

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Efektivitas Upaya Penempatan Tenaga Kerja

1. Bentuk-bentuk Upaya Penempatan Tenaga Kerja Yang Dilakukan

Mengawali Tahun 2009, Negara-negara di dunia menghadapi persoalan yang pelik menyangkut dampak krisis global. Dampak krisis ekonomi global tersebut juga memberikan dampak pada perekonomian Indonesia. Kondisi ekonomi yang cenderung menurun menyebabkan banyak perusahaan mengalami kelesuan dalam produktivitasnya. Sehingga secara otomatis berpengaruh pada rendahnya penyarapan tenaga kerja.

Berdasarkan data yang ada di Kabupaten Bantul pada Tahun 2008 jumlah angkatan kerja sebanyak 427.431 orang, sedangkan jumlah pengangguran baik terbuka maupun setengah penganggur sebesar 35.528 orang. Bila dibandingkan dengan Tahun 2007 sebanyak 34.162 orang maka telah mengalami kenaikan sebesar 1.366 orang atau 3,4%. Disinyalir hal ini disebabkan oleh dampak krisis ekonomi global. Terkait dengan kondisi ketenagakerjaan tersebut diatas sebagai akibat dari kondisi okonomi makro yang belum pulih seperti yang diharapkan berdampak terhadap ;

- a. Terbatasnya lowongan kerja,
- b. Pertambahan angkatan kerja yang terus meningkat dari tahun ke tahun,
- c. Meningkatnya angka kemiskinan akibat gempa bumi 27 mei 2006.

Dengan permasalahan ekonomi baik nasional maupun krisis ekonomi global (internasional) dan kondisi ekonomi nasional secara makro sampai saat ini belum pulih, maka strategi pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan dari aktivitas masyarakat pencari kerja didorong untuk berfikir kreatif dan inovatif dengan harapan agar mereka mampu menjadi masyarakat yang mandiri (wira usaha) atau menjadi masyarakat *entrepreneur*.

Dalam upaya penempatan tenaga kerja, program-program yang selama ini dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah Program Antar Kerja Lokal (AKL), Program Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Program Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Program AKL khusus untuk penempatan tenaga kerja dalam lingkup satu daerah Kabupaten/kota dalam satu propinsi. Program AKAD adalah upaya penempatan tenaga kerja antar daerah dalam lingkup wilayah satu negara. Sedangkan Program AKAN adalah penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Secara dalam program penempatan kerja, metode yang dipergunakan adalah verifikasi yaitu pencocokan antara kualifikasi pencari kerja dengan persyaratan jabatan yang lowong atau kesempatan kerja yang terbuka. Sedangkan teknik dalam pelayanan penempatan tenaga kerja melalui Sistem Antar Kerja dilaksanakan dengan teknik pendekatan langsung dan bersifat :

- a. Persuasif edukatif yaitu mampu memahami kepentingan pihak-pihak yang dilayani dan memberikan petunjuk dan bimbingan secara wajar dan

- b. Akomodatif yaitu mampu menampung perbedaan sifat, temperamen, kepentingan latar belakang sosial, pendidikan dan lain-lain,
- c. Sederhana dan mudah yaitu tidak birokratis tetapi praktis dan mudah dilaksanakan,
- d. Cepat tanggap dan proaktif yaitu pelayanan yang dilaksanakan atas dasar sikap yang cepat dan tanggap kepada kebutuhan masyarakat baik dalam permintaan maupun penawaran tenaga kerja,
- e. Tidak pasif atau menunggu pemberi/pengguna tenaga kerja datang ke kantor melainkan aktif mencari lowongan kerja dan menawarkan jasanya kepada berbagai instansi dan pengguna tenaga kerja,
- f. Pelaksana Antar Kerja harus selalu aktif mengkaji pekerjaan di lapangan dan berusaha memahami hakekat, sifat dan psikis tiap-tiap jabatan guna meningkatkan kemampuan dan proposionalisme.

Pelayanan penempatan tenaga kerja bagi pencari kerja baik untuk program AKL, AKAD, maupun AKAN secara umum sama. Proses awal yang dilakukan oleh Disnakertrans adalah melakukan pendaftaran pencari kerja baru. Dalam pelayanan penempatan kerja terhadap pencari kerja baru, standar pelayanan yang ditentukan diantaranya :

- a. Menyapa dan menanyakan maksud dan tujuan kedatangan pencari kerja,
- b. Menjelaskan pelayanan antar kerja secara singkat seperti tata cara pendaftaran, syarat-syarat pendaftaran dan fungsi papan bursa kesempatan

- c. Meneliti persyaratan yang harus dipenuhi untuk pendaftaran yaitu foto copy ijazah, foto copy KTP, pas foto, sertifikat lainnya dan memberikan yang diperlukan pencari kerja termasuk informasi lowongan kerja,
- d. Mencatat nama pencari kerja pada buku registasi pendaftaran dan menyerahkan Kartu AK/II kepada pencari kerja untuk mengisi hal-hal yang dapat diisi pada kartu formulir yang telah disediakan,
- e. Memberikan nomor urut kedatangan kepada pencari kerja dan meminta pencari kerja menunggu panggilan dan pengantar Kerja di ruang tunggu untuk diwawancarai,
- f. Menerima kembali berkas isian Kartu AK/I dan AK/II yang telah ditandatangani dari pengantar kerja, membubuhkan stempel dan menyerahkan kepada pencari kerja beserta persyaratan berupa ijazah dan persyaratan lainnya,
- g. Menata Kartu AK/II dalam file berdasarkan nama secara alfabetis, jenis kelamin, pendidikan dan jabatan,
- h. Menghapus data pencari kerja dari data induk pencari kerja (AK/II) bagi pencari kerja yang sudah ditempatkan atau kedaluwarsa,
- i. Mengembalikan Kartu AK/II dari file atau bak petunjuk ke file bak bergerak bagi pencari kerja yang tidak diterima oleh pemberi kerja atau pengguna jasa tenaga kerja.

Sedangkan standar pelayanan yang harus diberikan pihak Disnakertrans kepada pemberi kerja atau pengguna jasa tenaga kerja diantaranya :

- a. Menyapa dan menanyakan maksud dan tujuan,

- b. Menawarkan pelayanan-pelayanan Antar Kerja yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan propinsi atau kabupaten/kota seperti rekrutmen dan seksi, analisis jabatan, penyuluhan dan bimbingan jabatan,
- c. Menerima dan mencatat informasi lowongan kerja serta mendiskusikan kualifikasi dan syarat jabatan yang diperlukan serta menuangkan pada Kartu AK/II kemudian menyerahkan kepada Petugas Pendaftar,
- d. Membuat komitmen dengan pemberi kerja/pengguna jasa tenaga kerja dalam hal pemenuhan lowongan yang menyangkut mengenal waktu dan tempat calon harus dikirim untuk diwawancara serta pencari kerja yang akan diwawancara,
- e. Memberi Kartu AK/II kepada pemberi kerja/pengguna jasa tenaga kerja untuk rencana kebutuhan tenaga kerja yang akan datang.

Dalam pelaksanaan, standar pelayanan penempatan kerja sebagaimana disebutkan diatas menjadi acuan bagi Disnakertrans Kabupaten Bantul dalam memberikan pelayanan penempatan kerja bagi para pencari kerja maupun kepada pemberi kerja/pengguna jasa tenaga kerja. Dalam proses pengajuan sebagai pencari kerja cukup dirasakan mudah, sebagaimana disampaikan oleh pencari kerja yang pernah tersalur di PT Panasonic melalui Program AKAD berikut :

“Pendaftaran menjadi pencari kerja tidak sulit, sehari bisa selesai. Tapi untuk nervaluran menunggu adanya lowongan dan penempatan oleh Dinas

Kebetulan saat itu, tidak saya dipanggil untuk melengkapi persyaratan penempatan kerja”²²

Kemudahan dalam pengajuan sebagai pencari kerja memang telah menjadi standar dalam pelayanan. Dari ungkapan tersebut diatas menunjukkan bahwa pencari kerja merasakan kemudahan dalam pengajuan sebagai pencari kerja. Namun untuk mendapatkan panggilan kerja sesuai lowongan kerja yang tepat masih menunggu. Waktu menunggu panggilan kerja bagi pencari kerja sangat bervariasi, ada yang cepat mendapatkan panggilan, dan ada yang cukup lama harus menunggu. Sebagaimana disampaikan oleh pencari kerja yang pernah daisalurkan di PT Teac Electronic Batam melalui Program AKAD berikut :

“Untuk mengurus surat pencari kerja mudah dan tidak lama ngurusnya. Tapi untuk mendapatkan panggilan masih menunggu jika ada lowongan. Saya mendapatkan panggilan setelah 2 bulan dan akhirnya ditempatkan di Batam”²³

Panggilan penempatan kerja memang tidak secara cepat dapat dilakukan karena sangat tergantung dari lowongan kerja yang diberikan oleh pemberi kerja.

Sebagaimana dikatakan oleh Kepala Disnakertrans Kabupaten Bantul berikut ;

“Untuk panggilan penempatan kerja bagi pencari kerja menungggu jika ada lowongan yang sesuai. Kalau kebetulan pada saat ini mencari Kartu Kuning ada lowongan yang sesuai maka pencari kerja yang bersangkutan aka dipanggil untuk ikut seleksi”²⁴

Proses seleksi penempatan kerja kadang-kadanag butuh waktu yang cukup lama. Karena kadangkala pemberi kerja menghendaki agar tenaga kerja yang

²² Sumber Hasil Wawancara Dengan Saudari Sugiyati Pencari Kerja Yang Pernah Tersalur, November 2009.

²³ Sumber Hasil Wawancara Dengan Saudari Jumilah Pencari Kerja Yang Pernah Tersalur, November 2009.

²⁴ Sumber Hasil Wawancara Dengan Pak Isugana Sudarjono, M.M. Kepala Disnakertrans Kabupaten Bantul

dibutuhkan harus memiliki keterampilan kerja tertentu sehingga pihak Disnakertrans Kabupaten Bantul juga harus memberikan dulu pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan seperti pelatihan pengoperasian mesin atau pelatihan tentang standar kerja perusahaan yang akan ditempati.

Proses seleksi dalam penempatan kerja memang membutuhkan waktu yang cukup sehingga tenaga kerja yang nantinya disalurkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan pemberi kerja. Dalam proses seleksi terdapat beberapa proses yang harus dilakukan. Langkah pertama adalah melakukan seleksi awal pencari kerja yang meliputi kegiatan :

- a. Meneliti berkas-berkas Ak/II yang sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan,
- b. Menentukan jumlah yang akan diseleksi dengan perbandingan sesuai dengan permintaan pemberi kerja/pengguna kerja atau berdasarkan efisiensi dan keadilan serta menyusun data pencari kerja yang akan dipanggil,
- c. Memanggil pencari kerja yang akan diseleksi melalui AK/II,
- d. Menawarkan kepada pencari kerja yang akan datang tentang lowongan tersedia beserta persyaratan jabatan, kondisi dan syarat-syarat kerja yang diperlukan.

Langkah berikutnya pencalonan yang meliputi kegiatan :

- a. Membuat daftar normative calon tenaga kerja yang telah terseleksi untuk dikirim kepada pemberi kerja/pengguna jasa tenaga kerja

- b. Menyampaikan informasi kepada pemberi kerja/pengguna jasa tenaga kerja tentang calon tenaga kerja yang sudah terseleksi,

Setelah langkah pencalonan dilakukan maka langkah berikutnya adalah langkah pemenuhan lowongan. Beberapa kegiatan yang dilakukan adalah :

- a. Menyiapkan administrasi pengiriman daftar calon tenaga kerja dengan membuat surat pengantar dan memberi nomor,
- b. Mengirimkan daftar calon tenaga kerja kepada pemberi kerja/pengguna jasa tenaga kerja,
- c. Membuat surat pengantar bagi calon tenaga kerja (Kartu AK/IV) dan memberikannya kepada calon tenaga kerja untuk dibawa ke pemberi kerja/pengguna jasa tenaga kerja,
- d. Melakukan pemantauan pengiriman calon tenaga kerja dengan cara melakukan kunjungan kepada pemberi kerja/pengguna jasa tenaga kerja,
- e. Melakukan evaluasi hasil pengiriman calon tenaga kerja dengan cara melakukan kunjungan kepada pemberi kerja/pengguna jasa tenaga kerja.

Langkah terakhir yang dilakukan dalam proses penempatan kerja adalah tindak lanjut penempatan yang meliputi beberapa kegiatan :

- a. Membuat daftar pertanyaan untuk pengusaha/pemberi kerja/pengguna jasa tenaga kerja mengenai calon tenaga kerja yang dikirim oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

- b. Menyiapkan administrasi termasuk jadwal kunjungan kepada pemberi kerja/pengguna jasa tenaga kerja,
- c. Menggali informasi dari pemberi kerja/pengguna jasa tenaga kerja mengenai kecocokan kualifikasi calon tenaga kerja dengan pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan calon tenaga kerja yang dikirim dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan/kota,
- d. Mencatat informasi yang diperoleh dari pemberi kerja.pengguna jasa tenaga kerja dan calon tenaga kerja,
- e. Mengevaluasi hasil informasi yang diperoleh,
- f. Menata kembali AK/II dan AK/III

Dari uraian tentang kegiatan dalam proses seleksi sehingga penempatan kerja diatas, memberikan gambaran bahwa dalam upaya penempatan tenaga kerja juga membutuhkan ketelitian dari pihak Disnakertrans Kabupaten Bantul agar dalam upaya memenuhi permintaan tenaga kerja dari pemberi kerja dapat memberikan kepuasan sehingga harapannya pada masa yang akan datang, permintaan tenaga kerja dapat terus berkesinambungan. Dan tentunya ketika hal itu terjadi maka akan dapat diharapkan adanya peluang kesempatan kerja secara tetap bagi angkatan kerja di Kabupaten Bantul. Dan akhirnya dapat menekan angka pengangguran yang ada.

2. Jenis dan jumlah lowongan kerja yang diupayakan

Keberhasilan dalam upaya penempatan tenaga kerja juga sangat ditunjang dari informasi ketenagakerjaan dan lowongan kerja bagi pencari kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam upaya penempatan tenaga kerja

seharusnya selalu dapat menyediakan informasi tentang pasar kerja dan lowongan kerja yang lengkap dan mutakhir kepada para pencari kerja. Banyaknya informasi lowongan kerja yang dimiliki menunjukkan pula semakin luasnya jalinan kerjasama yang dibangun oleh pihak Disnakertrans. Dengan informasi tentang pasar tenaga kerja dan lowongan kerja yang lengkap dan mutakhir maka para pencari kerja akan memiliki keluasaan untuk menentukan pilihan pasar kerja yang diinginkan.

Khusus untuk jenis dan jumlah lowongan kerja yang disediakan oleh pihak Disnakertrans Kabupaten Bantul hingga saat ini sudah cukup banyak. Pada tahun 2006, lowongan kerja yang berhasil diupayakan oleh Disnakertrans Kabupaten Bantul ada 4.965. Kemudian tahun 2007 ada 5.771 lowongan kerja dan tahun 2008 lalu ada 5.251 lowongan kerja yang telah diupayakan.

Dari jumlah lowongan kerja yang ada, jumlah penyerapan tenaga kerja paling banyak melalui lowongan kerja dari perusahaan-perusahaan di luar pulau Jawa, terutama di Sumatra khususnya Batam dan Kalimantan. Hal ini juga searah dengan ungkapan dari salah satu pencari kerja yang pernah tersalur kerja di PT Panasonic Batam berikut :

“Saya pernah kerja di Batam di PT Panasinic Batam. Sekarang maunya mencari lowongan kerja lagi karena kontrak kerjanya sudah selesai. Tapi jenis lowongan kerja yang disediakan Cuma lowongan AKAD. Masih kurang variatif jenis lowongan kerja yang disediakan”²⁵

Dari wawancara diatas menunjukkan bahwa jenis lowongan kerja yang diupayakan masih cenderung banyak lowongan Kerja Antar Daerah (AKAD). Masih

²⁵ Sumber: Hasil Wawancara Dengan Sidi Supandi, Responden ke-1, Yogyakarta, 10 November 2009

searah dengan ungkapan diatas, pencari kerja lainnya mengatakan bahwa jenis informasi lowongan kerja yang disediakan oleh Disnakertrans Kabupaten Bantul masih kurang banyak.

“Informasi lowongan kerja yang ada disini (Disnakertrans Kabupaten Bantul) sudah cukup banyak tetapi khususnya untuk laki-laki hanya ada di perkebunan di luar pulau jawa. Kalau untuk wanita banyak lowongan kerja di batam, banyaknya di perusahaan elektronik. Untuk laki-laki agak sulit. Masih belum merata lowongan kerjanya untuk laki-laki. Kalau ada ya di pulau jawa saja biar tidak terlalu jauh”²⁶

Jenis dan jumlah lowongan kerja yang disediakan pihak Disnakertrans Kabupaten Bantul sebenarnya sudah cukup banyak. Hanya saja jika dibandingkan dengan jumlah pencari kerja, jumlahnya belum sebanding. Sebagaimana disampaikan oleh Kepala Seksi Informasi Penempatan Tenaga Kerja Disnakertrans Kabupaten Bantul.

“Jenis dan jumlah lowongan kerja sudah banyak disediakan. Tapi jumlah lowongan kerja lebih sedikit dibanding jumlah pencari kerja. Meski demikian, ada lowongan yang tidak terisi kaarena upahnya terlalu rendah”²⁷

Dari ungkapan di atas dapat di lakukan bahwa rendahnya daya serap tenaga kerja salah satunya disebabkan oleh tidak seimbangnya jumlah pencari kerja dengan jumlah lowongan kerja, dimana jumlah pencari kerja yang ada, jumlahnya jauh melebihi jumlah lowongan kerja yang disediakan. Dari pengamatan yang peneliti lakukan, terlihat bahwa jumlah lowongan kerja yang disediakan oleh Disnakertrans Kabupaten Bantul sudah cukup banyak, baik jenis maupun jumlah tenaga kerja yang

²⁶ Sumber Hasil Wawancara Dengan Panut Riyanto Pencari Kerja Yang Pernah Tersalur, November 2009.

²⁷ Sumber Hasil Wawancara Dengan Ibu. Dra Nandini Murniati Sebagai Kepala Seksi Informasi Penempatan Tenaga Kerja Disnakertrans Kabupaten Bantul, November 2009

dibutuhkan. Namun ada yang ironis terjadi dimana ada lowongan kerja yang tidak dapat dipenuhi jumlah kebutuhan tenaga kerjanya. Hal itu terjadi karena persyaratan skill lowongan kerja yang tidak dapat dipenuhi oleh sebagian besar calon pencari kerja sehingga hanya terisi separohnya.

3. Realisasi Penempatan Tenaga Kerja Yang Dilakukan selama ini

Dalam upaya penyaluran dan penempatan tenaga kerja, sampai saat ini pihak Disnakertrans Kabupaten Bantul telah mengupayakan secara maksimal. Diantaranya langkah yang dilakukan adalah dengan terus menjalin kerjasama dengan perusahaan-perusahaan pengguna tenaga kerja maupun melakukan kontak atau kunjungan ke perusahaan-perusahaan yang sekitarnya membutuhkan tenaga kerja. Dalam realisasi penempatan tenaga kerja baik melalui program AKL, AKAD maupun AKAN dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7

Realisasi Penempatan Kerja Melalui Program AKL, AKAD dan AKAN
di Kabupaten Bantul

No	Tahun	AKL	AKAD	AKAN	Total
1	2006	1.043	397	485	1.925
2	2007	1.067	403	522	1.992
3	2008	1.141	413	402	1.956

Sumber : Data dokumen Disnakertrans Kabupaten Bantul, 2009

Dari tabel diatas Menunjukkan adanya kecenderungan peningkatan penempatan kerja dari beberapa program penempatan kerja yang diselenggarakan. Terjadinya

kenaikan dalam penempatan tenaga kerja tersebut dari satu sisi merupakan kebeshasilan namun apabila dilihat dari perbandingan jumlah tenaga kerja yang ada dengan jumlah penempatan kerja masih belum seimbang. Penempatan kerja yang dilakukan masih jauh dibawah jumlah tenaga kerja yang ada. Hal itu dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 8
Perbandingan Jumlah Pencari Kerja dan Penempatan Kerja
di Kabupaten Bantul

NO	Tahun	Pencari Kerja	Penempatan Kerja	Prosentase
1	2006	15.606	1.925	12,33%
2	2007	14.083	1.992	14,14%
3	2008	13.071	1.956	14,96%

Sumber : Olah data dokumen Disnakertrans Kabupaten Bantul, 2009

Dari tabel di atas terlihat bahwa upaya penempatan tenaga kerja yang dilakukan Disnakertrans Kabupaten Bantul belum dapat menyelesaikan permasalahan pengangguran yang ada. Penempatan kerja baru dapat mengurangi dibawah 14% jumlah tenaga kerja yang ada. Hal ini berarti juga bahwa tenaga kerja yang menganggur di Kabupaten Bantul juga masih tinggi.

Dari jumlah lowongan kerja yang tersedia sebenarnya cukup banyak baik dari sisi jenis maupun jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Namun tidak semua lowongan kerja yang tersedia dapat terpenuhi. Berikut tabel yang menunjukkan

perbandingan antara jumlah lowongan kerja yang tersedia dengan tenaga kerja yang dapat terserap :

Tabel 9
Perbandingan Lowongan Kerja dan Penempatan Kerja
di Kabupaten Bantul

No	Tahun	Lowongan Kerja	Penempatan Kerja	Prosentase
1	2006	4.965	1.925	38,77%
2	2007	5.771	1.992	34,52%
3	2008	5.251	1.956	37,25%

Sumber : Olah data dokumen Disnakertrans Kabupaten Bantul, 2009

Dari data tabel di atas menunjukkan bahwa penempatan tenaga kerja belum optimal dilakukan. Hal ini terlihat tidak semua lowongan kerja yang tersedia dapat dipenuhi. Pemenuhan penempatan tenaga kerja masih dibawah 40% dari lowongan kerja yang tersedia. Menurut pihak Disnakertrans Kabupaten Bantul, tidak terpenuhinya semua lowongan kerja disebabkan persyaratan lowongan kerja yang tidak dapat dipenuhi oleh calon pencari kerja.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Upaya Penempatan Kerja

1. Kemampuan Organisasi

a. Kemampuan menyesuaikan syarat lowongan kerja dengan pencari kerja

Upaya penempatan tenaga kerja yang diselenggarakan dalam pelaksanaan sangat dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah kemampuan organisasi yang bersangkutan. Dalam hal ini adalah kemampuan Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Bantul terutama Sub Bagian Penempatan Kerja dan Perluasan Kerja. Sub Bagian ini terdiri dari tiga seksi yaitu Penempatan Tenaga Kerja, Seksi Perluasan Kerja dan Seksi Informasi dan Pendapatan Tenaga Kerja.

Salah satu indikator yang digunakan untuk melihat kemampuan organisasi dalam upaya penempatan tenaga kerja yaitu dengan melihat kemampuan organisasi dalam menyesuaikan syarat lowongan kerja dengan pencari kerja. Dengan indikator ini, dikatakan organisasi mampu secara kelembagaan jika penempatan kerja yang dilakukan sesuai dengan karakteristik pencari kerja seperti pendidikan dan skillnya. Terhadap hal ini, beberapa pencari kerja yang tersalur mengatakan bahwa Disnakertrans Kabupaten Bantul sudah cukup mampu dalam menyesuaikan syarat lowongan kerja dengan kondisi pencari kerja. Berikut tenaga kerja yang pernah tersalur di PT Panasonic Batam :

“Menurut saya ya sudah baik. Saat mencari kartu kuning ada lowongan kerja di Batam. Jadi sekalian diminta mendaftar karena sesuai dengan pendidikan saya (lulusan SMK).²⁸

Pendapat yang cenderung sama disampaikan oleh jumlah, tenaga kerja yang pernah tersalur di PT Teac Elektronik Batam berikut :

“Meskipun menunggu rada kurang lebih 1 tahun akhirnya ada panggilan dari Dinas untuk mendaftar di Batam. Persyaratan lulusan SMK atau SMA. Saya lulusan SMA. Sebelum kerja ada dilatih dulu (magang) dulu. Setelah lancar baru kerja”²⁹

Dari wawancara diatas menunjukkan bahwa sebagian besar penempatan kerja telah sesuai dengan karakteristik pencari kerja. Hal ini tersebut berdasarkan pernyataan

²⁸ Sumber Hasil Wawancara Dengan Saudari Sugiyati Tenaga Yang Pernah Tersalur, November 2009.

²⁹ Sumber Hasil Wawancara Dengan Saudari Jumlah Tenaga Kerja Yang Pernah Tersalur. November 2009.

para pencari kerja yang pernah tersalur kerja. Namun demikian juga terdapat para pencari kerja yang belum dapat disalurkan karena persyaratan kerja yang kurang sesuai. Hal ini disebabkan karena keterbatasan skill yang dimiliki oleh para pencari kerja. Ketidaksesuaian persyaratan kerja dengan karakteristik pencari kerja yang sering menyebabkan lamanya penempatan kerja terhadap pencari kerja yang bersangkutan. Berikut hasil wawancara dengan Kepala Seksi Informasi dan Pendataan Tenaga Kerja:

“Tidak semua tenaga kerja dapat tersalur karena ada lowongan-lowongan yang mensyaratkan kemampuan skill tertentu yang tidak dimiliki pencari kerja. Sebagian besar pencari kerja yang ada kan dari lulusan SMA. Kalaupun ada yang berijazah sarjana tetapi tidak memiliki skill khusus yang dibutuhkan juga sulit untuk memenuhi lowongan”³⁰

Hasil wawancara menunjukkan bahwa dalam penempatan kerja adalah kesulitan para pencari kerja memenuhi persyaratan lowongan kerja yang ada. Rendahnya pendidikan dan skill pencari kerja merupakan kendala bagi Disnakertrans Kabupaten Bantul dalam upaya penempatan tenaga kerja. Dari uraian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa kemampuan Disnakertrans Kabupaten Bantul dalam upaya menyesuaikan syarat lowongan kerja dengan karakteristik pencari kerja adalah keterbatasan pendidikan dan skill (keterampilan) yang dimiliki oleh para pencari kerja. Untuk mengantisipasi hal itu sepertinya diperlukan upaya-upaya tertentu agar karakteristik pencari kerja sesuai dengan lowongan kerja.

b. Kemampuan menangkap kebutuhan/permintaan pasar tenaga kerja

³⁰ Sumber Hasil Wawancara Dengan Ibu. Dra Nandini Muriati Sebagai Kepala Seksi Informasi dan Pendataan

Indikator lainnya yang digunakan untuk mengetahui kemampuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam upaya penempatan tenaga kerja adalah dengan melihat kemampuan Dinas dalam menangkap kebutuhan/permintaan pasar tenaga kerja. Asumsinya jika Disnakertrans Kabupaten Bantul selalu proaktif dalam upaya mendapatkan lowongan kerja dan lowongan kerja yang ada tersebut sesuai dengan kebutuhan para pencari kerja maka dapat dikatakan bahwa Dinas secara organisasi yang bertugas dalam upaya penempatan tenaga kerja telah cukup memiliki kemampuan.

Dari hasil penelitian yaitu melalui hasil wawancara dengan pencari kerja terutama pencari kerja yang pernah tersalur kerja menyatakan bahwa Dinas sudah cukup mampu dalam menyediakan informasi lowongan kerja. Meskipun lowongan kerja yang ada tidak semuanya sesuai dengan kemampuan pencari kerja atau tidak sesuai dengan keinginan pencari kerja karena lokasinya yang jauh.

“Informasi lowongan kerja banyak juga tapi tidak semua cocok. Dulu sebelum dipanggil untuk mendaftar, saya nunggu 6 bulan. Lama juga, tapi akhirnya kerja di Batam di PT Panasinic” dari surat kabar karena tidak sempat ke kantor Disnakertrans, terlalu.³¹

Ungkapan diatas sedikit berbeda dengan ungkapan saudara Panut Riyanto, tenaga kerja yang belum tersalur.

“Lowongan kerja yang ada di Dinas banyak. Cuma lowongan kerja untuk laki-laki masih sedikit, banyaknya untuk perempuan. Untuk laki-laki, lowongan kerja yang ada di perkebunan sawit di Kalimantan. Inginnya tidak sampai keluar jawa”³²

³¹ Sumber Hasil Wawancara Dengan Saudari Siswi Susanti Pencari kerja, November 2009.

³² Sumber Hasil Wawancara Dengan Saudara Panut Riyanto Tenaga Kerja Yang Belum Tersalur, Nov 2009

Dari wawancara diatas menunjukkan bahwa dari sisi lowongan kerja yang disediakan oleh pihak Disnakertrans Kabupaten bantul dirasakan oleh sebagian pencari kerja sudah cukup banyak. Namun demikian masih ada keluhan terkait lowongan kerja yang sebagian besar diperuntukan bagi wanita. Lowongan bagi laki-laki cenderung tidak terlalu banyak. Dan walaupun ada lowongan kerja bagi laki-laki, seiring kuran diminati pencari kerja laki-laki.

Dari sisi jumlah lowongan kerja yang mampu disediakan oleh pihak Disnakertrans Kabupaten Bantul sebenarnya belumlah sebanding dengan jumlah pencari kerja. Berikut data jumlah lowongan kerja dan jumlah pencari kerja :

Tabel 10

Perbandingan Jumlah Pencari Kerja dan Lowongan kerja
di Kabupaten Bantul

NO	Tahun	Pencari Kerja	Lowongan Kerja	Prosentase
1	2006	15.606	4.965	31,81%
2	2007	14.083	5.771	40,98%
3	2008	13.071	5.251	40,17

Sumber : Olah data dokumen Disnakertrans Kabupaten Bantul, 2009

Dari data tabel diatas terlihat bahwa lowongan kerja yang disediakan oleh Disnakertrans Kabupaten bantul baru dapat memenuhi kuran 50% dari kebutuhan lowongan kerja bagi pencari kerja yang ada. Dari jumlah lowongan kerja yang ada tersebut juga tidak semua dapat terpenuhi oleh tenaga kerja karena persyaratan yang sulit dipenuhi pencari kerja ataupun kurang diminati oleh pencari kerja. Maka dapat

dikatakan bahwa kemampuan Disnakertrans Kabupaten Bantul dalam menangkap kebutuhan pasar kerja masih belum optimal.

C. Tanggapan tenaga kerja terhadap penempatan kerja

Indikator lain yang menunjukkan kemampuan Disnakertrans Kabupaten Bantul dalam upaya penempatan kerja dilihat dari tanggapan para pencari kerja terhadap penempatan kerja. Dalam upaya penempatan tenaga kerja, sebagian upaya yang dilakukan telah cukup berhasil menyalurkan tenaga kerja namun masih banyak pula pencari kerja yang harus menunggu panggilan jika ada lowongan kerja yang sesuai. Tanggapan para pencari kerja terhadap upaya penempatan kerja yang dilakukan Disnakertrans Kabupaten Bantul cukup beragam. Ada sebagian tanggapan yang positif, dalam arti cukup puas dengan upaya penempatan kerja yang telah dilakukan, namun juga ada sebagian yang belum merasa puas.

“Cukup puas lah dengan penempatan kerja yang lalu. Saya menunggu 3 bulan sebelum mendapat panggilan kerja ke Batam. Karena kontrak sudah selesai, rencana mau mencari lowongan kerja lagi”³³

Berbeda dengan pendapat diatas disampaikan oleh Saudari Ruli Widayanti, pencari kerja yang pernah tersalur di Batam.

“Pekerjaan di Batam sebelumnya kurang sesuai dengan keterampilan saya, tapi tidak ada pilihan lainnya akhirnya mau saja. Daripada nanggur. Ya belum puas, sekarang lagi mencari informasi lowongan kerja yang sesuai”³⁴

Dari wawancara diatas memperlihatkan bahwa tanggapan pencari kerja cukup beragam. Tanggapan pencari kerja yang belum puas cenderung disebabkan

³³Sumber Hasil Wawancara Dengan Saudari Jumilah Tenaga Kerja Yang Pernah Tersalur, November 2009.

³⁴Sumber Hasil Wawancara Dengan Saudari Ruli Widayanti Pencari Kerja Yang Pernah Tersalur, November

lowongan kerja yang tersedia masih terbatas jumlahnya, sehingga tidak ada pilihan lain yang bisa diambil. Dari pengamatan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar permintaan tenaga kerja melalui Disnakertrans Kabupaten Bantul masih cenderung tenaga kerja dengan kualifikasi pendidikan setingkat SMA/SMK. Permintaan terbanyak adalah perusahaan-perusahaan elektronik yang ada di Batam dan Malaysia. Kalaupun ada lowongan kerja dengan kualifikasi yang cukup tinggi seringkali tidak dapat dipenuhi oleh pencari kerja.

“Permintaan tenaga kerja dari Bantul paling banyak dari perusahaan elektronik dan perkebunan dari luar pulau Jawa. Biasanya yang dibutuhkan lulusan SMA atau SMK. Kebetulan juga pencari kerja di Bantul banyaknya juga lulusan SMA atau SMK juga lowongan lain tapi syaratnya sering tidak dipenuhi oleh calon pencari kerja”³⁵

Keterbatasan karakteristik pencari kerja yang selama ini dirasakan sebagai kendala dalam penempatan tenaga kerja. Pendidikan dan skill yang rendah yang menyebabkan pencari kerja tidak dapat mendaftar lowongan kerja yang ada. Namun tidak disalahkan jika para pencari kerja masih merasakan adanya ketidakpuasan karena pada kenyataannya jumlah informasi lowongan pekerjaan yang disediakan Disnakertrans Kabupaten Bantul harus berupaya meningkatkan kerjasama dengan berbagai pihak untuk mendapatkan informasi lowongan pekerjaan.

2. Kerjasama Dengan Instansi/Lembaga Lain

a. Instansi/lembaga yang dijalin kerjasama

Dalam upaya penempatan kerja, pihak Disnakertrans Kabupaten Bantul juga melakukan upaya kerjasama dengan berbagai pihak. Upaya yang dilakukan oleh

³⁵ Sumber Hasil Wawancara Dengan Bpk Murvanto Sebagai Pegawai Pengantar Kerja November 2009

pihak Disnakertrans Kabupaten bantul dalam rangka mendapatkan informasi lowongan kerja diantaranya dengan melakukan kunjungan ke perusahaan. Kegiatan kunjungan ini dilaksanakan Petugas Pengantar Kerja dalam rangka pencarian lowongan kerja di wilayah Kabupaten Bantul. Beberapa perusahaan/instansi pemerintah/swasta yang dikunjungi dalam tahun 2008 sebagai berikut :

Tabel 11

Perusahaan/ Instansi Pemerintah/ Swasta yang dijalin kerjasamanya

Dalam pencarian lowongan kerja

No	Nama Perusahaan/ Instansi	No	Nama Perusahaan/ Instansi
1	PT. Kharisma Export	14	RS. Permata Husada
2	PT. Merapi Agung Lestari	15	PT. Dong Yong Tress
3	PT. Maleha	16	RS. Rahmad Husada
4	PT. Tosalena	17	PT. Komitrando
5	PT. Zamrud Java Teak	18	PT. Kids Fun
6	PT. Roma Export	19	PT. Samitek
7	PT. Moesson Inti	20	PT. Agung Saputratek
8	PT. Nexton	21	PT. Jas Beton
9	PT. Original Teka Art	22	PT. Rumindo Pratama
10	PT. Tropical Handicraft	23	RS. Raja Wali Citra
11	Swalayan Annisa	24	PT. BSM Indonesia
12	Swalayan WS	25	PT. Pinus Besar
13	RS. PKU Muh. Bantul	26	PT. Cakra Karya Gemilang

Sumber : Laporan Paripurna Informasi Pasar Kerja Disnakertrans Kab. Bantul 2008

Selain menjalin kerjasama dengan perusahaan/instansi pemerintah/swasta melalui kunjungna di Kabupaten Bantul, kerjasama dalam rangka mendapatkan informasi lowongan kerja dilakukan juga dengan perusahaan di luar Kabupaten Bantul. Beberapa perusahaan yang selama ini dijalin kerjasamanya dalam penyerapan tenaga kerja dari Kabunaten Bantul sebagai berikut:

Tabel 12

Sebagian Perusahaan yang selama ini menggunakan jasa tenaga kerja

Dari kabupaten Bantul

No	Nama Perusahaan/ Instansi	Bidang Usaha
1	PT. Philips Elektro Batan	Perusahaan Elektronik
2	PT. Sanyo Batam	Perusahaan Elektronik
3	PT. Teac Elektronik Batam	Perusahaan Elektronik
4	PT. Panasonic Batam	Perusahaan Elektronik
5	PT. Omega Elektronik Malaysia	Perusahaan Elektronik
6	PT. Swakarsa Sinar Sentosa	Perusahaan Kelapa Sawit
7	PT. Kridatama Lancar	Perusahaan Kelapa Sawit
8	PT. Teguh Sempurna	Perusahaan Kelapa Sawit
9	PT. Indotruba Tengah	Perusahaan Kelapa Sawit
10	PT. Bumitama Gunajaya Agro	Perusahaan Kelapa Sawit

Sumber : Olah data sekunder, 2009

Dalam upaya meningkatkan penyerapan tenaga kerja, dilakukan juga upaya yaitu Pendirian Bursa Kerja Khusus (BKK). Pendirian BKK ini sesuai dengan perjanjian kerjasama antara Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dengan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 076/U/1993 dan Kep 215/MEN/1993 tentang Pembentukan Bursa Kerja dan Pemanduan Penyelenggaraan Bursa Kerja di satuan pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi yang sering disebut dengan Bursa Kerja Khusus (BKK)

Fungsi BKK adalah membantu dalam penempatan tenaga kerja khusus bagi alumni lulusan sekolah dimana BK itu berada. Sampai saat ini di Kabupaten Bantul

ada 23 BKK Berikut data BKK dan alamatnya masing-masing :

Tabel 13

Bursa Kerja Khusus (BKK) di Kabupaten Bantul

No	Nama BKK	Alamat/ Sekolah
1.	BKK SMU Muh. Imogiri	Kersen Imogiri Bantul
2.	BKK SMK Muh. 1 Bantul	Manding Trirenggo Bantul
3.	BKK LPK Bina Wira Muda	Jl. Jend. Sudirman No. 64 Bantul
4.	BKK MAK SMU Muh. Imogiri	Manggung Wukirsari Imogiri
5.	BKK SMK Muh. Imogiri	Garjoyo Imogiri Bantul
6.	BKK SMU Muh. Bantul	Jl. Urip Sumoharjo No. 4 Bantul
7.	BKK SMU BLK Bantul	Jl. Parangtritis Bantul
8.	BKK SMK 17 Bantul	Jl. Bantul Melikan Lor Bantul
9.	BKK SMK Muh. 1 Bambanglipuro	Kanutan Mulyodadi Bambanglipuro
10.	LPK Popbayo Bantul	Jl. Wahid Hasyim Bantul
11.	BKK SMK Binawiyata Srandakan	Poncosari Srandakan Bantul
12.	BKK SMA Patria Bantul	Jl. Parangtritis Sabdodadi Bantul
13.	BKK SMK MA'arif Kretek	Donotirto Kretek Bantul
14.	BKK SMK Tamansiswa 1 Imogiri	Tilaman Wukirsari Imogiri
15.	BKK SMK Nasional Bantul	Jl. Jend. Surdiman No. 25 Bantul
16.	BKK SMK Muh. Kretek	Tegalsari Donotirto Kretek Bantul
17.	BKK LPK IPPI Yogyakarta	Jl. Raya Janti No. 331 Bantul
18.	BKK SMK Muh. 2 Bantul	Bejen Bantul
19.	BKK SMK Putra Tama	Jl. Sigiyo Pranoto 2 Bantul
20.	SMKN I Bantul	Jl. Parangtritis Km. 11 Bantul
21.	SMKN I Sewon	Pulutan Pendowoharjo Sewon Bantul
22.	LPKMI Bantul	Sumuran Palbapang Bantul
23.	LPJ Sang Yo Indonesia	Jl. Parangtritis Km. 3 Bantul
24.	BKK SMKN Pundong	Menang Srihardono Pundong
25.	BKK SMKN I Sedayu	Kemusuk Argomulyo Sedayu

Sumber : Laporan Program Disnakertrans Kab. Bantul 2008

Jalanan kerjasama dengan organisasi, lembaga ataupun perusahaan sebagai penyalur maupun sebagai pengguna tenaga kerja adalah sangat penting. Bentuk kerjasama lain yang dilakukan oleh Disnakertrans Kabupaten Bantul melalui Sub Dinas Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dan Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta (LPPS). Berdasarkan penelitian di lapangan, pihak

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah melakukan jalinan kerjasama dengan berbagai pihak, diantaranya adalah dengan instansi terkait, Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) maupun Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta (LPPS). Berikut tabel PJTKI hingga saat ini telah dijalin kerjasamanya :

Tabel 14

Data PJTKI yang ada di kabupaten Bantul

No	Nama PJTKI	Alamat PJTKI
1.	PT. Dian Yogya Perdana	Ringroad Selatan No. 1 Sorowajan, Panggunharjo, Bantul
2.	PT. Assanatama Karya Mandiri	Jl. Wakhid Hasim Bantul
3.	PT. Balanta Budi Prima	Jl. Bantul No. 390 Dongkelan, Bantul
4.	PT. Bumi Mas Antarnusa	Ruko Tandan No. C4 Permai Ringroad selatan Banguntapan Bantul
5.	PT. Cemerlang Tunggal Intikarsa	Jl. Arimbi No. 11 Babadan Banguntapan
6.	PT. Graha Ayu Karsa	Jl. Prof. Supomo No. 155 Bantul
7.	PT. Wira Kreasi Usaha	Jl. Ringroad Selatan, Timur perempuan Wojo Bangunharjo, Sewon, Bantul

Sumber : Olah data Sekunder, 2009

Sedangkan dari LPPS yang dijalin kerjasamanya adalah LPPS Karya Mandiri Agung. Untuk kerjasama dengan BLK yaitu Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bantul dan BLK Propinsi D.I. Yogyakarta.

b. Bentuk kerjasama yang dijalin

Dari kerjasama yang dilakukan pihak Disnakertrans Kabupaten Bantul dengan Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta (LPPS) yang diharapkan banyak berperan dalam penempatan tenaga kerja. Masing-masing pihak tersebut berperan baik dalam menyediakan informasi lowongan kerja bagi calon tenaga kerja (pekerja) hingga

penempatan tenaga kerja kepada pihak pengguna. Jalinan kerjasama yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan berbagai lembaga terkait diatur dalam KEPMEN 104 A/2002. Bentuk-bentuk kerjasama yang dilakukan selama ini seperti sosialisasi berupa penyuluhan, pendaftaran/perekrutan dan pengurusan paspor (rekomendasi).

Salah satu LPPS yang selama ini dijalin kerjasamanya adalah LPPS Karya Agung Mandiri. Bentuk koordinasi kerjasama dan pengawasan dengan LPPS Karya Mandiri Agung adalah berupa pelaporan penempatan kerja untuk wilayah kerja Yogyakarta kepada Disnakertrans Kabupaten Bantul setiap bulannya.

Jalinan kerjasama penempatan tenaga kerja ke luar negeri juga dilakukan pihak Disnakertrans Kabupaten Bantul dengan PJTKI. Salah satu adalah PT. Dian Yogya Perdana. Kontribusi beberapa perusahaan PJTKI di Kabupaten Bantul sangatlah besar karena ikut serta dalam penempatan tenaga kerja di luar negeri. Telah banyak tenaga kerja yang disalurkan ke luar negeri seperti Malaysia kerja ke luar negeri. Telah banyak tenaga kerja yang disalurkan ke luar negeri seperti Malaysia oleh perusahaan PJTKI yang salah satu adalah PT Dian Yogya Perdana. Perusahaan PJTKI ini telah memiliki mitra perusahaan-perusahaan pengguna TKI di Malaysia. Dengan demikian akan mempermudah dalam penyaluran TKI dari Indonesia, terutama dari Kabupaten Bantul. Sebagaimana Kasi Informasi dan Pengadaan Tenaga Kerja Disnakertrans Kabupaten Bantul berikut:

“Adanya PJTKI cukup membantu dalam menyalurkan tenaga kerja ke luar negeri. Dukungannya cukup besar dalam mengurangi pengangguran di

Kabupaten Bantul. Dari Disnakertrans tetap melakukan koordinasi melalui pengawasan prosedur penempatan”³⁶

Selain itu, kerjasama juga dilakukan dengan Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bantul. Kerjasama disini lebih ditekankan pada upaya memberikan bekal keterampilan yang dibutuhkan sebelum masuk pasar kerja atau memberikan bekal untuk mandiri menjadi wiraswasta.

Lembaga-lembaga terkait tersebut dalam operasionalnya selalu dilakukan pengawasan oleh pihak Disnakertrans Kabupaten Bantul. Ketika awal berdiri lembaga-lembaga tersebut (PJTKI, LPPS dan BKK) harus mengajukan permohonan izin operasi kepada pihak berwenang yang ditujuk. Misalnya untuk izin pendirian PJTKI harus mendapatkan izin operasi dari BP3TKI.

“Pendirian dan operasi BKK ini ada izinnya. Izin persetujuan berdirinya BKK LPK POBBAYO dicantumkan dalam surat keputusan Disnakertrans Kabupaten Bantul No.010/DV/PBY/11/05 pihak Disnakertrans ikut serta dalam membina dan mengawasi berjalannya BKK.”³⁷

Dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa dalam upaya penempatan kerja, peran swasta atau pihak-pihak di luar Disnakertrans Kabupaten Bantul cukup baik. Hal itu ditunjukkan dengan banyaknya lembaga terkait seperti BKK, PJTKI, maupun LPPS yang ada di Kabupaten Bantul. Dalam operasional kegiatan lembaga-lembaga tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mempunyai hak dan kewajiban melakukan pembinaan dan pengawasan.

³⁶ Sumber Hasil Wawancara Dengan Ibu. Nandini Murniati Sebagai Kasi Informasi Dan Pengadaan Tenaga Kerja Disnakertrans Kabupaten Bantul, November 2009.

³⁷ Sumber Hasil Wawancara Dengan Pimpinan BKK LPK POBBAYO, November 2009.

c. Kontribusi kerjasama yang dijalin terhadap upaya penempatan kerja.

Keberadaan lembaga-lembaga yang ikut serta berperan dalam penempatan tenaga kerja di Kabupaten Bantul hingga saat ini telah cukup banyak kontribusinya. Kontribusi yang diberikan terutama memberikan alternatif lain tentang informasi lowongan kerja dengan melakukan jalinan kerjasama dengan perusahaan pengguna secara lebih luas. Seperti disampaikan kepala Subbag Umum Disnakertrans Kab. Bantul berikut:

“Dengan adanya lembaga lain yang menempatkan tenaga kerja, lebih memudahkan bagi tenaga kerja untuk memilih lowongan kerja yang disenanginya. Kita juga terbantu untuk mengurangi pengangguran yang semakin banyak di Kabupaten Bantul”³⁸

Adanya lembaga lain seperti PJTKI dalam upaya penempatan tenaga kerja telah memberikan kontribusi positif. Di antara manfaat yang diperoleh.

“Adanya kerjasama dengan lembaga seperti PJTKI, penyebarluasan informasi lowongan kerja semakin mudah dan cepat. Selain itu juga mudah dan lancar dalam perekrutan sampai pengantarannya. Selama ini penempatan TKI semua dilakukan oleh pihak PJTKI sedangkan Disnakertrans hanya menjembatani/menghubungkan antara pencari kerja (CTKI) kepada Pihak PJTKI”³⁹

Senada dengan pendapat di atas disampaikan oleh Pimpinan LPPS Karya

Mandiri Agung berikut:

“Kontribusi kerjasama yang dilakukan selama ini ternyata sangat membantu calon tenaga kerja (Canaker) untuk mendapatkan banyak informasi lowongan pekerjaan yang diinginkan”⁴⁰

³⁸ Sumber Hasil Wawancara Dengan Bpk. Sudadi Sebagai kepala Subbag Umum Disnakertrans Kab. Bantul, November 2009.

³⁹ Sumber Hasil Wawancara Dengan Ibu. Dra. Nandini Murniati, November 2009.

⁴⁰ Sumber Hasil Wawancara Dengan Pimpinan LPPS Karya Mandiri Agung, November 2009.

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa kontribusi kerjasama yang dilakukan Disnakertrans Kabupaten Bantul dengan lembaga-lembaga terkait sangatlah besar, diantaranya adalah semakin banyaknya informasi lowongan kerja yang diperoleh, sehingga calon tenaga kerja lebih leluasa memilih lowongan kerja yang sesuai. Selain itu juga, lembaga-lembaga tersebut juga melakukan perekrutan tenaga kerja hingga penempatannya. Dengan demikian akan semakin meringankan beban tugas Disnakertrans Kabupaten Bantul dalam upaya penempatan tenaga kerja