

Diterima: [Juni 23, 2025]

Direvisi: [Januari 15, 2026]

Diterbitkan: [Juli 29, 2026]

Article type: [Review Article] | Subject area: [Public Policy & Governance] | Running title: [Non-Wage Instruments and Worker Welfare in DIY]

ANALISIS PENYELENGGARAAN INSTRUMEN NON-UPAH SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEKERJA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2019 (STUDI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DIY)

Riskianis Edwar¹, Dr. Ane Permatasari, S.IP., M.A.²

¹Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah, 55183, Yogyakarta

*Corresponding author: rizkytahir@icloud.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui penyelenggaraan Instrumen Non Upah oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi DIY tahun 2019 sebagai upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. Penelitian menggunakan data primer yang diperoleh berdasarkan wawancara terhadap pejabat berwenang pada Disnakertrans DIY serta data sekunder sebagai data untuk memperkuat analisa penelitian. Data diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penyelenggaraan instrumen non upah yaitu pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, pengawasan dan penegakan aturan ketenagakerjaan, perluasan kesempatan kerja, serta pembinaan hubungan industrial sangat mempengaruhi pembangunan ketenagakerjaan dalam upaya peningkatan kesejahteraan pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata kunci: Instrumen non upah, tenaga kerja, kesejahteraan

ABSTRACT

This research was conducted with the aim to find out the implementation of Non Wage Instruments by the Department of Manpower and Transmigration DIY in 2019 as an effort to improve the welfare of workers. The study uses primary data obtained based on interviews with authorized officials in the Department of Manpower and Transmigration of DIY and secondary data as data to strengthen research analysis. Data is processed and analyzed using qualitative analysis techniques. The results of this study indicate that the implementation of non-wage instrument variables namely training and productivity of labor, supervision and enforcement of labor regulations, expansion of employment opportunities, and industrial relations development greatly affect employment development in efforts to improve workers' welfare in the Special Region of Yogyakarta.

Keywords: Non-wage instruments, labor, welfare

DOI: <https://doi.org/10.23969/paradigmapolistaat.v9i1.2859>

Lisensi: CC BY-SA 4.0

RESEARCH HIGHLIGHTS

[Evaluates non-wage instruments for worker welfare in Yogyakarta.]

I. PENDAHULUAN

Kesejahteraan pekerja selalu erat kaitannya dengan upah yang diperoleh seorang pekerja/buruh. Upah hanya dijadikan satu-satunya instrumen dalam upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja sehingga berbagai kebijakan selalu ditujukan pada peningkatan upah minimum yang menjadi beban bagi pelaku usaha. Hal ini menunjukkan bahwa seolah-olah peningkatan kesejahteraan pekerja sepenuhnya merupakan tanggung jawab pengusaha atau pemberi kerja. Padahal, pemerintah daerah selaku wakil Negara dalam mewujudkan kesejahteraan warga negara secara umum memiliki andil besar dan tentunya berpengaruh pada kesejahteraan pekerja. Andilnya pemerintah daerah tersebut melalui instrumen non upah. Menurut PP No 38 Tahun 2007 yang berisikan tentang pembagian urusan pemerintahan antara pusat dan daerah mengamanatkan pemda untuk turut aktif dalam pelaksanaan ketenagakerjaan. Melalui PP No 38 Tahun 2007, Pemerintah daerah diamanatkan untuk turut ambil bagian dalam

upaya pelatihan produktivitas tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, perlindungan serta pengawasan dan pembinaan hubungan industrial.

Andilnya pemerintah daerah, dalam hal ini adalah upaya-upaya diluar upah sangat memiliki pengaruh pada peningkatan kesejahteraan pekerja. Bahwa mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja tidak hanya melulu mengenai besaran upah minimum sebagai jaring pengaman dari praktik upah murah, melainkan bahwa ada kewajiban diluar upah yang mesti diselenggarakan oleh pemerintah daerah untuk membangun, mencetak, meningkatkan kapasitas tenaga kerja. Artinya bahwa peran pemerintah daerah dalam pembangunan tenaga kerja segaris lurus dan berhubungan dengan kesejahteraan pekerja.

Kondisi sektor ketenagakerjaan di Yogyakarta tak luput dari berbagai problematika. Hal ini bisa dilihat dari pertumbuhan jumlah tenaga kerja yang tiap tahun meningkat menyebabkan permintaan akan lapangan kerja juga terus meningkat. Pembangunan tenaga kerja mesti diperhatikan kembali sebagai langkah konkrit pemerintah dalam menangani ketenagakerjaan serta menyiapkan tenaga kerja yang terlatih untuk siap masuk pada lapangan kerja, tentu hal ini juga perlu dibarengi dengan upaya perluasan kesempatan kerja untuk mengatasi peningkatan jumlah pencari kerja.

Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka

No	Kabupaten	TPAK	TPT
1	Kulon Progo	76,5	1,49
2	Bantul	73,87	2,72
3	Gunung Kidul	76,81	2,07
4	Sleman	71,22	4,4
5	Kota Yogyakarta	69,33	6,22

Sumber: Badan Pusat Statistika DI Yogyakarta tahun 201

Berdasarkan pada tabel, kondisi Tingkat Partisipasi Angkatan kerja (TPAK) menurut kabupaten/kota tertinggi terjadi pada Kabupaten Gunungkidul sebesar 76,81 persen diikuti Kabupaten Kulon Progo sebesar 76,50 persen dan Kabupaten Bantul sebesar 73,87 persen. Sedangkan TPAK terendah pada Kota Yogyakarta sebesar 69,33 persen. Sedangkan kabupaten/kota dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi pada Kota Yogyakarta sebesar 6,22 persen diikuti Kabupaten Sleman sebesar 4,40 persen dan Kabupaten Bantul 2,72 persen. Kondisi ini menunjukkan semakin besar wilayah perkotaan pada suatu daerah, maka menyebabkan semakin menurunnya penawaran tenaga kerja dan meningkatnya pengangguran yang disebabkan sulitnya untuk masuk ke lapangan kerja di perkotaan. Hal ini karena lapangan kerja di perkotaan lebih banyak pada sektor formal, yang membutuhkan ijazah atau syarat-syarat tertentu. Hal tersebut memperlihatkan bahwa problematika pada sektor ketenagakerjaan perlu perencanaan yang berkelanjutan, sehingga peran pemerintah daerah dalam membangun infrastruktur sosial sangat diperlukan untuk mendorong produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan, serta perluasan kesempatan kerja sebagai arah memajukan kesejahteraan pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tabel 1.2 Penganggur Menurut Kabupaten/Kota 2016-2018

No	Kabupaten/Kota	2016	2017	2018
1	Kulon Progo	6.124	4.873	3.780
2	Bantul	10.324	17.466	15.730
3	Gunung Kidul	8.332	7.085	9.249
4	Sleman	23.491	23.173	29.690
5	Kota Yogyakarta	8.765	11.422	14.901

Total	57.036	64.019	73.350
--------------	---------------	---------------	---------------

Sumber : Sakernas Disnakertrans DIY 2019, setelah diolah.

Data pengangguran di Daerah Istimewa Yogyakarta menurut tingkat pendidikan menunjukkan bahwa tiga tahun terakhir pada periode 2016 hingga 2018 mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Hal ini menunjukkan pula bahwa upaya penyelenggaraan instrumen non upah tidak mampu menanggulangi angka pengangguran yang tiap tahunnya meningkat jumlahnya.

Pada praktiknya, pemerintah daerah melalui Disnakertrans DIY telah melakukan berbagai program dalam pembangunan tenaga kerja, dengan berbagai program tersebut tentu diharapkan dapat menjadi pondasi awal menuju peningkatan kesejahteraan kelas pekerja di DIY.

Tabel 1.3 Jumlah Lulusan Pelatihan Di BLK DIY

No	Uraian	Tahun 2016			Tahun 2017	Tahun 2018
		L	P	Jumlah	Jumlah	Jumlah
1	BLKPP DIY	817	1.506	2.324	1.712	1.668
2	BLK Sleman	877	562	1.439	712	1.508
3	BLK Bantul	384	192	576	688	880
4	BLK Kulonpro go	548	464	1.012	432	1.444
5	BLK Gunung Kidul	454	234	688	673	944
Jumlah		3.081	2.958	6.039	4.216	6.444

Sumber : Sakernas Disnakertrans D.I Yogyakarta tahun 2019

Data lulusan Balai Pelatihan Kerja menunjukkan jumlah yang tidak sedikit dan mengalami fluktuatif. Hal ini disebabkan oleh peluang dan kesempatan kerja yang tiap tahun berbeda-beda, namun bukan berarti naik turunnya jumlah dari tahun ke tahun tidak menunjukkan perbaikan dalam sektor peningkatan produktivitas tenaga kerja. Program pelatihan dirancang untuk menjawab tantangan yang tiap tahun dihadapi pada sektor ketenagakerjaan serta menyediakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi.

Partisipasi Pemda dalam penyelenggaraan instrumen non upah dibutuhkan sebagai upaya realisasi pembangunan infrastruktur sosial, salah satunya melalui berbagai program peningkatan produktivitas, pengawasan regulasi dan penegakan ketenagakerjaan, perluasan kesempatan kerja serta pembinaan hubungan industrial sehingga secara efektif dapat memperbaiki tingkat kesejahteraan pekerja. Pembangunan infrastruktur sosial yang dimaksudkan dalam hal ini ialah pada upaya penyediaan fasilitas, layanan dan jaringan yang membantu tenaga kerja memenuhi kebutuhan keterampilan kerja. Hal tersebut penting untuk memaksimalkan potensi kerja dalam pembangunan ekonomi daerah secara komprehensif sehingga dampak akhirnya berujung pada peningkatan kesejahteraan pekerja itu sendiri.

Pada sisi yang lain, penyelesaian hubungan industrial juga memiliki peningkatan jumlah berdasarkan kasus yang ditangani oleh pengadilan hubungan industrial. Dalam rentan waktu 2016 hingga 2018 jumlah kasus meningkat jumlahnya, meskipun tidak signifikan hal ini

menunjukkan bahwa perlu pengawasan dan penegakkan aturan ketenagakerjaan mengingat posisi tawar pekerja hingga saat ini tidak kuat dan perlu perlindungan.

Tabel 1.4 Kasus Perselisihan Hubungan Industrial

No	Perkara	Sisa Tahun 2017	Masuk 2018	Putusan Tahun 2018	Dicabut	Sisa Perkara Tahun 2018
1	Perkara Hub.Industrial	-	32	11	-	21
2	Pidana Anak	2	23	25	-	-
3	Tindak Pidana Korupsi	9	6	15	-	-
4	Perdata Gugatan	65	196	163	26	72
5	Pidana Biasa	60	375	367	-	68
6	Lalu lintas	-	1046	1046	-	-

Sumber : Laporan Tahunan PN Yogyakarta 2018

Melihat Kondisi ketenagakerjaan di Daerah Istimewa Yogyakarta, peneliti menganalisis kembali penyelenggaraan ketenagakerjaan pada instrumen Non Upah sebagai upaya untuk memperoleh sudut pandang lain dalam melihat serta meningkatkan kesejahteraan pekerja Indonesia pada umumnya dan Yogyakarta pada khususnya. Posisi tenaga kerja sangat sentral karena pekerja adalah roda penggerak perekonomian pada sebuah daerah, sehingga sangat perlu kiranya melihat kembali kondisi penyelenggaraan ketenagakerjaan yang didalamnya termuat; 1). Pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, 2). Perluasan Kesempatan Kerja, 3). Perlindungan dan Pengawasan Ketenagakerjaan, 4). Pembinaan Hubungan Industrial.

II. LANDASAN TEORI

Teori Kesejahteraan

Pengertian sejahtera menurut W.J.S Poerwadarminta adalah suatu keadaan yang aman, sentosa, dan makmur. Dalam arti lain jika kebutuhan akan keamanan, keselamatan dan kemakmuran ini dapat terpenuhi, maka akan terciptalah kesejahteraan.

Menurut Undang-undang No 11 Tahun 2009, tentang Kesejahteraan Masyarakat, kesejahteraan masyarakat adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Dari Undang-Undang di atas dapat kita cermati bahwa ukuran tingkat kesejahteraan dapat dinilai dari kemampuan seorang individu atau kelompok dalam usahanya memenuhi kebutuhan material dan spiritual nya. Kebutuhan material dapat kita hubungkan dengan pendapatan yang nanti akan mewujudkan kebutuhan akan pangan, sandang, papan dan kesehatan. Kemudian kebutuhan spiritual kita hubungkan dengan pendidikan, kemudian keamanan dan ketentraman hidup.

Menurut Mosher (1987), hal yang paling penting dari kesejahteraan adalah pendapatan, sebab beberapa aspek dari kesejahteraan rumah tangga tergantung pada tingkat pendapatan. Pemenuhan kebutuhan dibatasi oleh pendapatan rumah tangga yang dimiliki, terutama bagi yang berpendapatan rendah. Semakin tinggi pendapatan rumah tangga maka persentase pendapatan untuk pangan akan semakin berkurang. Dengan kata lain, apabila terjadi peningkatan tersebut tidak merubah pola konsumsi maka rumah tangga tersebut sejahtera. Sebaliknya, apabila peningkatan pendapatan rumah tangga dapat merubah pola konsumsi maka rumah tangga tersebut tidak sejahtera.

Dari berbagai pengertian diatas, disimpulkan bahwa kesejahteraan ialah kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar (materi dan non materil) agar dapat hidup dengan layak sehingga mampu menjalankan fungsi sosial.

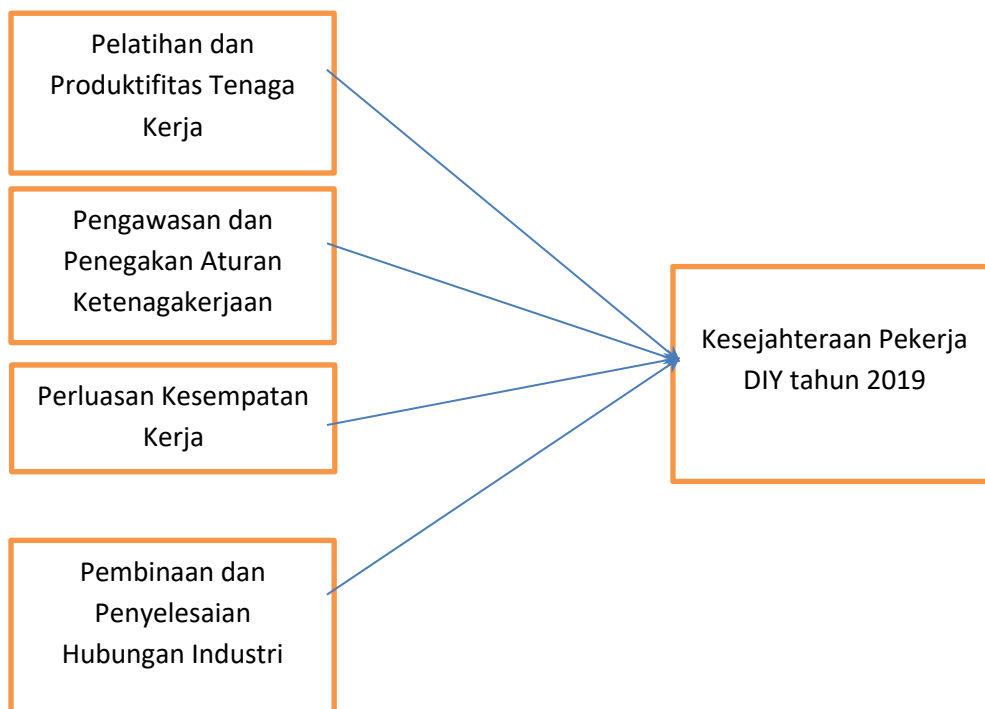
Berdasarkan PP Nomor 38 tahun 2007 tentang pembagian urusan pemerintahan antar pusat dan daerah mengamanatkan Pemda untuk turut aktif dalam pelaksanaan ketenagakerjaan. Melalui PP tersebut, pemerintah daerah diamanatkan untuk melaksanakan upaya-upaya pembangunan ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba menganalisis dan mengelompokkan upaya-upaya pemerintah yang menjadi kewajiban dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan yang termuat dalam UU No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan. Fasilitas pelayanan yang termuat dalam undang-undang tersebut merupakan upaya penyelenggaraan ketenagakerjaan. Peran pemerintah daerah yaitu sebagai berikut;

- a. Penyelenggaraan Program Pelatihan Tenaga Kerja
- b. Melakukan Pengawasan dan Penegakan Aturan Ketenagakerjaan
- c. Perluasan Kesempatan Kerja
- d. Pembinaan dan Penyelesaian Hubungan Industrial

III. HIPOTESIS PENELITIAN

1. Diduga pelatihan dan produktivitas tenaga kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pekerja.
2. Diduga pengawasan dan penegakan aturan ketenagakerjaan berpengaruh positif terhadap kondisi ketenagakerjaan.
3. Diduga program perluasan kesempatan kerja berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.
4. Diduga pembinaan dan penyelesaian hubungan industri berpengaruh positif terhadap perlindungan tenaga kerja.

Kerangka Pemikiran



IV. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY sebagai lokasi observasi dan penelitian. Subjek dalam penelitian ini merupakan pejabat pemerintahan pada

dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi provinsi, pekerja, dan serikat pekerja yang berada pada lokus DIY.

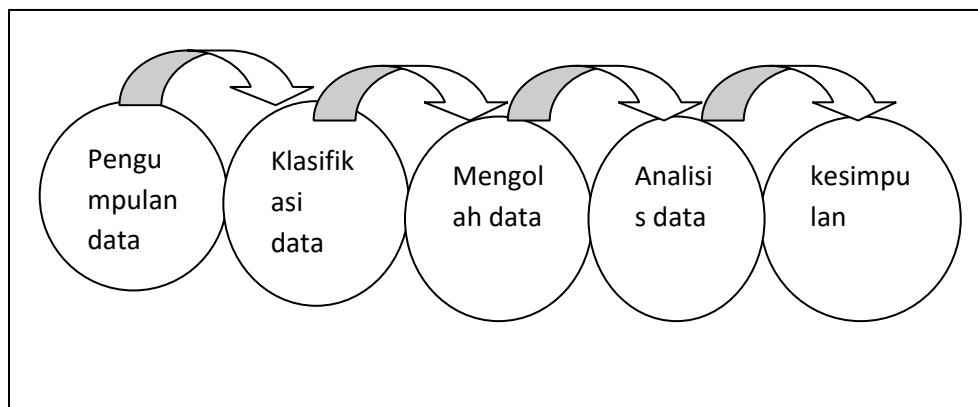
Jenis Data

Data primer diperoleh secara langsung melalui observasi dan wawancara di lapangan. Data sekunder yang dijadikan sebagai data penguat dan pendukung dalam penelitian ini berasal dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Badan Pusat Statistik (BPS) dan data dari pemerintah provinsi DIY.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk membahas hasil penelitian ini menggunakan teknik analisis Kualitatif. Adapun siklus teknik analisis data dalam Analisis Penyelenggaraan Instrumen Non-upah sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan Perkerja di DIY adalah sebagai berikut

Gambar 1. 1
Siklus Teknik Analisis Data



1.1 Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Setiap tahun Disnakertrans DIY mengalami dinamika yang tentu berbeda-beda. Hal tersebut mempengaruhi program kegiatan tiap tahunnya. Dalam menganalisis pembangunan ketenagakerjaan pada bidang pelatihan dan peningkatan produktivitas, penulis membandingkan program kerja 2 tahun kebelakang, yakni antara tahun 201 dan 2019. Berikut tabel rekap program kegiatan ;

Table 3.1
Realisasi pelatihan dan peningkatan kualitas Tenaga Kerja

T A H U N	N o	Program	Kegiatan	Hasil		
				Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Anggaran
2 0	1.	PROGRAM PENINGKATAN KULITAS DAN PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA	Pelatihan keterampilan pencari kerja	Pelatihan institusional bagi pencari kerja	10 paket @ 20 orang	Rp. 5.920.000.000
				Pelatihan MTU (Mobile Traning Unit) bagi pencari kerja	40 paket @ 20 orang	
	2.	PROGRAM PEMBINAAN	Pemagangan Tenaga Kerja	Meningkatnya kesiapan peserta	60 Orang	Rp. 804.199.000

1 8		PELATIHAN STANDARISASI DAN PEMAGANGAN		untuk mengikuti seleksi pemagangan ke Jepang		
				Pemagangan perusahaan bagi pencari kerja	50 Orang	
			Pembinaan lembaga pelatihan	Lembaga pelatihan yang terstandarisasi	85 Lembaga	Rp. 65.334.000
			Sertifikasi uji kompetensi Tenaga Kerja	Sertifikasi uji kompetensi 7 bidang kejuruan	500 orang	Rp. 677.836.000
2 0 1 9	1.	PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS DAN PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA	Pelatihan Keterampilan Pencari Kerja	Pelatihan Tenaga Kerja instusional	240 Orang	Rp. 6.739.068.000
				Pelatihan keterampilan pencari kerja mobile traning unit	800 Orang	
			Pelatihan Tenaga Kerja profesional	TOT calon instruktur UP Skill Nurse/ Peningkatan calon instruktur kompetensi nurse	10 Orang	Rp. 1.152.451.000
				Pelatihan afiation security	40 Orang	
				Pelatihan ground staff	40 Orang	
				Pelatihan nurse	30 Orang	
			Pengukuran produktifitas kerja dan pemasaran lulusan pelatihan	Pengukuran produktifitas Tenaga Kerja	200 Orang	Rp. 172.475.000
	2.	PROGRAM PEMBINAAN PELATIHAN STANDARISASI DAN PEMAGANGAN	Sertifikasi uji kompetensi Tenaga Kerja	Sertifikasi uji kompetensi	520 Orang	Rp. 744.319.000
			Pemagangan Tenaga Kerja	Pemagangan perusahaan bagi pencari kerja	50 Orang	Rp. 965.119.000
				Pserta lulus seleksi magang ke Jepang	40 Orang	
				Peserta lulus seleksi care giver	40 Orang	
	3.	PROGRAM PEMBINAAN PELATIHAN STANDARISASI DAN PEMAGANGAN	Pelatihan dan standarisasi lembaga pelatihan	Lembaga pelatihan kerja yang terstandarisasi	85 Lembaga	Rp. 71.867.000

Sumber: data yang diolah oleh penulis DISNAKER TRANS DIY, 2019

Dari Tabel 3.1 tentang rekap program kegiatan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja diketahui bahwa pada tahun 201 jenis kegiatannya hanya berjumlah satu yaitu pelatihan keterampilan pencari kerja dengan target kinerjanya berjumlah 1000 orang. Anggaran untuk bidang tersebut sebesar RP.502.935.000. Pada tahun tersebut pula realisasinya 100% yang artinya tercapai sesuai apa yang direncanakan. Kemudian, di tahun 2019 dapat dilihat bahwa jumlah kegiatan dalam bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja jumlahnya meningkat dari tahun sebelumnya. Untuk program kegiatan bertambah menjadi 7 yaitu pelatihan tenaga kerja institusional, pelatihan ketrampilan mobile training unit, TOT calon instruktur nurse,

pelatihan aviation security, pelatihan ground staff, pelatihan nurse, dan pengukuran produktivitas tenaga kerja.

Dari ketujuh jenis pelatihan tersebut memiliki target kinerja 1360 orang dengan total anggaran sebesar Rp8.063.994.000. Dengan membandingkan kedua rekap program kegiatan tersebut menunjukkan bahwa adanya perkembangan yang sangat signifikan dilihat dari jumlah kegiatan serta anggaran yang diprioritaskan untuk pelaksanaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja. Peningkatan tersebut tentu berpengaruh baik pada daya serap kegiatan.

1.2 Pengawasan dan Penegakan Aturan Ketenagakerjaan

Dalam bidang pengawasan dan penegakan aturan ketenagakerjaan, Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY melakukan berbagai program kegiatan yang dapat dilihat pada tabel 3.2. Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi pada prinsipnya selalu menjaga kondusifitas sektor ketenagakerjaan agar tidak terjadi penyelewengan dan perampasan hak-hak pekerja. Tindakan preventif ialah suatu tindakan pengendalian sosial yang dilakukan untuk dapat mencegah atau mengurangi kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan di masa mendatang.

Table 3.2

Realisasi Program Pengawasan Aturan Tenaga Kerja

T A H U N	No	Program	Kegiatan	Hasil		
				Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Anggaran
2018	1.	PROGRAM PENGAWASAN DAN PERLINDUNGA TENAGA KERJA	Pemeriksaan dan pengawasan K3	Pemantauan perusahaan yang melaksanakan K3	650 Perusahaan	Rp. 422.035.000
			Pembinaan norma kerja	Pemantauan perusahaan yang melaksanakan norma kerja	650 Perusahaan	Rp. 80.900.000
	2.	PROGRAM PENGUJIAN LINGKUNGAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA	Pengujian lingkungan kerja, pemeriksaan kesehatan kerja, Hiperkes dan KK	Sertifikasi Hiperkes dan KK	420 Peserta Lulus	Rp. 764.349.000
				Laporan dan rekomendasi hasil pengujian lingkungan kerja pada perusahaan besar, menengah dan UMKM	115 Perusahaan (45 Perusahaan besar, menengah dan 70 UMKM)	
				Laporan hasil pengujian lingkungan Road Side dan emisi sumber tidak bergerak	50 Roadside dan 25 Emisi	
				Laporan hasil pemeriksaan Tenaga Kerja pada perusahaan besar, menengah dan UMKM	610 Orang (besar dan menengah), 500 Orang UMKM	
2	1.	PROGRAM PENGAWASAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA	Pemeriksaan dan pengawasan K3	Pemantauan perusahaan yang melaksanakan K3	650 Perusahaan	Rp. 1.052.430.000

0			Pengawasan norma kerja	Pemantauan perusahaan yang melaksanakan norma kerja	650 Perusahaan	Rp. 76.360.000
1	2.	PROGRAM PENGUJIAN LINGKUNGAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA	Pengujian lingkungan kerja	Pengujian lingkungan kerja pada perusahaan	105 Perusahaan	Rp. 444.442.000
9			Pemeriksaan kesehatan kerja, Hiperkes dan KK	Pemeriksaan kesehatan kerja pada perusahaan	1.110 Orang	Rp. 553.639.000
				Sertifikasi Hiperkes dan KK bagi Tenaga Kerja	436 Orang	

Sumber: data yang diolah oleh penulis DISNAKER TRANS DIY, 2019

1.3 Perluasan Kesempatan Kerja

Setiap tahun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Yogyakarta selalu menyelenggarakan program perluasan kesempatan kerja dengan berbagai jenis kegiatan. Pada tabel 3.3 menunjukkan variasi program perluasan kesempatan kerja yang dilakukan Disnakertrans DIY. Pada tiap-tiap kabupaten/kota memiliki program penempatan tenaga kerja melalui Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).

Table 3.3
Realisasi Program Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja

T A H U N	No	Program	Kegiatan	Usulan Perubahan		
				Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Anggaran
2018	1.	PROGRAM PENEMPATAN, PERLUASAN, KESEMPATAN KERJA DAN TRANSMIGRASI	Penempatan Tenaga Kerja	Penempatan Tenaga Kerja	1.000 Orang	Rp. 364.887.000
			Penyediaan informasi pasar kerja dan penyelenggaraan bursa kerja	Informasi kesempatan kerja	3.000 Lowongan	Rp. 360.422.500
			Pembentukan kesempatan kerja	Pembekalan kewirausahaan dan pendampingan pola kemitraan Tenaga Kerja mandiri terdidik (TKMT) sebanyak 50 Orang	60 kelompok @ 5 Orang	Rp. 2.910.000.000
			Pembinaan lembaga penempatan	Pemantauan tentang atura pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI, pelaksanaan bursa kerja dan penempatan Tenaga Kerja	104 BKK dan 27 PPTKIS	Rp 98.117.500
			Penyelenggaraan Transmigrasi	Penyelenggaraan Transmigrasi 40 KK/ 5 Daerah	40 KK/ 5 Daerah	Rp. 1.173.187.300

			Pemberdayaan penyandang disabilitas	Pelatihan wirausaha baru bagi penyandang disabilitas	6 paket @ 5 orang	Rp. 359.106.000
			Pengurangan pengangguran melalui padat karya infrastruktur	Terlaksananya kegiatan pembuatan/ perbaikan sarana infrastruktur masyarakat melalui sistem padat karya	2.340 Orang, 45 Lokasi	Rp. 152.055.000
2019	1.	PROGRAM PENEMPATAN, PERLUASAN, KESEMPATAN KERJA DAN TRANSMIGRASI	Penempatan Tenaga Kerja	Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP) Tenaga Kerja AKAD	1.000 Orang	Rp. 401.365.500
			Penyediaan informasi pasar kerja dan penyelenggaraan bursa kerja	Jumlah penempatan pencari kerja dari data bursa kerja dan informasi pasar kerja	5.845 Orang	Rp. 611.425.000
			Pembentukan kesempatan kerja	Pembekalan kewirausahaan dan pendampingan pola kemitraan Tenaga Kerja mandiri terdidik (TKMT)	50 Orang	Rp. 793.541.000
				Jumlah penempatan melalui padat karya infrastruktur	3.380 Orang	
				Bantuan keuangan khusus padat karya infrastruktur	65 Lokasi	Rp. 1.290.781.000
			Penyelenggaraan Transmigrasi	Penyelenggaraan Transmigrasi	50 KK	
			Perlindungan dan penempatan kerja migran Indonesia	Pembekalan bagi pekerja migran Indonesia	500 Orang	
				Laporan dan rekomendasi PMI Unprocedural	4 Laporan	Rp. 587.865.000
				Peningkatan keterampilan bagi purna PMI	30 Orang	
			Pembentukan usaha mandiri bagi penyandang disabilitas	Pembekalan wirausaha baru bagi penyandang disabilitas	30 Orang	Rp. 394.945.000
			Pemantauan lembaga penetapan	Pemantauan perusahaan pengguna TKA dan pencari kerja	125 Perusahaan	Rp. 107.775.000
				Penyuluhan calon pekerja migran Indonesia/ pekerja migran Indonesia	240 Orang	
				BIMTEK petugas Bursa Kerja Khusus	30 Orang	
				Evaluasi kinerja lembaga penempatan	120 lembaga	

Sumber: data yang diolah oleh penulis DISNAKER TRANS DIY, 2019

1. Kegiatan Penempatan Tenaga Kerja

Pada kegiatan ini menunjukkan perbedaan anggaran yang semakin besar dibanding tahun sebelumnya dengan jumlah target kinerja kuantitatif yang sama yaitu 1000 orang. Pada tahun 2019 anggaran yang dibutuhkan sebesar Rp.401.364.500. Hal ini menunjukkan bahwa target tiap tahun pada program ini belum menunjukkan peningkatan target, mengingat anggaran untuk kegiatan tersebut terbatas. Meskipun besaran anggaran berbeda akan tetapi daya serapnya masih sama.

2. Kegiatan Pembentukan Kesempatan Kerja

Berdasarkan tabel 3.3 dikemukakan perbedaan yang cukup signifikan, dilihat dari jumlah kegiatan serta besaran anggarannya. Pada tahun 2019 memiliki porsi anggaran yang lebih kecil dibanding tahun sebelumnya akan tetapi jumlah kegiatannya lebih banyak. Daya serapnya lebih baik karena memiliki target kinerja lebih besar yaitu 3380 orang dengan anggaran lebih kecil yaitu Rp793.541.000. Jika dibanding dengan tahun 2018 dengan jumlah anggaran yang jauh lebih besar yaitu Rp2.910.000.000 hanya mampu menargetkan 300 orang. Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan yang jauh terbilang baik.

1.4 Pembinaan Hubungan Industri

Tabel 3.4 Perselisihan Hubungan Industrial dan Penyelesaian di Luar Pengadilan Hubungan Industrial Tahun 2019

Klasifikasi Wilayah Kerja	HAK			Kepentingan			PHK			
	Jumlah Kasus	Jumlah Prshn	Jumlah PB MHI	Jumlah Kasus	Jumlah Prshn	Jumlah PB MHI	Jumlah Kasus	Jumlah Prshn	Jumlah Pekerja di PHK	Jumlah PB MHI
Kota	-	-	-	1	1	1	4	4	4	3
Sleman	2	2	-	-	-	-	16	14	3	9
Bantul	35	2	-	-	-	-	14	9	302	14
Kulon Progo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gunung Kidul	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DIY	-	-	-	1	1	1	4	4	4	3
Total	37	30	-	2	2	2	3	31	34	29

Keterangan :

Prshan : Perusahaan

PB : Perjanjian Bersama

MHI : Mediator Hubungan Industrial

Tabel 3.4 menunjukkan jumlah kasus perselisihan hubungan Industrial di masing – masing kabupaten/kota di DIY. Berdasarkan data di atas, Perselisihan pada Hubungan industrial marak terjadi pada kasus Pemutusan Hubungan Kerja, tercatat untuk jumlah kasus terbanyak ialah kabupaten Sleman dengan jumlah 16 kasus, kemudian kabupaten Bantul 14 kasus, Kota Yogyakarta 4 Kasus. Namun untuk Kabupaten Gunung Kidul dan Kulon Progo tidak memiliki kasus Perselisihan Hubungan Industrial. Terkhusus Kabupaten Bantul, pada tahun 2019 jumlah pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja sebanyak 302 orang. Untuk proses penyelesaian Perselisihan dapat dilihat bahwa upaya dari mediasi diluar pengadilan berjalan cukup baik dan persoalan tersebut selesai pada tingkat Kabupaten/Kota, sehingga tercatat bahwa persoalan yang ditangani Provinsi berjumlah hanya 4 kasus dengan jumlah Perjanjian Bersama yakni 3. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2019 upaya pemerintah (Disnakertrans) dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dikatakan baik, sebab mampu merespon hingga memfasilitasi berbagai persoalan hingga tak sampai pada Peradilan Hubungan Industrial.

Kemudian Untuk Perselisihan pada Hak serta Kepentingan terbilang cukup rendah. Kabupaten Bantul memiliki 35 jumlah kasus yang tersebar pada 2 perusahaan. Kemudian kabupaten Sleman memiliki 2 kasus pada 2 perusahaan. Untuk kabupaten yang lain nihil. Hal tersebut

menunjukkan pula bahwa tiap kabupaten/kota mampu menangani persoalan perselisihan serta menekan jumlah kasus yang terjadi. Hal tersebut penting dilakukan sebab pekerja memiliki hak untuk dijamin serta dilindungi.

Untuk persoalan perselisihan Kepentingan tercatat hanya terjadi di Kota Yogyakarta dan ditangani oleh Disnakertrans DIY. Tercatat hanya berjumlah 1 kasus dengan hasil 1 buah Perjanjian Bersama yang berarti bahwa kasus tersebut telah selesai perkaranya.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan penjabaran dalam bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Pembangunan ketenagakerjaan pada bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja provinsi DIY sudah menunjukkan peningkatan kualitas serta kuantitas. Peningkatan jumlah anggaran serta jenis kegiatan dibanding tahun sebelumnya menunjukkan bahwa pada tahun 2019 kinerja pada upaya penyelenggaraan instrumen non upah lebih baik. Daya serap pekerja yang mengikuti pelatihan guna menyiapkan tenaga kerja berkompeten juga meningkat.

2. Pengawasan Dan Penegakan Aturan Ketenagakerjaan

Pada upaya pengawasan dan penegakan aturan ketenagakerjaan, Disnakertrans melakukan peran controlling serta peninjauan kepada tiap-tiap perusahaan yang dinilai melakukan pelanggaran aturan ketenagakerjaan. Hal tersebut tertuang dalam program kerja tim pengawas dan tim deteksi dini yang melakukan peninjauan secara berkala sebagai tindakan preventif sehingga menghindari hal-hal yang dapat merugikan pihak pekerja. Disnakertrans DIY melakukan pembinaan rutin agar aturan ketenagakerjaan berdiri sebagai pedoman bagi sektor ketenagakerjaan. Namun bukan berarti tidak ada masalah, dalam kondisi ketenagakerjaan DIY tahun 2019 terdapat 11 perkara yang telah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yang artinya bahwa perlu kerja ekstra untuk terus menjamin pekerja dari pelanggaran aturan ketenagakerjaan. Jika aturan berdiri tegak, otomatis pula hak-hak normatif pekerja dipenuhi, mengingat persoalan sengketa hubungan Industrial Banyak terjadi pada ranah tidak terpenuhinya hak-hak pekerja. Seperti THR, jaminan sosial, tunjangan, pesangon dan sebagainya.

3. Perluasan Kesempatan Kerja

Masalah terbatasnya kesempatan kerja masih terjadi di Provinsi DI Yogyakarta, di antaranya, disebabkan perencanaan kesempatan kerja yang dilakukan oleh disnakertrans selama ini lebih mengacu pada penyediaan daripada permintaan. Program perluasan kesempatan kerja dibuat terlebih dahulu dengan menyesuaikan anggaran yang tersedia pada Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi. Keterbatasan anggaran untuk program menyebabkan daya serap perluasan kesempatan kerja menjadi sedikit. Namun, pada tahun 2019, terlihat bahwa dalam program kerja dinas dalam bidang perluasan kesempatan kerja memberikan perhatian lebih. Hal ini terlihat dari anggaran yang jumlah jauh lebih besar dibanding tahun sebelumnya serta jenis kegiatan yang lebih banyak pula. Hal tersebut segaris dengan target kinerja kuantitatifnya yang memiliki daya serap cukup besar. Tentu perluasan kesempatan kerja perlu ditingkatkan lagi, mengingat angka pencari kerja yang tinggi daripada kesempatan kerja.

4. Pembinaan Hubungan Industrial

Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY telah berperan sebagai mediator yang baik dalam berbagai persoalan hubungan Industrial. Upaya Disnakertrans DIY sebagai mediator dalam mengatasi persoalan hubungan industri yaitu dengan melakukan berbagai kegiatan yaitu : a) Mendorong para pihak untuk berunding, b) memfasilitasi perundingan Bipartit, c) memberikan saran dan masukan

untuk kelancaran perundingan Bipartit, d) perundingan Tripartit, serta melakukan mediasi jika memang diperlukan. Hal tersebut menunjukkan kinerja yang baik terlebih bahwa hubungan antar dinas, perusahaan serta serikat pekerja terbilang baik. Kelancaran komunikasi di antara tiga pihak tersebut mempengaruhi hubungan industri yang ada di DI Yogyakarta. Pada prinsipnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY semaksimal mungkin meminimalisir konflik hubungan industrial.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada upaya penyelenggaraan instrumen non upah sebagai upaya peningkatan kesejahteraan pekerja DI Yogyakarta pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2019, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada bidang Pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja perlu kiranya meningkatkan kualitas pelatihan yang sesuai dengan permintaan, sehingga output dari pelatihan yaitu penempatan tenaga kerja.
2. Memaksimalkan sosialisasi mengenai jenis pelatihan sehingga partisipasi tenaga kerja meningkat.
3. Pada bidang pengawasan dan penegakan aturan ketenagakerjaan disarankan untuk menambah personil pegawai pengawas, sebagai upaya keseriusan dalam menangani banyaknya perusahaan yang perlu dilakukan peninjauan.
4. Responsivitas Dinas sebagai mediator perlu ditingkatkan, mengingat bahwa kadang kala respon Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada soal-soal tertentu seolah menyalahkan pihak pekerja.
5. Akuntabilitas dari setiap program kerja sehingga kedepan kinerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan.
6. Anggaran pada bidang perluasan serta pelatihan perlu diberi perhatian lebih, sehingga membesar jangkauan serta daya serap program.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zaid Zainal. 2002. Kebijakan Publik. Jakarta: Yayasan Pancur Sawah
- Hendrastomo, Grendi. (2010). Menakar Kesejahteraan Buruh : Memperjuangkan Kepentingan Buruh Diantara Kepentingan Negara Dan Korporasi.
- Mardiansyah, Ogi. (2015). Peran Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam Penyelenggaraan Hubungan Industrial di Kab. Indragiri Hulu. JOM Fisip Vol 2 No 1.
- Maulana, Ardhiansyah. (2016). Pembangunan Ketenagakerjaan Pada Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Dumai. JOM Fisip Vol 3 No 2.
- Rusli, Hardijan. (2017) Buku Hukum Ketenagakerjaan [Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya]. Jakarta; Ghalia Indonesia.

Ugo, Pujiyo. 2011. Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta: Sinar Grafica.

Umi Narimawati, (2008). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Jakarta.

SAKERNAS Badan Pusat Statistika (BPS) Daerah Istimewa Yogyakarta.

Peraturan Daerah Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan