dan Kebijakan yang di jalankan oleh DISNAKERTRANS DIY dalam melakukan Penyiapan, Pengelolaan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia di DIY ?
- 2 Mengetahui sejauhmana Kontribusi dan Implementasi Rincian Tugas dan Fungsi (Rintugksi) DISNAKERTRANS DIY, dalam pengentasan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada dinamika pasar bebas Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) ?

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian Tesis ini diharapkan sebagai pemantik awal, untuk memberikan sumbangan pemikiran, wacana edukatif, koreksi dan penyempurnaan kebijakan dari institusi terkait dan sekaligus sebagai informasi dari temuan dilapangan, sebagai masukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain untuk :

- 1 ***Kalangan Akademisi dan almamater***, penelitian studi ini merupakan *uji coba* dan sekaligus sebagai *guiden* sejauhmana teori-teori dasar yang digunakan dalam penelitian ini *matching* dengan pokok rumusan masalah

yang dibangun dalam studi ini. Pada tahapan berikutnya, hasil temuan penelitian dapat dijadikan sebagai informasi untuk mengkonfirmasi ulang dari *kerangka teori* yang diajarkan di klasikal. Karena, *tradisi patent* sebuah penelitian adalah *arena* pembuktian, penguatan atau penolakan sebuah teori yang digunakan atau yang diuji dalam penelitian. Maka, dalam hal ini hasilnya diharapkan kalangan para *akademisi dan almamater* dapat memberikan *koreksi cerdas* yang membangun serta mengapresiasi hasil temuan dilapangan, khususnya yang terkait dengan hasil penelitian yang disajikan sebagai laporan akhir dari Penelitian Tesis ini.

- 2 ***Kalangan Pemegang Kebijakan (Eksekutif dan Legislatif)***, hasil penelitian studi ini diharapkan, dapat memberikan masukan, pertimbangan, rujukan serta informasi bagi institusi terkait untuk dan dalam rangka penyempurnaan kebijakan institusi, penyusunan dan pengembangan program-program strategis, untuk peningkatan kualitas Sumber daya Manusia, khususnya pada *skill individu* Tenaga Kerja Indonesia yang berfokus pada arahan untuk menjadi *seorang expert dibidangnya*. Paling tidak, hasil penelitian ini sebagai *komparasi* bagi para pemegang kebijakan di lingkungan DISNAKERTRANS DIY. Pada aspek lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan kepada para pemangku kepentingan di lingkungan DISNAKERTRANS DIY, agar lebih *smart* dan sungguh-sungguh dalam menjalankan seluruh program *Penyiapan, Pengelolaan, Pemberdayaan, pengentasan dan penempatan*

bagi seluruh calon tenaga kerja Indonesia handal dimasa yang akan datang Mengingat tantangan Indonesia khususnya DIY kedepan, cukup berat dan kompleks. Prihalnya adalah situasi hari ini sudah dihadapkan dengan ***tantangan riil*** yaitu dinamika pasar bebas “*Masyarakat Ekonomi ASEAN*”.

- 3 ***Kalangan Masyarakat Umum***, hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi yang bersifat *Pencerahan, edukatif dan informatif* kepada masyarakat umum. Dalam hal ini, masyarakat harus dan wajib tahu informasi kebijakan pemerintah tentang ketenagakerjaan , khususnya bagi para kerja atau khususnya lagi bagi masyarakat yang **sedang mencari kerja** atau yang ingin *meningkatkan kualitas diri (competencies)* untuk meraih karier yang lebih baik dimasa akan datang. Karena itu, didalam penelitian ini juga diungkapkan salah satunya adalah tentang *Penyiapan, Pengelolaan dan Pemberdayaan* Tenaga kerja yang siap diterjunkan ke pasaran tenaga kerja, baik dalam negeri maupun ke *manca negara*, khususnya dalam konteks Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).@

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka atau kajian teori dalam penelitian ini, diawali dengan penjelasan tentang substansi yang menjadi *core study*. Maka, dalam hubungan ini, ada tiga bagian utama yang perlu dijelaskan diantaranya : 1) Masalah-masalah pokok utama yang menjadi *kata kunci* untuk diselaraskan dengan landasan teori, khususnya yang terkait dalam penelitian ini, 2) Memberikan ilustrasi dan komparasi atas penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dan akan dilakukan, 3) Memberikan kerangka atau alur penelitian yang akan dilakukan. Ketiga hal tersebut akan diuraikan sebagai berikut :

1. Evaluasi

Kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation* yang berarti “penilaian atau penaksiran” (John M, echols, 1983:220). Menurut Suharsimi Arikunto (2004:1) evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif atau pilihan yang tepat untuk mengambil keputusan. Karena fungsi utama evaluasi adalah menyediakan informasi yang berguna bagi para *decision maker* untuk mengambil kebijakan berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan (Subiyanto, 2014 : 12). Oleh karena itu evaluasi, merupakan salah satu langkah dan proses yang wajib ada dalam sebuah manajemen, baik

itu dalam organisasi *privat* maupun organisasi *public* pada umumnya. Karena dalam proses evaluasi, akan mengungkapkan sejauhmana program atau kegiatan telah dilaksanakan dan dicapai, sesuai atau tidak dengan tolok ukur yang telah ditetapkan sebelumnya (Anisa K.S., 2010). Maka Evaluasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Tayibnapis (2000) yang merupakan kumpulan atau rangkuman pendapat dari **Tyler, Cronbach, Stufflebeam, Alkin, dan Provus**, mencetuskan tentang *discrepancy evaluation dan sciven*. Dari semua pendapat para ahli itu, oleh Umar (2005) dirangkum menjadi satu pengertian yaitu : “Suatu proses untuk menyediakan informasi, tentang sejauhmana program atau suatu kegiatan tertentu dapat dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan standar tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, serta untuk mengetahui apakah ada selisih atau *gap* antara keduanya serta bagaimana manfaat dan hasil setelah dikerjakan, bila dibandingkan dengan harapan yang ingin dicapai. Maka, Untuk mencapai hasil evaluasi yang objektif dan transparan, maka diperlukan tahapan yang terukur dan *prosedural*”.

1.1. Prosedur Evaluasi

Dalam melakukan proses evaluasi, pasti memiliki cara dan tahapan tertentu, meskipun dalam hal tertentu pasti ada perbedaan, namun dalam penelitian ini dipahami sebagai suatu proses kegiatan yang sejalan dengan

fungsi evaluasi itu sendiri. Sebagaimana yang dikatakan oleh Anisa K.S (2010), bahwa tahapan evaluasi itu meliputi antara lain:

- a) **Menentukan apa yang akan di evaluasi.** dalam hal ini apa saja yang dapat dan harus dievaluasi, maka dalam konteks ini harus mengacu kepada program organisasi atau institusi terkait. Didalamnya banyak aspek yang dapat dan perlu di evaluasi. Dalam organisasi atau institusi biasanya ada hal-hal yang dijadikan skala prioritas, diantaranya yang menjadi *key success factor*-nya.
- b) **Merancang (desain)** kegiatan evaluasi. Sebelum melakukan kegiatan evaluasi, terlebih dahulu menentukan *desain evaluasinya*. Agar data yang dibutuhkan, tahapan evaluasi yang harus dilalui, siapa saja yang terlibat didalamnya, serta target yang akan dicapai, menjadi jelas dan terbuka.
- c) **Pengumpulan Data.** Berdasarkan desain evaluasi yang telah ditetapkan, maka pengumpulan data dapat dilakukan sesuai prosedur atau sesuai kaidah-kaidah ilmiah yang berlaku dan sesuai dengan kebutuhan evaluasi itu sendiri.
- d) **Pengolahan dan analisis data.** Dari pengumpulan data yang ada, dilanjutkan dengan pengolahan data untuk dikelompokkan sesuai penggolongannya, agar membantu memudahkan, menganalisisnya sesuai dengan alat yang telah disiapkan. Selanjutnya dibandingkan antara fakta dan harapan (rencana) dalam rangka untuk melihat *gap*

yang ada. Besaran *gap*, akan disesuaikan dengan tolak ukur evaluasi itu sendiri.

- e) *Pelaporan hasil evaluasi*. Hasil evaluasi dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak yang berkepentingan. Diharapkan hasil evaluasi, dapat dan wajib untuk didokumentasikan secara tertulis serta diinformasikan secara lisan maupun tertulis.
- f) *Tindak lanjut hasil evaluasi*. Evaluasi, sebagaimana dipahami merupakan salah satu fungsi manajemen. Oleh karena itu, hasil evaluasi haruslah dimanfaatkan oleh dan untuk manajemen, sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi manajemen untuk mengambil keputusan-keputusan strategis, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang lebih baik untuk masa akan datang.

1.2. Tolok Ukur Evaluasi

Didalam ilmu manajemen, evaluasi kinerja disebut dan menggunakan standar kinerja. Dalam evaluasi kinerja, hampir tidak mungkin dilaksanakan tanpa standar kinerja baku dari masing-masing institusi terkait. Sebagaimana yang dikatakan oleh Anisa K.S (2010) bahwa standar yang dipakai untuk melakukan evaluasi terhadap kegiatan tertentu, dapat dilihat dari tiga aspek yaitu :

- a) *Utility* (manfaat). Hasil evaluasi harus bermanfaat bagi penyempurnaan manajemen, khususnya untuk pengambilan keputusan atas program

kerja yang sedang berjalan. Misal, evaluasi atas kegiatan peningkatan mutu kualitas tenaga kerja professional Indonesia. Dari hasil evaluasi, menunjukkan tren perbaikan kualitas tenaga kerja (*performance*)nya maka hasil evaluasi memberikan nilai “*Bermanfaat*” .

- b) **Accuracy** (akurat). Informasi hasil evaluasi harus memiliki tingkat ketepatan atau akurasi tinggi, agar memberikan kredibilitas yang tinggi pula kepada institusi terkait. Misal, dalam kegiatan peningkatan mutu kualitas tenaga kerja professional Indonesia. Telah ditetapkan bahwa setiap angkatan Pelatihan membutuhkan biaya X rupiah, kegiatan-kegiatannya harus diselesaikan dengan Y kegiatan. Setelah dilakukan evaluasi, hendaknya informasi yang dipakai untuk menilai apakah realisasi Pelatihan peningkatan mutu kualitas tenaga kerja, dianggap menyimpang atau tidak. Maka, antara biaya X rupiah dan Y Kegiatan harus memberikan *signal positif* dalam akurasi penggunaan atau pun pelaporannya tentang biaya dan kegiatan tersebut. Karena faktor akurasi, menjadi hal yang niscaya untuk membangun sebuah akuntabilitas didalam institusi.
- c) **Feasibility** (layak). Proses Evaluasi yang dirancang harus dapat dilaksanakan secara layak dan tepat guna. Sebagai misal, dalam melakukan evaluasi tentang Pelatihan peningkatan mutu kualitas tenaga kerja, evaluator harus dapat melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Tidak hanya pada aspek teknis, tapi juga harus disertai aspek-aspek etis

dan legal, semua piranti itu harus mendapatkan perhatian yang sama dan berimbang dalam sebuah evaluasi (Ida. S, 2012).

Berangkat dari pemahaman tentang evaluasi diatas, maka disimpulkan bahwa Evaluasi adalah “Suatu proses penilaian terhadap aktivitas dari sebuah organisasi, tentang pelaksanaan program dan kebijakan yang telah ditetapkan dan dilakukan melalui tahapan-tahapan tertentu dengan syarat-syarat tertentu pula, dalam rangka mencari kecocokan dan sekaligus melihat *gap* antara cita-cita (organisasi) dan realita (pelaksanaan program). Bahwa evaluasi yang dilakukan itu, bertujuan untuk memperbaiki, menyempurnakan dan meningkatkan kinerja organisasi yang lebih baik untuk masa-masa akan datang”.

2. Strategi

Kata “strategi” berasal dari bahasa Yunani, yaitu “strategos” (stratos = militer dan ag = memimpin), yang berarti “generalship” atau hal-hal penting yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan peperangan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Clausewitz, bahwa strategi merupakan seni pertempuran untuk memenangkan perang. Oleh karena itu, istilah strategi digunakan pertama kali dalam dunia militer. Maka secara umum strategi dipahami sebagai cara untuk mencapai tujuan, sekaligus strategi sebagai rencana mencapai tujuan jangka panjang (Rahmat, 2013: 2).

Menurut Henry Mintzberg (dalam Rahmat, 2013) dalam bukunya “*The Rise and Fall of Strategic Planning*” (1994) mengatakan bahwa kata Strategi dapat dipakai sesuai kepentingan dan situasi: “(1) *Strategy is a plan, a how, a mean of getting from here to there;* (2) *Strategy is a pattern in action overtime;* (3) *Strategy is position; that is; reflects decisions to offer particular product or services in, particular markets;* (4) *Strategy is perspective, that is, vision and direction.* Begitu pula seperti yang dikatakan oleh Porter, Michael (1996), Ketchen Jr., D., et all (2009), Kenneth Andrew (2005) (dalam Nanang Fatah, 2015:4) mengatakan bahwa “strategi merupakan pola penentuan tentang keputusan-keputusan serta tindakan untuk mengubah suatu kondisi yang diinginkan organisasi dimasa depan, sebagai suatu respon atas tuntutan perubahan lingkungan organisasi”. Dan dilengkapi oleh Hitt, Ireland dan Hoskisson (dalam Sampurno, 2013:3) mengatakan bahwa : “*Strategy is an integrated and coordinated set of committens and actions designed to exploit core competencies and gain a competitive advantage*”. Sebagaimana dipaparkan diawal bahasan bahwa terminologi “*strategy*” berasal dari literature militer, maka dalam perspektif binis dimaknai sebagai *pertempuran (battle)* dimana pesaing adalah *musuh*, dengan tujuan untuk memenangkan persaingan khususnya dalam konteks *persaingan bisnis*.

Begitu pula halnya, yang dikonsepsikan oleh Stoner dan Freeman (1992) bahwa konsep strategi dapat diidentifikasi melalui dua perspektif yang berbeda, yakni : 1) Dari perspektif yang ingin dilakukan oleh suatu organisasi (*intend to*

do). Strategi adalah “sebagai suatu rencana menentukan dan mencapai tujuan organisasi. Manajer memainkan peran aktif, dengan sadar dan rasional merumuskannya”. Perspektif ini lebih banyak diterapkan dalam lingkungan yang selalu berubah. 2) Dari perspektif apa yang akhirnya dilakukan (*eventually does*) oleh perusahaan. Strategi adalah, sebagai pola respon organisasi terhadap lingkungannya. Organisasi memiliki strategi, tetapi tidak pernah dirumuskan secara eksplisit. Dan Manajer selalu reaktif dan biasanya hanya menanggapi dan menyesuaikan terhadap lingkungan secara pasif. (Modul : Amin, 2016)

Dipertegas lebih lanjut, oleh John Supriyanto (Modul Strategik: 2013), bahwa strategi merupakan cerminan inisiatif atau respon organisasi terhadap berbagai peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) dari lingkungan eksternalnya, dengan menggunakan seluruh kekuatan (*strengths*) yang dimiliki serta meminimalisir seluruh kelemahan (*weakness*) yang ada diinternalnya, dalam upaya mendapatkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, strategi dipahami sebagai upaya dan cara untuk merealisasi program, yang merupakan turunan dari Visi dan Misi organisasi.

Menurut Nawawi (2000:147) Strategi merupakan proses atau serangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, dengan disertai penetapan cara untuk melaksanakannya, kesemua itu dibuat

oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran yang ada didalam organisasi, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Konsep dasar strategi itu sendiri adalah untuk memberdayakan kekuatan (potensi) organisasi untuk mencapai suatu keadaan yang diinginkan yang lebih baik dari kondisi sebelumnya. Penerapan strategi, dalam organisasi dikenal dengan istilah Manajemen strategik, dimaknai sebagai usaha manajerial untuk menumbuh-kembangkan kekuatan, meminimalisir kelemahan organisasi, serta dapat mengeksploitasi peluang yang ada serta mengurangi efek-negatif dari lingkungan guna mencapai tujuan, sebagaimana yang telah ditetapkan dalam *Visi organisasi*.

Pada aspek lain, Strategi merupakan suatu kegiatan komprehensif yang menentukan petunjuk dan pengarahannya yang kritis terhadap pengalokasian sumber daya untuk mencapai sasaran jangka panjang organisasi. Dalam prakteknya, pilihan strategi merupakan sesuatu yang kompleks dan tugas yang berisiko. Dari pilihan strategi organisasi diharapkan dapat menghadapi lingkungan yang dinamis dan kompetitif. (academia.edu, 2016)

Strategi dirumuskan dalam dua perspektif berbeda, *Pertama strategi adalah program* yang luas untuk mendefinisikan dan mencapai tujuan organisasi dan melaksanakan misinya. Pengertian ini lebih mengarahkan peranan aktif organisasi untuk melaksanakan program sebagai strategi organisasi dalam

menghadapi perubahan lingkungan. *Kedua strategi adalah pola tanggapan organisasi* yang dilakukan terhadap lingkungan sepanjang waktu. Pengertian ini mengarahkan organisasi untuk bersikap pasif, artinya para manajer akan menganggapi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan hanya jika mereka merasa perlu untuk melakukannya. Strategi ini dikenal sebagai *strategi adaptif*. (academia.edu, 2016)

Maka dalam konteks ini, untuk melihat keberhasilan sebuah strategi yang diterapkan oleh organisasi dalam aktifitasnya, paling tidak ada beberapa aspek yang dapat di jadikan sebagai tolok ukur penilaian keberhasilan *strategi*, meliputi antara lain :

- a. *Wawasan waktu*, strategi menggambarkan kegiatan dengan cakrawala jangka panjang atau pandangan yang jauh ke depan, yaitu waktu untuk melaksanakan dan melihat hasilnya;
- b. *Dampak*, pengaruh strategi akan sangat berarti pada hasil akhirnya;
- c. *Pemusatan upaya*, dengan memfokuskan pada kegiatan yang terpilih mengharuskan pemusatan pemanfaatan sumber daya yang ada;
- d. *Pola keputusan*, strategi mensyaratkan sederetan keputusan tertentu perlu diambil sepanjang waktu mengikuti suatu pola yang konsisten;

- e. *Penerapan*, strategi mencakup kegiatan yang luas, mulai alokasi sumber daya sampai kegiatan operasional institusi atau perusahaan (academia.edu, 2016).

Dari batasan (definisi) dan pemahaman tentang *strategi* yang diutarakan para ahli diatas, maka dapat ditarik sebuah pemahaman, bahwa: “strategi adalah salah satu cara untuk menjalankan langkah-langkah tertentu dengan perencanaan, target dan waktu yang tertentu pula, dalam rangka mencapai tujuan sebagaimana yang ditetapkan dalam Visi-Misi organisasi”.

3. Kebijakan

Kata “*Kebijakan*”, berasal dari bahasa Inggris : “*Policy*” (John M. Echols, 1983: 211) yang bermakna, sebagai garis pedoman atau haluan untuk mencapai sasaran. Dalam penelitian ini, *Kebijakan* dipahami sebagai arahan, pedoman dan haluan untuk mendayagunakan seluruh potensi yang dimiliki oleh institusi, dalam rangka penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan sumberdaya manusia yang ada, untuk di dilatih, digembleng dan dipersiapkan oleh instansi terkait, secara sistematis, terstruktur, terukur dan berkesinambungan agar menjadi tenaga kerja handal, yang akan ditempatkan sesuai dengan keahlian (profesi) dan kemampuannya. Khususnya, dapat memenuhi kreteria dan diharapkan untuk merebut peluang pasar tenaga kerja, pada *era pasar bebas* Masyarakat Ekonomi Asean.

Dalam penelitian ini, akan digali lebih dalam sejauhmana sumbangan kelembagaan pemerintah daerah sesuai *Rincian tugas dan fungsinya* terhadap pelayanan publik yang menjadi ranah dan tanggungjawabnya, khususnya dalam penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan TKI di DIY. Mengingat, aspek kontribusi kelembagaan sangat diperlukan, sekaligus dapat memberikan pengaruh yang signifikan bagi masyarakat luas. Oleh karena itu, akuntabilitas dan kredibilitas kelembagaan menjadi taruhannya. Jika kontribusi (sumbangan) kinerja kelembagaan dilaksanakan sesuai *Renstra* yang ada, maka *image* yang terbangun dimasyarakat (*public*) akan memberikan penilaian positif bagi kelembagaan terkait. Begitu pula sebaliknya, bila segala-hal yang menjadi tanggungjawab intitusi tidak berjalan sesuai dengan *renstra*, rincian tugas dan fungsi organisasi, maka dipastikan akan menimbulkan ketidak-percayaan (*anti-trust*) publik kepada kelembagaan daerah yang bersangkutan. Maka aspek ini, menjadi hal yang cukup serius dan *urgent* untuk dikaji lebih lanjut, seberapa besar sumbangan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, dalam melakukan penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan TKI di DIY dalam momentum Pasar Bebas Masyarakat Ekonomi ASEAN.

B. HASIL PENELITIAN SEBELUMNYA

Dalam penelitian ini juga di ketengahkan hasil penelitian (*research*) sebelumnya, di maksudkan sebagai bahan kajian untuk memberikan rujukan, *referensi* dan sekaligus sebagai *komparasi* atas penelitian yang akan di lakukan. Secara umum hasil penelitian tersebut memberikan semangat dan tema yang sama, yaitu : **“Evaluasi dan Strategi”** sekalipun dari ke empat (4) hasil penelitian yang diketengahkan tersebut, ada 2 (dua) yang *bersentuhan* dengan tema utama dari penelitian ini, namun *objek penelitiannya* berbeda. Untuk memberikan gambaran umum tentang hasil-hasil penelitian sebelumnya, secara garis besar dapat dijelas sebagai berikut :

- 1 Penelitian yang di lakukan oleh **Siti Rokhimah**, pada tahun 2014, dengan mengambil judul, **“Evaluasi Rencana Strategi (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Magelang Tahun 2009-2013”**. Tujuan penelitian ini antara lain : **1)** Untuk mengetahui kesesuaian sistematika Renstra BKD Tahun 2009-2013 dengan kaidah penulisan yang telah ditetapkan dalam perundangan-undangan; **2)** Untuk mengevaluasi seberapa efektif pelaksanaan Renstra BKD tahun 2009-2013 di jadikan acuan atau pedoman perencanaan dalam kurun waktu 5 tahun. Hasil penelitiannya antara lain : **1)** Sistematika Penyusunan Renstra BKD Tahun 2009-2013 belum sesuai dengan Permendagri No. 54/2010, tentang Pelaksanaan PP. No.8/2008. **2)** Renstra BKD Kabupaten Magelang belum dapat menjadi

pedoman dalam Perencanaan setiap tahunnya, yang dijabarkan dalam Rencana Kerja.

- 2 Penelitian yang di lakukan oleh **Didik Djoko Hanggodo**, pada tahun 2014, yang mengambil Judul : “ *Evaluasi Tugas Pokok Dan Fungsi Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pacitan*”. Dengan tujuan penelitian antara lain : 1). Untuk mengetahui Persentase pemahaman Pegawai Negeri Sipil di lingkup BAPPEDA Kabupaten Pacitan terhadap tugas pokok dan fungsinya. 2) Untuk membrikan gambaran mengenai pelaksanaan fungsi koordinasi yang di lakukan oleh BAPPEDA dalam proses perencanaan Pembangunan di Kabupaten Pacitan. Hasil penelitian yang di peroleh antara lain: 1) Bahwa PNS di lingkungan BAPPEDA Kab. Pacitan sangat paham atau mengerti terhadap Tugpoksi Organisasi, dengan Prosentase : 91,39%; 2) Pelaksanaan fungsi koordinasi yang di lakukan oleh BAPPEDA Kabupaten Pacitan dalam proses perencanaan pembangunan daerah, sudah menunjukkan keberhasilan melauai usaha-usaha yang terkait dengan fungsi koordinasi itu sendiri.
- 3 Penelitian yang di lakukan oleh **Joko Susilo Hartono**, pada tahun 2014, yang mengambil Judul: “*Evaluasi Pelaksanaan Musrenbang Kabupaten Magelang tahun 2013*”. Dengan tujuan penelitian : 1) Mengevaluasi faktor-faktor yang menyebabkan belum optimalnya pelaksanaan Musrenbang Kabupaten Magelang tahun 2013; 2) Mengevaluasi Peran Tim

dalam Pelaksanaan Musrenbang Kabupaten Magelang tahun 2013, yang diharapkan dapat menjadi bahan peningkatan kinerja Pelaksanaan Musrenbang tahun berikutnya. Hasil penelitiannya, menyimpulkan antara lain bahwa : 1) Sistematisa Penyusunan Renstra BKD Tahun 2009-2013 belum sesuai dengan Permendagri No. 54/2010, tentang Pelaksanaan PP. No.8/2008. 2) Renstra BKD Kabupaten Magelang belum dapat menjadi pedoman dalam Perencanaan setiap tahunnya yang dijabarkan dalam Rencana Kerja.

- 4 Penelitian yang di lakukan oleh **Listiani**, pada tahun 2014, dengan Judul: *“Evaluasi Strategi Peningkatan Prestasi Belajar Siswa Kelas VI Sekolah Dasar Negeri 2Wirun, Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo Tahun 2014”*. Dengan tujuan penelitian : Untuk menentukan Strategi Peningkatan Prestasi Belajar Kelas IV SD. Negeri 2 Wirun tahun 2014. Hasil penelitiannya, menyimpulkan antara lain bahwa : 1) Penambahan Jam ke 0, dapat meningkatkan prestasi belajar siswa kelas VI, pada tahun 2014 dengan Skor 77%. 2) Pemenuhan sarana dan jumlah try out dapat meningkatkan prestasi siswa kelas VI dengan skor rata-rata 79%. 3) Penambahan Jam setelah ishoma, dapat meningkatkan belajar siswa kelas VI SD Negeri 2 Wirun, Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo tahun 2014, dengan skor rata-rata 80%.

Kesamaan dari keempat penelitian di atas, dengan penelitian ini adalah tentang objek penelitiannya, yang sama-sama objek penelitiannya yaitu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Disamping itu, kesamaan tema utama yaitu mengangkat tentang : *Evaluasi dan strategi*. Keempat penelitian di atas, dengan penelitian ini, sama-sama ingin melihat lebih dekat tentang capaian yang di dapat atas implementasi strategi dan program yang di lakukan oleh masing-masing SKPD terkait. Keempat penelitian ini, dengan penelitian ini adalah sama-sama melakukan evaluasi dan sekaligus menguji kerangka teori yang digunakan, serta mencari tahu jawaban atas tujuan penelitian.

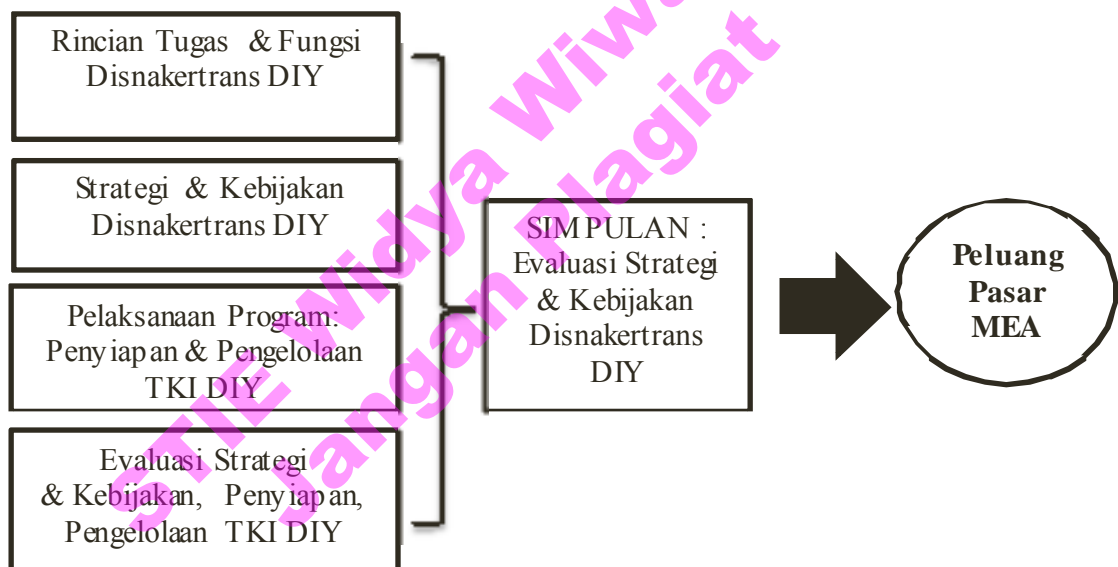
Perbedaannya, adalah pada aspek *issue* yang diangkat. Penelitian ini mengangkat tema yang terkait dengan ranah publik, yaitu tentang *ketenagakerjaan* dan sangat mungkin hasil penelitian ini akan di ketahui oleh publik, khususnya bagi mereka yang masuk kategori PUK, sementara keempat penelitian di atas hanya menyentuh persoalan-persoalan internal SKPD dan hasilnya hanya diketahui dan di peruntukan bagi perbaikan internal SKPD yang di teliti. Penelitian ini, di samping memotret aspek-aspek teknis juga memotret aspek politisnya, karena di dalamnya ada hal yang menyangkut tentang *Kebijakan institusi*. Sedangkan keempat hasil penelitian di atas, murni memotret hal-hal teknis programis yang ada di dalam SKPD yang di teliti.

Hal lain yang membedakan penelitian ini dengan empat (4) penelitian di atas, adalah memotret capaian sumbangan kinerja SKPD, tentang *issue* ketenagakerjaan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Apakah strategi dan

kebijakan Disnakertrans sudah sesuai dengan harapan *pendudukan usia kerja* (PUK), khususnya yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sementara ke empat (4) penelitian sebelumnya, hanya fokus pada penataan dan perbaikan internal sebagai masukan untuk masing-masing SKPD.@

C. KERANGKA PENELITIAN

Gambar :2.1



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

1. Jenis dan desain penelitian

a. Jenis penelitian

Penelitian ini, menggunakan jenis penelitian *deskriptif* yaitu suatu metode penelitian dengan tujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara terbuka dan objektif (Notoatmojo, 2012).

b. Desain penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan *kualitatif*, yaitu melalui wawancara mendalam serta melakukan kajian dan pendalaman atas dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian. Metode kualitatif ini digunakan dengan pertimbangan antara lain : 1) metode kualitatif, lebih mudah untuk melakukan penyesuaian, bila berhadapan dengan kenyataan yang jamak; 2) metode kualitatif, dapat menyajikan secara langsung hubungan antara peneliti dengan responden; 3) metode kualitatif, lebih peka serta dapat menyesuaikan diri dan dapat melakukan penajaman pengaruh terhadap pola-pola nilai yang di hadapi (Meleong, dalam Siti R, 2014).

2. Objek Penelitian

Objek penelitian Tesis ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), yaitu: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Disnakertrans DIY) merupakan salah satu SKPD yang bertugas melakukan penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia. Dan sekaligus sebagai salah satu *agent* dan rujukan bagi penduduk usia kerja (PUK) yang ada di Provinsi Daerah istimewa Yogyakarta.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan selama 3 bulan, di mulai 20 Desember 2016 sampai dengan 20 Maret 2017 (sesuai izin yang diberikan oleh Sekretaris Daerah, Pemerintah DIY)

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi antara lain:

- 4.1. *Data Primer*, merupakan salah satu kelompok data yang didapatkan melalui sumber pertama, baik secara personal dengan menggunakan metode wawancara maupun dengan metode Questioner (bila di perlukan).
Data Primer ini, di dapatkan melalui wawancara langsung dengan panduan khusus, terhadap *key person* pada objek penelitian yaitu pada SKPD Disnakertrans Provinsi DIY.
- 4.2. *Data sekunder*, merupakan salah satu kelompok data yang di dapat melalui peraturan Perundang-Undangan, Dokumen resmi SKPD, literatur dan data terkait lainnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini.

5. Data yang dibutuhkan

Data yang di butuhkan dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Untuk mengetahui lebih dalam, tentang pelaksanaan strategi dan kebijakan yang ada pada SKPD Disnakertrans DIY tentang penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai rujukan utama untuk menelisik lebih dalam hal tersebut, mengacu kepada *Keputusan Presiden RI Nomor 47 Tahun 2002* tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja. Dan *UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, khususnya Pasal 4 menyatakan bahwa pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan :
 - a). Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
 - b). Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
 - c). Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
 - d). Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

b. Untuk melengkapi data tentang Strategi dan kebijakan dalam penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan Tenaga kerja Indonesia maka diperlukan data antara lain :

- 1 SKPD Disnakertrans DIY;
- 2 Peraturan Perundang-Undangan, yang terkait dengan, kebijakan dan program, sebagai petunjuk teknis yang terkait dengan agenda penelitian;
- 3 Buku, dokumen, modul, artikel, makalah tentang penyiapan, pengelolalan dan pemberdayaan TKI di lingkungan Disnakertrans DIY;
- 4 Hasil-hasil penelitian sebelumnya, tentang capaian dan komitmen aparatur, selaku pelaksana kebijakan dan program Ketenagakerjaan di DIY.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini, di pahami sebagai *guiden* untuk melakukan langkah-langkah operasional penelitian. Sebagai acuan, definisi operasional penelitian ini menggunakan : 1) Keputusan Presiden **Nomor 47 Tahun 2002** tentang Tugas Pokok dan fungsi Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi dan Peraturan Gubernur DIY **No. 62 tahun 2015** tentang Tugas Pokok dan fungsi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi DIY 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi **Nomor 5 Tahun 2012** tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional; 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi *Nomor 11 Tahun 2013* tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah, 4) Renstra Kebijakan dan Program Disnakertrans DIY **2013-2018**.

Untuk memperjelas definisi Operasional dalam penelitian ini, maka dirumuskan sebagaimana berikut ini :

Tabel : 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Nilai (%)	Skala
Evaluasi Strategi Dan Kebijakan	Kesesuaian Rincian Tugas dan fungsi	Kesesuaian dengan peraraturan perundang-undangan. Pergub Nomor. 62 Tahun 2015	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman ttg Tugpoksi 2. Konsistensi pelaksanaan Tugpoksi 3. Pengawasan pelaksanaan Tugpoksi 4. Evaluasi Pelaksanaan Tugpoksi. 	-Sangat tinggi $91 \leq 100$ -Tinggi : $76 \leq 90$ -sedang : $66 \leq 75$ -Rendah : $51 \leq 65$ -Sangat Rendah : ≤ 50	Nominal
	Kesesuaian Strategi dan Kebijakan dg Program	Perbandingan program dlm Renstra dg pelaksanaan rencana kerja, 2013-2018	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman Visi Misi 2. Keselarasan Kebijakan & Program 3. Konsistensi kebijakan & pelaksanaan program 4. Tingkat penyimpangan kebijakan & 	-Sangat tinggi $91 \leq 100$ -Tinggi : $76 \leq 90$ -sedang : $66 \leq 75$ -Rendah : $51 \leq 65$ -Sangat Rendah : ≤ 50	Nominal

			program.		
	Kesesuaian Sistem Pelatihan Nasional di Daerah	Perbandingan pelaksanaan pelatihan dg peraturan perundang-undangan. Permenaker Nomor. 11 Tahun 2013	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keselarasan Silabus dg Pelaksanaan Pelatihan 2. Konsistensi Pelatihan dg Program 3. Kualitas Output pelatihan yg di hasilkan; 4. Koneksitas hasil pelatihan dg serapan TKI. 	-Sangat tinggi $91 \leq 100$ -Tinggi : $76 \leq 90$ -sedang : $66 \leq 75$ -Rendah : $51 \leq 65$ -Sangat Rendah : ≤ 50	Nominal
	Kesesuaian Standar Kompetensi Kerja Nasional dengan Output Pelatihan Disnakertran	Perbandingan output kompetensi pelatihan dg Permennakertrans, Nomor. 5 Tahun 2012	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan Kompetensi terhadap Output pelatihan 2. Apresiasi Output atas penerapan Kompetensi 3. Penyerapan Output Pelatihan Berbasis SKKNI 	-Sangat tinggi $91 \leq 100$ -Tinggi : $76 \leq 90$ -sedang : $66 \leq 75$ -Rendah : $51 \leq 65$ -Sangat Rendah : ≤ 50	Nominal

Sumber : Permendagri No. 54 Tahun 2010

Pada skala dan gradasi nilai (skala intensitas) dalam konteks kesesuaian antara sub variabel dengan alat ukur, maka dapat di maknai sebagai berikut :

1) Hasil sangat tinggi dan Tinggi

Gradasi ini, menunjukkan adanya kesesuaian Rintugsi dengan ketentuan perundang-undangan serta konsistensi kebijakan dan program, *kegiatan telah selaras* atau sesuai dengan Renstra yang telah ditetapkan.

2) Hasil Sedang

Gradasi ini cukup, menunjukkan adanya kesesuaian Rintugsi dengan ketentuan perundang-undangan serta konsistensi kebijakan dan program, *kegiatan telah memenuhi* persyaratan minimal.

3). Hasil Rendah dan Sangat Rendah

Gradasi ini, menunjukkan bahwa Rintugsi dengan ketentuan perundang-undangan serta konsistensi kebijakan dan program, *kegiatan belum* memenuhi atau masih dibawah persyaratan minimal yang di harapkan.

C. Informasi Penelitian

Informan dalam penelitian ini di dapatkan melalui:

- a. Masyarakat sebagai pengguna layanan pendidikan dan latihan yang di selenggarakan oleh Disnakertrans Provinsi DIY. Komunitas ini, sebagai sasaran (objek penelitian) wawancara, untuk melihat dan menjajaki sejauhmana tingkat keberhasilan dan kualitas pendidikan dan pelatihan yang telah di ikuti. Adapun penentuan Informan ditentukan melalui teknik *Insidental sampling*, yaitu

teknik pengambilan sampel yang tidak terencana serta dalam pengumpulan data tidak didasarkan pada metode yang terbakukan. Selanjutnya, sampel yang diteliti sejumlah 30 orang, meliputi Jajaran pimpinan, pegawai dan peserta atau alumni pelatihan yang diselenggarakan oleh Disnakertrans melalui Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktifitas (BLKPP) daerah, dengan menggunakan teknik kuesioner dan wawancara terstruktur, yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah ditetapkan sebelum pelaksanaan wawancara.

- b. Kepala Disnakertrans DIY serta pejabat terkait, Kepala Balai latihan kerja tingkat Provinsi sebagai operator di lapangan atau pejabat yang di beri mandat untuk menjadi nara sumber Penelitian dalam bentuk wawancara mendalam, sesuai *urgensitas* dan lingkup penelitian.

D. Instrumen Penelitian

Sebagaimana di katakan oleh Ari Kunto (2002: 136) bahwa instrumen pengumpulan data adalah alat atau media yang di gunakan untuk mengumpulkan data, agar proses penelitian lebih mudah, lebih cepat, lebih cermat lebih lengkap dan sistematis. Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Kuesioner atau Angket

Kuestioner dalam penelitian ini, di gunakan untuk menggali data yang terkait dengan pemahaman tentang evaluasi strategi dan kebijakan Disnakertans DIY dalam melakukan penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan TKI di Daerah

Istimewa Yogyakarta. Kuesioner dalam konteks penelitian ini, sudah berisikan pertanyaan, dimana opsi jawabannya sudah di sediakan, tinggal responden memilih sesuai pilihan kata hati (pendapat pribadi).

2. Panduan Wawancara

Instrumen ini digunakan, untuk menggali data dan informasi yang terkait dengan tujuan penelitian, dengan menggunakan pedoman wawancara yang berisikan pertanyaan terstruktur. Dalam penelitian *kualitatif* biasanya teknik wawancara digunakan sebagai salah satu teknik untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih dalam atau untuk mengkonfirmasi teknik kuesioner dan sekaligus pendalaman atas informasi yang didapat melalui jalur Dokumentasi. Langkah teknik ini biasanya di lengkapi dengan alat-alat pendukung di antaranya *tape recorder* sebagai piranti pendukung untuk menyimpan data dan informasi wawancara.

3. Dokumentasi

Penelitian ini menggunakan ketentuan peraturan perundangan-undangan dan renstra sebagai rujukan normatif yang terkait dengan penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia di daerah, diantaranya adalah :

- 1.1. **Keputusan Presiden RI Nomor 47 Tahun 2002** tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja. Dan Peraturan Gubernur DIY **No. 62 tahun 2015**, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Disnakertrans DIY;

- 1.2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi *Nomor 11 Tahun 2013* tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional Di Daerah,
- 1.3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi *Nomor 5 Tahun 2012* tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional;
- 1.4 Renstra dan Program kerja Disnakertrans Provinsi DIY, 2013-2018.

E. Pengumpulan Data

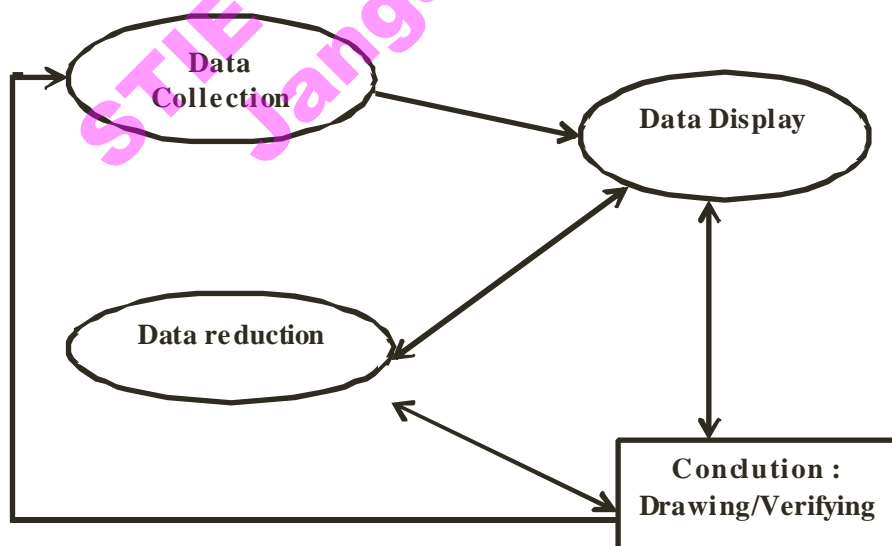
Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara : 1) menelaah jawaban dari hasil kuesioner; 2) menelaah dokumen-dokumen perencanaan yang ada pada Disnakertrans DIY dalam kurun waktu 2013-2017; 3) melakukan wawancara mendalam dengan *key person* terpilih, sebagai narasumber. Maka dalam hal ini, untuk menentukan subyek penelitian, langkah yang ditempuh adalah menggunakan *teknik purposive sampling*, karena narasumber yang di pilih berdasarkan kemampuan dan kewenangan yang di milik person serta *penguasaan data dan informasi* sebagaimana yang di harapkan oleh penelitian ini. Narasumber yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian adalah :

- 1 Kepala Disnakertrans Provinsi DIY.
- 2 Kepala Sub. Bagian Program dan Informasi Disnakertrans Provinsi DIY.
- 3 Kepala Sub Bagian Program dan Informasi Disnakertrans Provinsi DIY..
- 4 Kepala Sub Bagian Penempatan Tenaga Kerja Disnakertrans Provinsi DIY.

- 5 Kepala Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktifitas (BLKPP)
Disnakertrans Provinsi DIY.

F. Metode Analisis Data

Untuk menjawab dua Pertanyaan Penelitian di atas, maka penelitian ini menggunakan metode analisis *kualitatif*, sebagaimana yang dikonsepsikan oleh Miles dan Huberman (dalam Sugiono, 2012) bahwa dalam analisis data kualitatif di lakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian hingga sampai tuntas. Maka dalam analisis data, paling tidak ada beberapa hal yang perlu dirujuk yaitu : *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Model interaktif ini dapat di tunjukan pada gambar berikut ini :



Gambar 3.1 : Komponen dalam interactive model
(sumber : Sugiono, 2012: 19)

Sebagaimana yang di katakan oleh Mile & Huberman (dalam Sugiono, 2012 : 91) bahwa paling tidak ada tiga komponen yang harus di pahami oleh setiap *peneliti kualitatif* . Ketiga komponen tersebut antara lain :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data, merupakan komponen pertama data. Mereduksi data, artinya merangkum, memilih hal-hal pokok dan memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan dan pencarian data. Reduksi data, dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti dengan komputer dan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu. Sebagai catatan, bahwa proses reduksi ini, berlangsung terus menerus secara kontinu, sampai akhir penelitian siap untuk di susun dan di laporkan (Sugiono, 2012: 92).

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan (mendisplaykan) data. Dalam penelitian kualitatif data dapat di sajikan dalam bentuk uraian, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Mendisplaykan data, akan memudahkan kita dalam memahami data dan informasi yang di sajikan, sekaligus memberikan petunjuk untuk merencanakan kerja selanjutnya, sebagaimana yang di katakan oleh Miles dan Huberman : “*looking at display help us to understand what is happening and to the same thing-further analys or caution on that understanding*” (Sugiono,

dalam Siti R, 2014: 52). Namun dalam konteks ini, penelitian kualitatif tetap dapat di sajikan dalam bentuk paparan-naratif, yang merupakan bagian dari tak terpisahkan dari ciri khas *penelitian kualitatif*.

3. Simpulan hasil Penelitian (*Conclusion drawing/verification*)

Langkah berikut yang harus di lakukan dalam penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang di kemukakan dalam penelitian ini masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang valid untuk mendukungnya. Namun sebaliknya, bila kesimpulan awal yang di kemukakan itu, di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten, maka kesimpulan yang di kemukakan, merupakan ***kesimpulan yang sangat dipercaya atau kredibel*** (Sugiono, dalam Siti R, 2014:53). Dengan kata lain, kesimpulan yang didapat di dalam penelitian kualitatif itu adalah jawaban dari ***rumusan masalah*** yang dikemukakan.

Ketiga *perangkat* analisis di atas, dapat dilakukan secara interaktif, mulai dari proses pengumpulan data, analisis data sampai pada simpulan yang prosesnya dalam bentuk *siklus*. Dengan pemahaman lain, proses analisis ini disebut *model analisis interaktif* (Siti R, 2014: 54).

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *analisis univariat*, yang menekankan analisis setiap variabel. Teknik ini hanya menghasilkan distribusi dan persentase tiap variabel (Notoatmojo, dalam Siti.

R, 2014: 54). Hasil analisis akan di sajikan dalam bentuk tabel distribusi univariat, sehingga data yang tersaji akan lebih mudah, untuk di jelaskan dalam bentuk paparan atau narasi hasil penelitian ini.

Untuk mendukung dan sekaligus memudahkan teknik analisis di atas, maka teknik penghitungan prosentase yang di kemukakan oleh Burhan Bungin menjadi rujukan utama (dalam Siti R, 2014), sebagai berikut :

$$P = \frac{fx}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P : Hasil prosentase

fx : Jumlah item yang sesuai dengan renstra

N : Jumlah item

Selanjutnya hasil penghitungan prosentase, akan di kategorikan menjadi lima (5) kategori, sebagaimana yang tertera dalam tabel berikut :

Tabel : 3.2
Teknik Penghitungan Prosentase

NO	KATEGORI	PROSENTASE	KETERANGAN
1	Sangat Tinggi	$91 \leq 100$	Sesuai dg Strategi & Kebijakan
2	Tinggi	$76 \leq 90$	Sesuai dg strategi & Kebijakan
3	Sedang	$66 \leq 75$	Memenuhi syarat minimal strategi & Kebijakan
4	Rendah	$51 \leq 65$	Tidak memenuhi syarat minimal
5	Sangat Reanda	≤ 50	Tidak memenuhi syarat minimal

Sumber: Burhan Bungin(dalam Siti R, 2014)

Berdasarkan rujukan data dan rumus penghitungan diatas, maka penyajian data akan dibuat dalam bentuk tabel. Langkah ini akan mempermudah proses analisis dan intepretasi data. Proses selanjutnya, yaitu melakukan tabulasi dan analisis data, yang kemudian dilanjutkan dengan pembahasan secara deskriptif dalam *format narasi*. @

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah Instansi

Sebagaimana yang diketahui, bahwa Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi DIY yang disingkat DTK, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14/1958 yaitu tentang penyerahan kekuasaan tugas kewajiban mengenai urusan-urusan kesejahteraan buruh, kesejahteraan penganggur dan pemberian kerja kepada penganggur di daerah. Pada jaman Hindia Belanda tepatnya pada tahun 1927 sudah ada kantor tersebut dikenal dengan nama “Arbeidsbemiddeling” yang artinya perantara kerja. Kemudian setelah Belanda menyerah kepada Jepang yaitu pada tahun 1942, kantor tersebut diganti oleh Jepang dengan nama “Sutigyokyusisyo” yang berarti perantara kerja. Kemudian oleh Jepang diserahkan kepada lembaga yang bernama “Tpeas Perarta Prodjo” pada masa peralihan. (Buku Data Disnakertrans, 2016)

Setelah Indonesia merdeka, kantor tersebut berganti nama dan fungsi menjadi “Djawatan Sosial Perburuhan” yang bersifat :sosial dan perburuhan”, yang diatur dalam Undang-Undang No. 3/1950 tentang pembentukan Daerah Istimewa Yogyakarta yang dilengkapi dengan tugas-tugas Daerah Istimewa Yogyakarta, yang kemudian dilengkapi dengan Undang-Undang No. 19/1950. Pada tanggal 31 Oktober 1951, Dewan Pemerintah (DP) memutuskan urusan

perburuhan yang dipisahkan dari urusan sosial sehingga berdiri sendiri, dengan nama “Djawatan Perburuhan Daerah Istimewa Yogyakarta”. (Buku Data Disnakertrans, 2016)

Dengan adanya Peraturan Daerah No. 11 tahun 1960 tanggal 15 November 1960, Djawatan Perburuhan DIY diganti dengan nama “Dinas Perburuhan Daerah Istimewa Yogyakarta” Kemudian setelah dikeluarkannya keputusan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta No. 109 Tahun 1966 tanggal 20 Oktober 1966, Dinas Perburuhan Daerah Istimewa Yogyakarta diganti dengan nama “Dinas Tenaga Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta”. Selanjutnya sesuai dengan Peraturan Daerah No. 10 tahun 1982 tanggal 2 Juni 1982, Dinas Tenaga Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta diubah lagi menjadi “Dinas Tenaga Kerja Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta” dengan penyederhanaan dan perluasan struktur organisasi. (Buku Data Disnakertrans, 2016).

Diberlakukannya Undang-Undang No. 22/1999 tentang otonomi daerah, maka terjadi kembali perubahan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah No. 5 tahun 2001 tentang Pembentukan dan Organisasi Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan penggabungan dari tiga lembaga (departemen) yaitu Dinas Tenaga Kerja Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Kanwil Departemen Tenaga Kerja dan Kanwil Departemen Transmigrasi, sehingga berubah menjadi “Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta” yang diresmikan pada tanggal 23 juli 2001 (Buku Data Disnakertrans, 2016)

Semenjak Januari 2002 ketiga lembaga (departemen) tersebut berada dalam satu naungan gedung yang terletak di Jalan Lingkar Utara Maguwoharjo, Depok, Sleman. Dan nama “Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta” dipakai hingga saat ini. Dalam perjalanannya berikutnya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Daerah Istimewa terus mengalami perkembangan dan perubahan. Salah satunya diantaranya adalah diberlakukannya Undang-Undang No. 13 tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta, maka kata “provinsi” di depan “Daerah Istimewa Yogyakarta” dihilangkan, sehingga menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. (Buku Data Disnakertrans, 2016)

Dari paparan historis kelembagaan diatas, maka dapat dilihat komitmen, konsistensi dan kepedulian Pemerintah Indonesia, khususnya Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta tentang persoalan dan keberadaan Ketenagakerjaan di Indonesia pada masa lalu, masa kini dan masa yang akan datang. Hal itu akan di jelaskan lebih lanjut, dalam rincian Tugas Pokok dan fungsi kelembagaan, Struktur Organisasi, Visi misi dan Program kerja kelembagaan. Sebagaimana yang dipaparkan berikut ini.

2. Tugas dan Fungsi Kelembagaan

2.1. Tugas Kelembagaan :

Sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta *Nomor 62 Tahun 2015* menetapkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah *di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi*, kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah. (Buku Data Disnakertrans, 2016)

2.2. Fungsi Kelembagaan

- 1 Penyusunan program dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- 2 Perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- 3 Pengelolaan penempatan tenaga kerja, pasar kerja;
- 4 Pelaksanaan pembinaan kelembagaan penempatan dan pasar kerja dan lembaga latihan;
- 5 Pelaksanaan sertifikasi dan standarisasi kompetensi serta peningkatan produktivitas;
- 6 Pengelolaan pemagangan;
- 7 Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan;
- 8 Pemberian fasilitas hubungan insdusrial, pengupahan, kesejahteraan, tenaga kerja dan puma kerja;

- 9 Pengelolaan transmigrasi;
- 10 Pelaksanaan koordinasi perijinan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- 11 Pemberian fasilitasi penyelenggaraan ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten/Kota;
- 12 Pemberian pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- 13 Pemberdayaan sumberdaya dan mitra kerja di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 14 Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan;
- 15 Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya (Buku Data Disnakertrans, 2016).

3. Visi dan Misi Instansi

3.1. Visi

Dengan memperhatikan visi Pemerintah Daerah DIY serta untuk mengatasi berbagai permasalahan Ketenagakerjaan dan Transmigrasian yang ada, sebagai *guiden* dalam mengatasi berbagai permasalahan dan perkembangan yang ada, maka visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah daerah DIY Tahun 2013-2018 telah ditetapkan dengan resmi yaitu:

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

Dari rumusan visi Disnakertrans DIY diatas, dipahami sebagai berikut bahwa :

Tenaga Kerja yang berdaya saing tinggi artinya Tenaga Kerja tersebut harus mempunyai kualitas yang memadai serta terampil dan profesional dibidangnya, sehingga mampu bersaing dengan tenaga kerja dari daerah atau negara lain dalam memenuhi kebutuhan pasar kerja, baik didalam negeri maupun diluar negeri.

Terlindungi artinya: terlindungi hak-haknya, keselamatannya dan kesehatannya. Sementara yang dimaksud *mobilitas penduduk yang produktif dan mandiri* adalah bahwa sumber daya manusia yang ada sesuai kebutuhan Potensi daerah tersebut. Dengan visi diatas diharapkan kedepan Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dapat **berperan lebih banyak** dalam memberikan kesempatan dan mendorong dunia usaha serta masyarakat umum untuk lebih meningkatkan peran sertanya dalam menumbuhkembangkan dunia usaha dengan dukungan regulasi, fasilitasi publik *service* yang disediakan oleh Pemerintah dalam rangka mewujudkan kesejahteraan bersama. (Buku Data disnakertrans, 2016)

3.2. Misi

1. Mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing;
2. Menurunkan jumlah pengangguran;
3. Meningkatkan perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan;
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan transmigrasi. (Buku Data Disnakertrans, 2016)

4. Program Kerja Prioritas

Program Kerja prioritas ini meliputi antara lain:

- 1 Peningkatan kualitas tenaga kerja,** dalam hal ini kebijakan dan langkah teknis yang ditempu adalah melakukan pelatihan ketrampilan, peningkatan produktivitas, melalui pemagangan kerja, pemberian sertifikasi dan standarisasi kompetensi Nasional.
- 2 Peningkatan Penempatan TK dan Perluasan Kesempatan Kerja,** kebijakan dan langkah teknis yang ditempu adalah melakukan penempatan Angkatan Kerja Lokal (AKL), Angkatan Kerja antar Daerah (AKAD) dan Angkatan Kerja Antar Negara (AKAN), Padat karya infrastruktur/produktif, menumbuhkan kewirausahaan dan penggunaan teknologi tepat guna.
- 3 Hubungan Industrial yang Harmonis,** dalam hal ini kebijakan dan langkah yang ditempu adalah dengan melakukan perbaikan pengumpulan, membangun hubungan Industrial yang

berskeseimbangan, melakukan pengawasan atas dinamika dan mobilitas setiap perusahaan serta memberikan jaminan sosial dan kesejahteraan bagi seluruh pekerja.

4 Memperbaiki Penempatan Transmigrasi dan Pemberdayaan Transmigrasi Lokal, dalam hal ini kebijakan dan langkah Teknis yang ditempuh adalah dengan melakukan selektifitas calon transmigrasi dan selektifitas lokasi penempatan calon transmigrasi.(Buku Data Disnakertrans, 2016)

Dari empat (4) program prioritas diatas, tiga diantaranya terfocus pada masalah ketenagakerjaan dan satu focus pada masalah transmigrasi. Hal ini memberikan indikasi bahwa Disnakertrans DIY mempunyai kepedulian tinggi terhadap persoalan-persoalan ketenagakerjaan pada umumnya, khususnya yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Keempat program skala prioritas tersebut, dapat dilihat pada gambar/bagan berikut ini:

Gambar : 4.1
Program Proritas Disnakertrans DIY



Sumber : Disnakertrans DIY, 2017

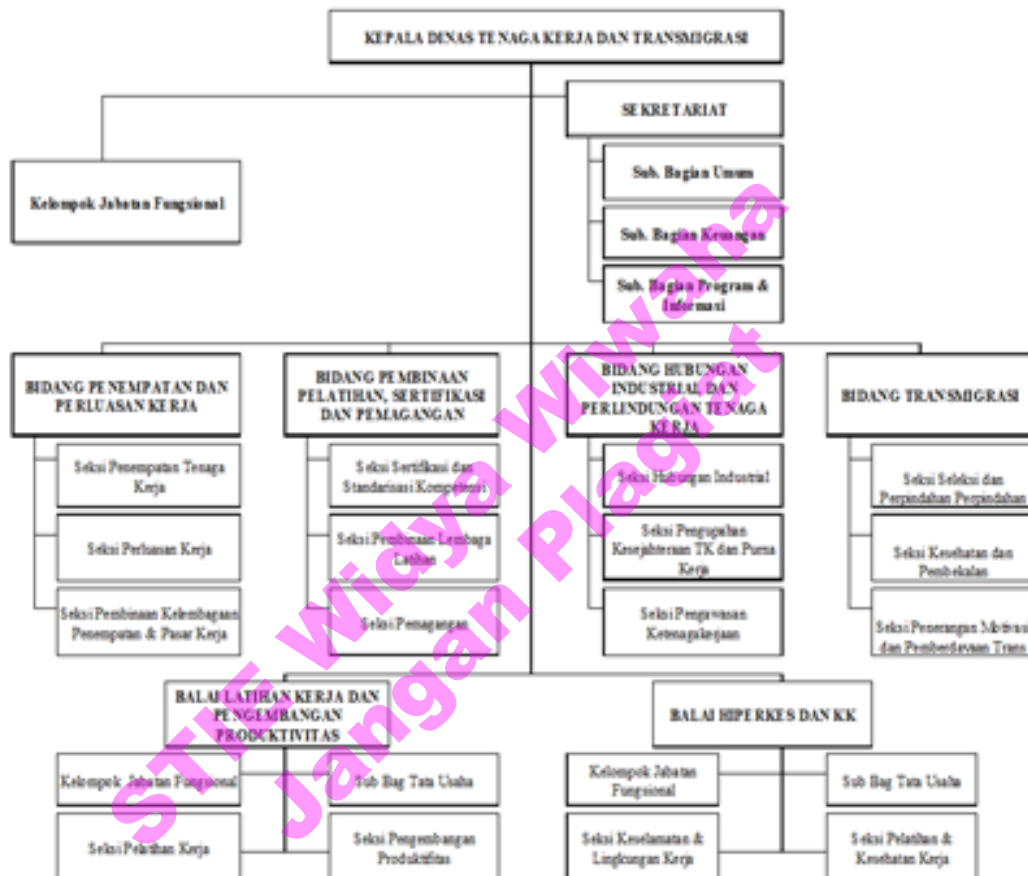
5. Struktur Organisasi Disnakertrans

Sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Daerah Nomor. 3 Tahun 2015 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah, Daerah istimewa Yogyakarta, khusus untuk Struktur Organisasi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi DIY, diatur dengan susunan sebagai berikut :

- A. Ditingkat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
 - a. Kepala Dinas (Eselon II)
 - b. Kepala Bagian/Kepala Bidang (Eselon III)
 - c. Kepala Sub Bag/Seksi (Eselon IV)
 - d. Kelompok Jabatan Fungsional
- B. Ditingkat UPTD Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas terdiri dari :
 - a. Kepala Balai (Eselon III)
 - b. Kepala Subbag/Kepala seksi (Eselon IV)
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional
- C. Di tingkat UPTD Hiperkes dan Keselamatan Kerja terdiri dari :
 - a. Kepala Balai (Eselon III)
 - b. Kepala Subbag/Kepala Seksi (Eselon IV)
 - c. Kelompok Fungsional. (Buku Data Disnakertrans DIY, 2016)

Struktur organisasi Disnakertrans DIY diatas, dapat dilihat dalam bagan Struktur Organisasi dibawah ini

Gambar : 4. 2
Struktur Organisasi Disnakertrans



Sumber : Disnakertrans DIY, 2017

6. Pegawai Disnakertrans

Untuk menunjang dan melaksanakan Rincian Tugas dan fungsi Disnakertrans DIY sebagaimana yang diatur dalam peraturan Gubernur No. 62 tahun 2015, secara kelembagaan Disnakertrans DIY dapat dikatakan SDM pendukungnya cukup mantap dan handal. Dari jumlah 261 pegawai, paling tidak ada 31 orang diantaranya berpendidikan Strata dua (S2) dan sebanyak 106 orang berpendidikan strata satu (S1) serta 12 orang berpendidikan Diploma tiga (D3) dan sisanya sebanyak 112 orang berpendidikan SLTA, SLTP dan SD. Bila Dilihat dari *personalia* yang ada dilingkungan Disnakertrans DIY, maka sangat memungkinkan instansi ini untuk melakukan hal-hal yang bersifat pengembangan ide-ide baru (*new idea*), Kreatifitas tinggi (*hight creativity*) dan pembaruan (*innovasi*), sesuai dengan tugas utama yang diembannya (Buku Data Disnakertrans DIY, 2016)

Maka wajar, bila Disnakertrans DIY salah satu SKPD yang selalu dinobatkan sebagai *SKPD terbaik* dari 40 SKPD yang ada dilingkungan Pemerintah Daerah, Daerah Isitimewa Yogyakarta. Sekalipun demikian, kita harapkan Disnakertrans DIY, jangan dulu berpuas diri dengan predikat tersebut, mengingat tugas tantangan kedepan lebih berat dan bertambah besar. Oleh karena itu, dalam hubungannya dengan keberadaan kepegawaian yang ada saat ini, memang harus lebih ditingkatkan, baik kemampuan konsepsioanal maupun kemampuan teknis dalam rangka menghadapi persaingan Global, khususnya untuk menghadapi persaingan pasar tenaga kerja yang ada dikawasan ASEAN, dalam konteks pasar

bebas Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Sebagai gambaran riil atas kondisi kepegawaian yang ada saat ini, di Disnakertrans DIY seperti yang terlihat dalam tabel berikut :

Tabel : 4.1
Kepegawaian Disnakertrans

NO	URAIAN	S2	S1	DIPLOMA	SLTA	SLTP	SD	JUMLAH
1	GOL.IV	26	12	-	-	-	-	38
2	GOL.III	5	94	8	77	-	-	184
3	GOL.II	-	-	4	17	10	6	37
4	GOL.I	-	-	-	-	1	1	2
JUMLAH		31	106	12	94	11	7	261

Melihat Potensi SDM yang dimiliki oleh SKPD Disnakertrans DIY, cukup menjanjikan bagi pengembangan Visi Misi dan Kebijakan serta Program yang lebih *progresif dan inovatif* dalam rangka mengelola dan menjadikan SDM yang lebih *handal dan potensial*, yang berbasis pada kompetensi kerja. Kita berharap dari jajaran SDM yang ada ini, dapat berbuat yang lebih untuk mempersiapkan SDM sebagai sumber TKI yang handal dan dapat merebut pasaran tenaga kerja dikawasan ASEAN. (Buku Data Disnakertrans DIY, 2016)

Oleh karena itu, sudah saatnya orientasi yang dibangun oleh Disnakertrans DIY adalah *orientasi keluar*, yaitu memberikan perhatian yang serius pada pengelolaan, penyiapan dan penempatan TKI untuk sektor manca negara, paling tidak untuk *level* kawasan ASEAN sebagai kawasan *skala prioritas*. Agar

Indonesia, khususnya Daerah Istimewa Yogyakarta kedepan, dalam konteks ini bisa berbicara banyak tentang TKI dengan negara-negara sekawasan. Diharapkan, Indonesia (baca: DIY) tidak hanya sebagai negara peng-import Tenaga Kerja Asing (TKA), tapi Indonesia juga bisa menjadi peng-eksport Tenaga kerja Indonesia ke mancanegara. Kesemua itu sangat bergantung pada kesiapan Jajaran pimpinan dan SDM yang ada dilingkungan Disnakertrans DIY. (Buku Data Disnakertrans DIY, 2016)

7. Data wilayah Disnakertrans

Sebagaimana yang di ketahui, bahwa Pemerintah Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki kewilayahan yang meliputi 4 Kabupaten dan satu Kota, dengan luas total wilayah sebesar 3.185, 80 Km², meliputi 78 Kecamatan dan terdiri 169 Kelurahan dan 269 Desa, dengan jumlah Dusun 4.508 dan jumlah RW : 7.102 serta jumlah RT. : 26.896. Dari seluruh kewilayahan ini, dengan sendirinya menjadi kewenangan dan pembinaan Disnakertrans sesuai dengan tugas dan fungsi kelembagaan yang disandangnya. Oleh karena itu, kewilayahan ini pula menjadi basis, focus dan modal dasar bagi Disnakertrans, untuk melakukan pengembangan, pembinaan dan pemberdayaan SDM (penduduk) yang ada didalam kewilayahan kewenangannya, yang akan diproyeksi menjadi sumber tenaga kerja Indonesia yang handal dan profesional. Data tentang kewilayahan ini dapat dilihat sebagaimana yang tertera dalam tabel berikut (Buku Data Disnakertrans, 2016) :

Tabel : 4. 2
LUAS WILAYAH,
JUMLAH KECAMATAN, DESA, RT/RW

NO	KAB /KOTA	LUAS WILAYAH (km ²)	KECAMATAN	KELURAHAN/ DESA		JUMLAH	DUSUN	RW	RT
				KOTA	DESA				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Kulon Progo	586,27	12	13	75	88	930	1.884	4.462
2	Bantul	506,85	17	47	28	75	934	-	5.681
3	Gunung Kidul	1.485,36	18	5	139	144	1.432	1.671	6.864
4	Sleman	574,82	17	59	27	86	1.212	2.933	7.364
5	Yogyakarta	32,50	14	45	-	45	-	614	2.525
TOTAL		3.185,80	78	169	269	438	4.508	7.102	26.896

Sumber Data : DIY Dalam Angka 2015, BPS

8. Hasil Evaluasi

1. Rincian Tugas dan Fungsi Disnakertrans

Rincian Tugas dan fungsi Disnakertrans DIY, diatur dalam Peraturan Gubernur DIY Nomor 62 tahun 2015, sebagai penjabaran dari Peraturan Daerah No. 3 Tahun 2015 tentang Kelembagaan Pemerintah daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil evaluasi tentang pelaksanaan Rincian Tugas dan Fungsi Disnakertrans DIY, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel : 4. 3

**Evaluasi Rincian Tugas dan Fungsi Disnakertrans dan
Kesesuaian Dalam Pelaksanaan Berdasarkan
Pergub DIY No. 62 Tahun 2015**

No.	Rincian Tugas dan Fungsi Disnakertrans DIY		Skor	
	Peraturan Gubernur No. 62 Tahun 2015	Pelaksanaan dalam Kedinasan	Rintugsi	Kesesuaian
1	2	3	4	5
1	RINCIAN TUGAS DAN FUNGSI DISNAKERTRANS DIY	Pemahaman	30	27
2		Konsistensi Pelaksanaan	30	25
3		Pengawasan	30	25
4		Evaluasi	30	24
Total Skor			120	101
Prosentase			100%	84,2 %
Kategori			Sangat Tinggi	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel diatas, evaluasi Rincian Tugas dan Fungsi Disnakertrans DIY, mengacu pada Peraturan Gubemur DIY Nomor 62 Tahun 2015. Pelaksanaan Rincian Tugas dan Fungsi Disnakertrans DIY dinilai dengan skor 120 (100%), hal ini masuk kategori sangat tinggi. Hasil evaluasi yang dilakukan tentang kesesuaian implementasi Rincian Tugas dan Fungsi Disnakertrans sesuai kedinasan, maka hasil evaluasi kesesuaian

pelaksanaannya mendapat skor 101 (84,2%) hal ini masuk dalam **kategori tinggi**. Dengan demikian, pelaksanaan Rincian Tugas dan Fungsi dilingkungan Disnakertrans DIY, telah berjalan sesuai dengan peraturan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Tentu hal ini, sangat berpengaruh dan berkorelasi dengan kesuksesan pelaksanaan strategi, kebijakan dan program Disnakertrans kedepan. Maka dalam hubungan ini, akan di lihat lebih lanjut hasil evaluasi tentang pelaksanaan Strategi dan Kebijakan serta program Disnakertrans DIY, sebagai implementasi dari Rincian Tugas dan Fungsi Disnakertrans yang diamanatkan oleh Pergub Nomor 62 Tahun 2015.

2. Strategi dan Kebijakan

Evaluasi kesesuaian Strategi dan Kebijakan serta program yang ada di Disnakertrans DIY dengan pelaksanaannya, dalam pelaksanaannya mengacu kepada Renstra Disnakertrans 2013-2018, sebagai rujukan utama penilaian dalam pelaksanaan kedinasannya. Berdasarkan hasil evaluasi tentang pelaksanaan Strategi dan Kebijakan Disnakertrans DIY, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel : 4. 4

**Evaluasi Strategi Dan Kebijakan Disnakertrans dan Kesesuaian
Dalam Pelaksanaan Berdasarkan
Renstra 2013-2018**

No.	Strategi dan Kebijakan		Skor	
	Renstra 2013-2018	Pelaksanaan dalam Kedinasan	Renstra	Kesesuaian
1	2	3	4	5
1	STRATEGI DAN KEBIJAKAN	Pemahaman Tentang Visi Misi	30	26
2		Konsistensi Kebijakan	30	30
3		Keselarasn Kebijakan & Program	30	28
4		Penyimpangan kebijakan	30	20
Total Skor			120	104
Prosentase			100%	86,7 %
Kategori			Sangat Tinggi	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel diatas, evaluasi tentang pelaksanaan srategi dan kebijakan Disnakertrans DIY mengacu kepada Renstra Disnakertrans 2013-2018 dengan skor 120 (100%) hal ini masuk kategori sangat tinggi. Hasil evaluasi yang dilakukan tentang kesesuaian pelaksanaan Strategi dan Kebijakan

Disnakertrans dengan kedinasan, maka hasil evaluasi pelaksanaannya mendapat skor 104 (86,7%) hal ini masuk dalam **kategori tinggi**. Dengan demikian, pelaksanaan strategi dan Kebijakan serta program dilingkungan Disnakertrans DIY, sudah berjalan sesuai dengan peraturan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini, sangat berpengaruh dan berkorelasi kuat dengan kesuksesan pelaksanaan program penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan TKI. Maka dalam hubungan ini, akan di lihat hasil evaluasi tentang pelaksanaan Pelatihan nasional di daerah yang dilaksanakan oleh Disnakertrans DIY.

3. Sistem Pelatihan Nasional di Daerah

Evaluasi sistem pelatihan nasional di daerah yang ada di lingkungan Disnakertrans DIY, dalam pelaksanaannya mengacu Permennaker nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional Di daerah, sebagai rujukan utama penilaian dalam pelaksanaan kedinasannya. Berdasarkan hasil evaluasi tentang pelaksanaan pelatihan nasional di daerah, khususnya dilingkungan Disnakertrans DIY, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel : 4. 5

**Evaluasi Sistem Pelatihan Nasional Di Daerah dan Kesesuaian
Dalam Pelaksanaan Berdasarkan Permennaker
No. 11 Tahun 2013**

No.	Sistem Pelatihan Nasional Di Daerah		Skor	
	Permennaker No. 11 Tahun 2013	Pelaksanaan dalam Kedinasan	SPN	Kesesuaian
1	2	3	4	5
1	SISTEM PELATIHAN NASIONAL DIDAERAH	Keselarasan Syllabus	30	27
2		Konsistensi Pelatihan	30	26
3		Kualitas Output Pelatihan	30	26
4		Serapan TKI	30	26
Total Skor			120	105
Prosentase			100%	87,5 %
Kategori			Sangat Tinggi	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel diatas, evaluasi tentang sistem pelatihan nasional di daerah dilingkungan Disnakertrans DIY, yang mengacu kepada UU Nomor 11 Tahun 2013 dengan skor 120 (100%) hal ini masuk kategori sangat tinggi. Maka Hasil evaluasi yang dilakukan tentang kesesuaian pelaksanaan pelatihan nasional di daerah dilingkungan Disnakertrans DIY dengan kedinasan, maka

hasil evaluasi pelaksanaannya mendapat skor 105 (87,5%) hal ini masuk dalam **kategori tinggi**. Dengan demikian, pelaksanaan pelatihan nasional di daerah, khususnya dilingkungan Disnakertrans DIY, sudah berjalan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini, sangat berkorelasi kuat dengan dalam penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan TKI, khususnya yang di DIY. Maka dalam hubungan ini pula, akan dilihat pula sejauhmana hasil evaluasi tentang pelaksanaan Standar Kompetensi Kerja nasional Indonesia (SKKNI) dan Output pelatihan, yang dilaksanakan oleh Disnakertrans DIY.

4. Standar Kompetensi Kerja Dan Output Pelatihan

Evaluasi tentang Standar Kompetensi Kerja dan Output pelatihan yang dilaksanakan oleh Disnakertrans DIY, dalam pelaksanaannya mengacu kepada Permennaker Nomor 5 tahun 2012, sebagai rujukan utama penilaian kesesuaian dalam pelaksanaan kedinasannya. Berdasarkan hasil evaluasi tentang pelaksanaan standar Kompetensi Kerja dan Output pelatihan, dilingkungan Disnakertrans DIY, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel : 4.6

**Evaluasi Standar Kompetensi Kerja & Output Pelatihan
Disnakertrans dan Kesesuaian Dalam Pelaksanaan
Berdasarkan Permennaker No. 5 Tahun 2012**

No.	Standar Kompetensi Kerja Nasional Dan Output Pelatihan		Skor	
	Permennaker, No. 5 Tahun 2012	Pelaksanaan dalam Kedinasan	SKKNI	Kesesuaian
1	2	3	4	5
1	Standar Kompetensi Kerja Nasional Dan Output Pelatihan Disnakertrans	Penerapan SKKNI	30	19
2		Apresiasi terhadap SKKNI	30	27
3		Penyerapan Output Pelatihan Berbasis SKKNI	30	27
Total Skor			90	73
Prosentase			100%	81,1 %
Kategori			Sangat Tinggi	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel diatas, evaluasi tentang standar Kompetensi Kerja Nasional dan Output pelatihan dilingkungan Disnakertrans DIY, yang mengacu kepada Permennaker Nomor 5 Tahun 2012 dengan skor 90 (100%) hal ini masuk kategori sangat tinggi. Hasil evaluasi yang dilakukan tentang kesesuaian pelaksanaan standar Kompetensi Kerja Nasional dan output pelatihan dilingkungan Disnakertrans dengan kedinasan, maka hasil evaluasi

pelaksanaannya mendapat skor 73 (81,1%) masuk dalam **kategori tinggi**. Dengan demikian, pelaksanaan Standar Kompetensi Kerja dan Output Pelatihan dilingkungan Disnakertrans DIY, dapat dikatakan telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini, akan berkorelasi kuat dalam pengembangan kualitas dan pemberdayaan TKI khususnya yang ada di DIY. Maka dalam hal ini, diharapkan bahwa sumberdaya manusia yang di siapkan dan di kelola oleh Disnakertrans DIY, benar-benar menjadi sumber Tenaga Kerja Indonesia yang memiliki skill tinggi, handal dan profesional. Muara akhirnya, sangat diharapkan TKI mampu merebut pasaran tenaga kerja *global*, minimal pada tingkat kawasan ASEAN.

B. Pembahasan

Keberadaan, sejarah dan perjalanan panjang Disnakertrans DIY, yang dimulai dari sebagai Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi DIY yang disingkat dengan DTK, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1958, sampai dengan terbentuknya “Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta” yang diresmikan pada tanggal 23 juli 2001. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa terus mengalami perkembangan dan perubahan. Salah satunya diantaranya adalah diberlakukannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta, maka kata “provinsi” di depan “Daerah

Istimewa Yogyakarta” dihilangkan, sehingga menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kedudukan dan posisi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, sebagai salah satu SKPD telah dikukuhkan dalam Peraturan Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2015 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah dan Peraturan Gubernur Nomor 62 Tahun 2015 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Disnakertrans DIY. Maka, dengan regulasi yang terbaru ini lebih memantapkan posisi Disnakertrans DIY, untuk menjalankan tugas utama dan fungsi-fungsi kelembagaan lain yang melekat didalamnya.

Berkaitan dengan kedudukan serta Rincian tugas dan fungsi Disnakertrans DIY, serta hasil pemetaan dan identifikasi penelitian tentang : 1) Rincian Tugas dan Fungsi Disnakertrans, 2) Strategi dan Kebijakan, 3) Sistem Pelatihan Nasional Di Daerah, serta 4) Standar Kompetensi Kerja Nasional dan Output Pelatihan, dari keempat agenda penelitian tersebut dan hasil temuan dilapangan akan dijabarkan dalam pembahasan berikut ini :

1. *Rincian Tugas dan Fungsi Disnakertrans*, dari hasil evaluasi yang dilakukan, didapatkan nilai kesesuaian dengan pelaksanaan kedinasan dengan **Skor 101 (84,2%)** masuk dalam kategori tinggi. Hal ini, sejalan apa yang disampaikan oleh Nara sumber : Dra. Estungkara Hadi Kunnararini, M.Si, Kepala

Seksi Penempatan Tenaga Kerja Disnakertran DIY mengatakan bahwa :*Saya kira pemahaman tentang Rincian tugas dan fungsi Disnakertrans dilingkungan Disnakertrans DIY, baik ditingkat Pimpinan maupun Pegawai sudah cukup memadai, sebagaimana yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Gubernur DIY Nomor 62 Tahun 2015 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Disnakertrans,.....Seluruh Program dan kebijakan telah sesuai dengan Rincian Tugas dan Fungsi kedinasan, yang ada di Disnakertrans.....* disamping itu yang juga tak kalah pentingnya adalah konsistensi pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi Rintugsi itu sendiri, nara sumber mengatakan bahwa :*dalam pelaksanaan Rincian Tugas dan fungsi Disnakertrans DIY, sudah konsisten sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Gubernur DIY Nomor 62 Tahun 2015. Dalam pengawasan dan evaluasi pelaksanaannya Rincian Tugas dan Fungsi langsung dilakukan oleh Kepala Dinas,.....*

Untuk memastikan bagaimana teknis pengawasan tersebut dapat dilakukan oleh Disnakertrans, nara sumber lebih lanjut mengatakan bahwa :*salah satunya melalui Rapat pimpinan rutin, mingguan, bulanan dan Triwulanan.....dengan merujuk Resntra Disnakertrans sejauh ini belum ditemukan kendala yang berarti dalam pelaksanaannya. Sebagai ukuran Tingkat keberhasilan Pelaksanaan Rintugsi Disnakertrans DIY, yakni dalam 2 tahun terakhir selalu mendapat Predikat A dari Gubernur DIY, karena kinerja Disnakertrans selalu berada pada Ranking satu (1) dari seluruh SKPD di Pemerintah Daerah DIY....* dengan demikian dapat dipastikan Pasal 3 Pergub Nomor 62 tahun 2015, yang mengatur tentang Rincian Tugas dan Fungsi Disnakertrans DIY telah ditunaikan dengan baik, proposional dan bertanggungjawab secara kedinasan (*Data primer diolah, 2017*)

2. *Strategi dan Kebijakan*, dari hasil evaluasi yang dilakukan, didapatkan nilai kesesuaian dengan pelaksanaan kedinasan dengan *Skor104 (86,7%)* masuk dalam kategori tinggi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Nara sumber : Dra. Estungkara Hadi Kunararini., M.Si, bahwa Strategi dan Kebijakan :*harus selalu, sudah selaras dan sesuai*

dengan Rincian Tugas dan Fungsi, karena seluruh kebijakan dan program Disnakertrans adalah bagian Strategi untuk mencapai tujuan, dan hal itu sudah sesuai dengan kondisi, baik tuntutan maupun tantangan, khususnya yang terkait dengan ketenagaan kerja... pemahaman ini adalah bagian dari konsekuensi logis untuk membangun kesinambungan institusi yang kredibel dan akuntabel. Oleh karena itu, konsistensi Strategi, Kebijakan dan Program juga merupakan satu keniscayaan yang tak terelakan didalam organisasi. Maka dalam hal ini, dijelaskan lebih lanjut oleh nara sumber yang sama bahwa :*dalam pelaksanaan program kita sudah sangat Settle dan konsisten dengan Strategi dan kebijakan yang telah ditetapkan.....* untuk menunjang semua itu, agar berjalan sesuai dengan renstra, maka faktor penyimpangan harus pula di waspadai dan menjadi hal yang *urgen* untuk diawasi. Dalam konteks ini dijelaskan lebih lanjut oleh nara sumber bahwa :*dalam penilaian dan pengamatan kami, Tidak ada penyimpangan kebijakan dalam pelaksanaan program, mengingat keberadaan program di intern Disnakertrans sudah menjadi panduan utama untuk mencapai tujuan dan hal itu sudah siap (settle) untuk dilaksanakanhal ini terbukti dengan apresiasi yang*

diberikan Gubernur DIY, sebagaimana yang saya katakan diatas tadi..... dengan demikian dapat pula dipastikan, bahwa masalah Strategi dan Kebijakan Disnakertrans DIY telah dijalankan sesuai Rintugsi, dengan baik dan bertanggungjawab secara institusional kedinasan. (*Data primer diolah, 2017*)

3. *Sistem Pelatihan Nasional Di Daerah*, dari hasil evaluasi yang dilakukan, didapat nilai kesesuaian dengan pelaksanaan kedinasan dengan *Skor 105 (87,5%)* masuk dalam kategori tinggi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Nara sumber : Drs. Heru Pranowo., M.Si, Kepala Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan Disnakertrans DIY, bahwa keselarasan sylabus pelatihan yang dijalankan oleh Disnakertrans sudah sesuai ketentuan, sebagaimana beliau katakan : *.....sudah selaras, dalam konteks ini kita berusaha semaksimal mungkin untuk membangun keselarasan antara silabus pelatihan dengan pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Sekalipun dilapangan kita sering menemui kendala, misal antara silabus pelatihan dengan kebutuhan lapangan kerja, kita harus menyesuaikan dengan kondisi yang ada tersebut. Sejauh itu tidak merubah prinsip dasar sebagaimana yang diatur dalam Permennaker Nomor 11 tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasiona*

Di Daerah..... termasuk konsistensi pelaksanaan pelatihan, menjadi hal yang *urgen*, manakala hal ini tidak dilakukan sebagaimana ketentuan yang berlaku, maka akan memberikan *side effect* negatif bagi pengelolaan dan pemberdayaan TKI. Tapi perihal ini, telah dikonfirmasi lebih lanjut oleh nara sumber Hendrati Heni Kenyati., SP., MM. Kepala TU. Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktifitas (BLKPP) Pemerintah Daerah DIY bahwa konsistensi pelatihan yang dilaksanakan oleh BLKPP Disnakertrans DIY :***sudah sangat konsisten, karena setiap pelatihan yang dilaksanakan pasti berdasarkan kebijakan dan program kerja yang telah ditetapkan.....disamping yang lebih penting lagi program pelatihan berdasarkan dan didukung oleh DIPA Pemerintah Daerah DIY.....*** begitu pula keterhubungan dengan Kualitas Output (hasil) pelatihan, sudah menjadi *issue* besar bila berbicara dengan kebutuhan pasar kerja. Karena lapangan kerja menuntut calon pekerja atau karyawan memiliki kompetensi tertentu yang dibuktikan dengan sertifikasi, termasuk hal ini pun juga sudah dikonfirmasi oleh nara sumber yang sama bahwa Output peserta pasca pelatihan telah memberikan indikasi positif tentang hal itu, sebagaimana yang beliau katakan bahwa :***tentu dan pasti ada peningkatan***

kualitas, sekalipun belum ada pengukuran secara rigid, tapi yang pasti, peserta yang telah dilatih sudah menunjukkan kualitas skill yang diikutinya. Dalam hal ini yang patut kami banggakan, yakni output pelatihan disektor Pariwisata, kami nilai sektor ini sudah sangat siap (Settle) untuk di terjun dan dalam rangka merebut lapangan kerja khususnya di sektor Pariwisata..... selanjutnya menyangkut hal mendasar dan krusial yaitu tentang serapan output pelatihan yang telah dilaksanakan oleh Disnakertrans. Dijelaskan lebih lanjut oleh nara sumber, bahwa serapan hasil pelatihan dikatakan antara lain :.....sudah cukup maksimal, koneksitas serapannya sudah memadai, tapi memang serapan tersebut terfocus dalam negeri sebesar 91,69%, untuk luar negeri baru sekitar 8,31%,hal ini karena kemampuan kita (Disnakertrans) baru sampai ditataran itu. Penempatan tenaga kerja ke Luar Negeri, memang lebih banyak berdasarkan Lowongan atau permintaan dari negara-negara yang membutuhkan TKI..... sebagai contoh pada tahun 2016 kita telah menempatkan 825 Orang TKI diluar negeri, yang terbanyak di Malaysia.....

dengan demikian dapat dipastikan, bahwa Sistem Pelatihan Nasional Di Daerah, yang dilaksanakan oleh Disnakertrans DIY telah dijalankan sesuai dengan Permennaker Nomor 11

tahun 2013 dengan baik, secara kedinasan. (*Data primer diolah, 2017*)

4. *Standar Kompetensi Kerja Dan Output Pelatihan*, dari hasil evaluasi yang dilakukan, didapat nilai kesesuaian dengan pelaksanaan kedinasan dengan **Skor 73 (81.1%)** masuk dalam kategori tinggi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Nara sumber : Drs. Heru Pranowo., M.Si, Kepala Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan Disnakertrans DIY, bahwa penerapan kompetensi pelatihan kerja oleh Disnakertran sudah sesuai ketentuan, sebagaimana beliau katakan:.....***Sudah, tetapi memang kita akui dalam penerapan pelatihan, kadang kita menyesuaikan kebutuhan lapangan kerja,....namun kita juga harus menerapkan pelatihan sesuai dengan Paket pelatihan yang telah diatur oleh Disnakertrans.....*** begitu pula yang terkait dengan apresiasi peserta (masyarakat) terhadap penerapan Kompetensi Kerja, dikatakan oleh nara sumber yang sama, bahwa apresiasi masyarakat cukup antusias, sebagaimana beliau katakan bahwa :.....***sangat positif, tapi memang hal ini belum diterapkan secara merata, mengingat keberadaan LSP (lembaga Sertifikasi Pekerja) belum maksimal dalam membenikan sertifikat kepada Pekerja, yang telah memiliki Kompetensi tertentu dari hasil***

pelatihan,.....termasuk penyerapan output pelatihan yang berbasis SKKNI. Karena, output pelatihan yang berbasis SKKNI, sangat membantu bagi peserta pelatihan untuk mendapatkan secara mudah lapangan kerja yang sesuai dengan kompetensinya, maka dengan itu sertifikasi pekerja berbasis Kompetensi sangat dibutuhkan dan bersifat mendesak. Mengingat Serapan lapangan kerja cukup positif, sebagaimana yang dikatakan oleh Heru Pranowo bahwa:.....*serapannya cukup positif, tinggal peningkatan dan perluasan penempatan TKI itu sendiri yang perlu dicari terobosan baru, tentunya hal ini kewenangannya ada di Kementerian, untuk melakukan rintisan perluasan tersebut.....* dengan demikian dapat pula dipastikan, bahwa Standar Kompetensi Kerja Nasional yang dilaksanakan oleh Disnakertrans DIY, telah memenuhi persyaratan sebagaimana yang diatur dalam Permennaker Nomor 5 tahun 2012, dengan kata lain, Peraturan tersebut telah dilaksanakan secara baik dan benar. (Data primer diolah, 2017)@

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sebelum mengambil kesimpulan akhir dari hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan menjawab pertanyaan Penelitian Tesis :

1. Pelaksanaan Strategi dan Kebijakan yang dilakukan oleh Disnakertrans DIY, sudah cukup maksimal dan berjalan sesuai Rencana Strategi (Renstra) yang telah ditetapkan. Hal ini dibuktikan dengan angka kesesuaian pelaksanaan dilapangan dengan *kategori tinggi sebesar 86,7%* . Dalam penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia di DIY, juga sama mendapat dukungan angka kesesuaian evaluasi pelaksanaan dilapangan dengan *kategori tinggi sebesar 87,5%*. Dalam penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan TKI ini berbasis Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) dengan angka kesesuaian evaluasi pelaksanaannya, masuk dalam *kategori tinggi sebesar 81,1%*.. Dengan makna lain, SKKNI cukup signifikan mendongkrak nilai jual TKI di pasaran bursa kerja dan lapangan kerja.
2. Kontribusi dan Implementasi Rincian Tugas dan Fungsi Disnakertrans DIY, dalam konteks (umum) pengentasan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, dapat dikatakan sudah cukup ideal, yang dilakukan oleh

Disnakertrans DIY. Hal ini didukung oleh angka kesesuaian evaluasi pelaksanaan Rintugsi, yaitu masuk *kategori tinggi sebesar 84,2%*, hal ini dibuktikan dengan angka serapan TKI DIY yang masuk kelapangan kerja *sebesar 91,69%*. Namun, dalam konteks khusus, kontribusi Rintugsi terhadap TKI dalam dinamika Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) belum maksimal dan *masih sangat kecil sumbangannya* dalam menyiapkan TKI untuk merebut peluang pasar tenaga kerja di kawasan ASEAN.

Kesimpulan penelitian ini adalah :

- 1 Strategi dan Kebijakan Disnakertrans DIY sudah berjalan dan terlaksana sesuai Rincian Tugas dan Fungsi (Rintugsi), sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur DIY *Nomor 62 Tahun 2015*.
- 2 Penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan TKI DIY untuk merebut peluang kerja pada dinamika Masyarakat Ekonomi ASEAN, *belum disiapkan secara khusus dan belum dikelola secara maksimal*, masih terfocus pada persoalan ketenagakerjaan dalam negeri. Dengan kata lain, *Rumusan Masalah* yang diajukan dalam Penelitian ini terbukti atau cocok dengan hasil Penelitian Tesis.@

B. Saran/Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Evaluasi Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi DIY pada penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan TKI dalam dinamika pasar Bebas Masyarakat Ekonomi ASEAN”, maka disampaikan saran atau rekomendasi kepada pihak-pihak terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

- 1 Karena, Strategi dan Kebijakan Disnakertrans DIY sudah berjalan dan terlaksana sesuai Rincian Tugas dan Fungsi (Rintugsi), sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur DIY *Nomor 62 Tahun 2015*. Maka hal-hal yang disarankan terkait dengan pelaksanaan Rincian Tugas dan fungsi tersebut, *harus di pertahankan dan ditingkatkan* diantaranya Disnakertrans DIY diharapkan, segera membuat nota kesepemahaman atau *MoU* dengan Dinas Pendidikan dan Olah Raga DIY, dalam rangka membangun sinergisitas penyiapan Sumber Daya Manusia. Karena pada hakekatnya Sumber Daya Manusia muda, berada dibawah binaan Dikpora DIY dan sekaligus sebagai pemasok SDM siap olah untuk menjadi TKI yang handal dan profesional. Hal ini dimaksudkan, supaya SDM muda sudah disiapkan oleh Dikpora secara khusus, yang akan diproyeksi dan di berdayakan oleh Disnakertrans untuk menjadi tenaga kerja yang berskill tinggi, handal dan profesional. Dengan Nota kesepemahaman (*MoU*) ini, dimaksudkan Disnakertrans DIY tidak bekerja dua-kali seperti masa-masa lalu, namun sebaliknya Disnakertrans bekerja dan mengelola SDM muda

lebih efektif dan efisien. Termasuk juga peningkatan pelaksanaan, Permennaker RI Nomor 11 tahun 2013 Tentang Sistem Pelatihan Nasional Di Daerah, Permennaker RI Nomor 5 Tahun 2012 Tentang Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia dan Permennaker Nomor 8 Tahun 2014, Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi, harus secara konsisten dan bersinambungan.

- 2 Karena penyiapan, pengelolaan dan pemberdayaan TKI DIY dalam merebut peluang kerja pada dinamika Masyarakat Ekonomi ASEAN, *belum disiapkan secara khusus dan belum dikelola secara maksimal*, maka di sarankan dalam Renstra dan Renja kedepan, Disnakertrans DIY sudah harus melakukan terobosan baru, yaitu *menyiapkan program khusus TKI untuk manca negara*, dengan focus antara lain: 1) penguasaan dan penguatan Bahasa Asing (khususnya Inggris); 2) Attitude atau sikap perilaku yang belum memenuhi standar pergaulan internasional; 3) penguasaan teknologi Informasi yang masih sangat terbatas; 4) penanganan dan pengelolaan *sertifikasi kompetensi* kerja yang belum teratasi dengan baik. Mengingat, keberadaan pasar bebas Masyarakat Ekonomi ASEAN sudah *riel dan faktual*, maka Untuk menunjang hal tersebut, Pemerintah Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta, harus memberikan *perhatian lebih dan serius* terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM di DIY, melalui penambahan pagu

Anggaran APBD DIY setiap tahun anggaran Pemerintah Daerah. Mengingat, sumber daya manusia DIY secara potensi-akademis diatas rata-rata dari Provinsi lain yang ada di Indonesia. Oleh karena itu, menjadi sangat strategis jika SDM muda tersebut, dikelola secara khusus oleh Pemerintah Daerah DIY, disiapkan menjadi TKI yang handal dan *profesional* untuk merebut pasar tenaga kerja yang ada di manca negara, khususnya di kawasan ASEAN.@

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Wibowo., 2016, *Modul Manajemen Strategik*, STIE Widya Wiwaha, Yogyakarta.
- Anisa K.S. 2010., *Evaluasi Kinerja BKM* (Badan Keswadayaan Masyarakat) Periode 2008 sampai dengan 2010 Studi Kasus : BKM berkah Mulyo Yogyakarta (Tesis). Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta., Jakarta
- BPS, *DDA, Sakemas*, 2015.
- Buku *Data Disnakertransa DIY*, Yogyakarta, 2016.
- Ida Sulistiyawati., 2012., *Evaluasi Kinerja Sekolah Berbasis Value For Money di SMP Negeri 2 Banjarnegara Tahun ajaran 2010/2012.*, (Tesis) Program Magister manajemen STIE Widya Wiwaha, Yogyakarta.
- Ismet Hariawan, 2016, *Makalah Seminar Nasional*, STIE. WW. Yogyakarta
- Keputusan Presiden RI, *Nomor 47 Tahun 2002*, Tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Departemen
- M. Echols, John dan Hasan Sadily, 1983, *Kamus Inggris-Indonesia.*, Cornell University Press Ithaca and London, PT. Gramedia, Jakarta.
- Nanang Fattah, 2015, *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2000., *Manajemen Strategik Ilustrasi di Bidang pendidikan*, Yogyakarta, Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah RI, *Nomor 31 Tahun 2006*, Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi **RI, Nomor 11 Tahun 2013**, tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di daerah.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi **RI, Nomor 5 Tahun 2002**, tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia,
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi **RI, Nomor 8 Tahun 2012**, tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi **RI, Nomor 8 Tahun 2014**, tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Peraturan Daerah Pemerintah DIY, **Nomor 3 Tahun 2015**, Tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Peraturan Gubernur DIY, **Nomor 62 Tahun 2015**, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Disnakertrans DIY
- Rahmat., 2013., **Manajemen Strategik**, Pustaka Setia, Bandung
- Sampurno, 2013., **Manajemen Strategik: menciptakan Keunggulan Bersaing yang berkelanjutan**, Gajah Mada university Press, Yogyakarta.
- Siti Rokhimah, 2014, **Evaluasi Rencana Strategi (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Magelang Tahun 2009-2013**, (Tesis), Program Magister Manajemen STIE Widy a Wiwaha, Yogyakarta.
- Suharsimi Arikunto, 2004, **Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Subiyanto, 2014., **Evaluasi dan Perumusan Strategi Peningkatan Kualitas Layanan Publik di Kelurahan Sawitan, Kecamatan Mungkid, Kabupaten Magelang** (Tesis), program Magister Manajemen STIE Widy a Wiwaha, Yogyakarta.
- Sugiono, 2012, **Memahami Penelitian Kualitatif dilengkapi Contoh Proposal dan laporan Penelitian.**, CV. Alfabeta., Bandung.
- Supriyanto. John, 2013, **Modul Manajemen Strategik**, Yogyakarta.
- Tayibnaps., F. Yusuf., 2000, **Evaluasi Program**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Umar Husein.m 2005., **Evaluasi Kinerja Perusahaan**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

UU RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

www.asean.org, diakses pada tanggal 15 April 2016

<https://id.wikipedia.org>, diakses pada tanggal 15 April 2016

www.gajimu.com, diakses pada tanggal 15 April 2016

www.bintang.com, diakses pada tanggal 15 April 2016

www.hukumonline.com, diakses pada tanggal 18 Oktober 2016

<http://www.academia.edu/9859667>, diakses pada tanggal 25 Nopember 2016

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat