



PEMBANGUNAN KARAKTER ANGKATAN KERJA

**BERDASARKAN
NILAI NILAI BUDAYA DIY**

disusun oleh:
Dr. Joko Susanto,SE,M.Si
Astuti Rahayu,SE,M.Si

**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
2021**

**PEMBANGUNAN KARAKTER ANGKATAN KERJA
BERDASAR NILAI-NILAI BUDAYA DIY**

Disusun Oleh:

Dr. Joko Susanto, SE, M.Si

Astuti Rahayu, SE, M.Si

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

2021

DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Judul.	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar	vii
Executive Summary	ix
BAB I PENDAHULUAN	2
1.1. Latar Belakang	2
1.2. Tujuan dan Sasaran	5
1.3. Kerangka Pemikiran	6
1.4. Sistematika Penyusunan	6
BAB II TINJAUAN KEBIJAKAN	7
2.1. Rumusan Kebijakan Bidang Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta Periode 2017-2022	7
2.2. Amanat Pembagian Kewenangan Sektor Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah	9
BAB III ISU STRATEGIS SUB SEKTOR KETENAGAKERJAAN	12
3.1. Angkatan Kerja dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	12
3.2. Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama	15
3.3. Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan	17
3.4. Pengangguran	21
3.5. Isu Strategis : Pengangguran Terdidik	26

BAB IV ARAH STRATEGI DAN KEBIJAKAN PEMBANGUNAN SUB SEKTOR KETENAGAKERJAAN	31
4.1. Isu Pokok Ketenagakerjaan	31
4.2. Potensi dan Kelemahan Sub Sektor Ketenagakerjaan	32
4.3. Pengembangan Karakter Angkatan Kerja	34
4.4. Internalisasi Nilai Budaya Yogyakarta dalam Pembentukan Karakter Pencari Kerja	36
4.5. Internalisasi Nilai Budaya Yogyakarta dalam Pembentukan Karakter Pekerja	38
4.6. Pembentukan Karakter Angkatan Kerja	39
1. Sekolah dengan Disdikpora sebagai OPD pemangku	39
2. Keluarga dengan DP3AP2 sebagai OPD pengampu	39
3. Lingkungan	40
a. Masyarakat dengan Biro tata Pemerintahan sebagai OPD pengampu	40
b. Lembaga pelatihan dengan Disdikpora dan Disnakertrans sebagai OPD pengampu	40
c. Sektor industri dengan Disperindag sebagai OPD pengampu	41
d. Sektor pekerja informal dengan Dinkop UKM sebagai OPD Pengampu	41
e. Sektor pekerja formal dengan Disnakertrans sebagai OPD Pengampu	41
BAB V REKOMENDASI RUMUSAN PROGRAM DAN KEGIATAN	43
5.1. Strategi dan Kebijakan Bidang Ketenagakerjaan	43
5.2. Program Pembangunan Karakter	43

A. Sekolah	43
B. Keluarga	57
C. Masyarakat	62
5.3. Peran OPD Terkait	71
Daftar Pustaka	81

DAFTAR TABEL

		Hal
Tabel 2.2.	Kewenangan Kongruen Pemerintah Provinsi Bidang Tenaga Kerja Dalam Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014	10
Tabel 3.1.	Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Kegiatan Utama	12
Tabel 3.2.	Jumlah Penduduk Menurut kabupaten/Kota dan Lapangan Kerja Utama, 2019 (orang)	17
Tabel 5.1.	Program Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta dalam Setiap Mata Pelajaran dan Ekstra Kurikuler. Pemangku kepentingan : Disdikpora dan Sekolah	46
Tabel 5.2.	Program Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta Melalui Magang/Prakerin/PKL. Pemangku Kepentingan : Sekolah dan Instansi/Perusahaan	49
Tabel 5.3.	Program Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta Melalui Pemangku Kepentingan Temu Alumni. Program: Temu Alumni	52
Tabel 5.4.	Program Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta Melalui Gerakan Disiplin Sekolah (GDS) dan Ketahanan Sekolah (Hansek). Pemangku kepentingan : Sekolah , Komite Sekolah	54
Tabel 5.5.	Program Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta Melalui Pembinaan Karakter Keluarga. Pemangku Kepentingan : DP3AP2, Kelompok PKK, Dasawisma	59
Tabel 5.6.	Program Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta Melalui Pembangunan Karakter Pemuda/Karang Taruna Pemangku Kepentingan : Pemerintah Desa/Dusun, RW, RT	64

Tabel 5.7.	Program Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta Melalui Pembentukan Karakter Remaja. Pemangku Kepentingan : Organisasi Keagamaan, Pemuka Agama	67
Tabel 5.8.	Program Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta Melalui Gerakan Keteladanan. Pemangku Kepentingan : Tokoh Masyarakat	69
Tabel 5.9.	Peran OPD Terkait	74
Tabel 5.10.	Peran Dinas P3AP2 Dalam Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta	75
Tabel 5.11.	Peran Biro Tata Pemerintahan Dalam Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta	76
Tabel 5.12.	Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta	77
Tabel 5.13.	Peran Dinas Perindustrian dan Perdagangan Dalam Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta	78
Tabel 5.14.	Peran Dinas Koperasi dan UKM Dalam Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta	79

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran	6
Gambar 2.1. Arah Kebijakan RPJPN 2005-2025	8
Gambar 3.1. Perbandingan TPAK Laki-Laki dan Perempuan, 2018-2020	13
Gambar 3.2. TPAK Menurut Kabupaten/Kota 2018-2020	14
Gambar 3.3. Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota dan Tingkat Pendidikan, 2020	15
Gambar 3.4. Persentase Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di D.I. Yogyakarta	16
Gambar 3.5. Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun Ke atas Yang Bekerja Selama Seminggu Yang Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama (persen)	18
Gambar 3.6. Persentase Pekerja Sektor Formal dan Informal (persen)	19
Gambar 3.7. Persentase Jumlah Pekerja Menurut Jam Kerja (persen)	20
Gambar 3.8. Persentase Jumlah Pekerja Penuh, Paruh Waktu dan Setengah Menganggur (persen)	21
Gambar 3.9. Tingkat Pengangguran Terbuka DIY dan Nasional 2016-2020	22
Gambar 3.10. Tingkat Pengangguran Terbuka di Jawa 2016-2020	23
Gambar 3.11. Tingkat Pengangguran Berdasar Karakteristik Wilayah	24
Gambar 3.12. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kabupaten/Kota 2017-2020	25

Gambar 3.13.	Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Usia (persen)	26
Gambar 3.14.	Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan (persen)	28
Gambar 3.15.	Jumlah Angkatan Kerja Terdidik Menurut Kabupaten/Kota, 2020 (orang)	29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kualitas pembangunan manusia di Daerah Istimewa Yogyakarta (D.I. Yogyakarta) semakin membaik yang ditandai oleh peningkatan indikator komposit Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Pada tahun 2019 nilai IPM D.I. Yogyakarta mencapai 79,99. Angka IPM ini berada di peringkat tertinggi kedua setelah Provinsi DKI Jakarta dan jauh lebih tinggi dibandingkan dengan nilai IPM Indonesia yang sebesar 71,92. Angka IPM D.I. Yogyakarta tahun 2019 meningkat sebesar 0,46 poin atau tumbuh 0,58 persen dibandingkan dengan IPM tahun 2018 yang mencapai 79,53.

Capaian peningkatan IPM 2019 didorong oleh keempat indikator penyusunnya. Usia harapan hidup (UHH) bayi yang lahir hidup pada tahun 2019 mencapai 74,92 tahun dan menjadi level tertinggi di antara 34 provinsi di Indonesia. Harapan lama sekolah (HLS) penduduk berusia 7 tahun ke atas pada tahun 2019 mencapai 15,58 tahun dan merupakan capaian paling tinggi di antara 34 provinsi di Indonesia. Rata-rata lama sekolah (RLS) penduduk berusia 25 tahun ke atas mencapai 9,38 tahun. Capaian ini lebih tinggi dari rata-rata secara nasional sebesar 8,34 tahun. Adapun rata-rata pengeluaran per kapita riil yang disesuaikan selama tahun 2019 mencapai Rp14,39 juta yang melebihi rata-rata nasional sebesar Rp11,30 juta.

Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh angkatan kerja pada Agustus 2018, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi di D.I. Yogyakarta terjadi pada lulusan universitas yang mencapai 8,28 persen. TPT tertinggi berikutnya adalah Diploma (DI/II/III) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masing-masing 4,91 persen, serta Sekolah Menengah Umum sebesar 2,87 persen. Dengan kata lain, ada penawaran tenaga kerja berlebih terjadi terutama pada tingkat pendidikan S1, Diploma, SMK, dan SMA. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengangguran di

D.I. Yogyakarta adalah pengangguran terdidik dengan pendidikan SMA/SMK ke atas. Penganggur terdidik akan berusaha mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenjang pendidikan (ijazah) dan keahlian mereka serta dengan besaran gaji yang sesuai. Adapun bagi mereka yang berpendidikan rendah cenderung mau menerima pekerjaan apa saja. Hal ini terlihat dari TPT lulusan SD ke bawah sebesar 0,74 persen yang merupakan TPT paling rendah di antara semua tingkat pendidikan.

Merujuk pada data Badan Pusat Statistik (BPS), persoalan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi penting. Oleh karena itu, kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan menjadi salah satu kunci keberhasilan mengatasi pengangguran. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan beberapa prasyarat. *Pertama* adalah membangun ekosistem SDM Unggul dalam perencanaan ketenagakerjaan. Upaya ini memerlukan regulasi guna mendorong pendidikan vokasi dan pelatihan kerja di DIY yang *based on demand driven*. Di samping itu, juga diperlukan koordinasi yang kuat antara Pemerintah Daerah/Kabupaten/Kota dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) dengan melibatkan profesional dan akademis dalam merancang kebutuhan tenaga kerja (*man power planning*) dan pelaksanaan peningkatan kualitas SDM Unggul DIY melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dan assesmen yang terintegrasi.

Kedua, terciptanya *link and match* perencanaan sumber daya manusia di D.I. Yogyakarta. Sistem pendidikan dan pelatihan kerja yang terintegrasi dilakukan melalui pemberdayaan seluruh elemen *stakeholder* pendukung, terutama Dunia Pendidikan Formal (SMK/Diploma) dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). Upaya ini didukung dengan penerapan pendidikan vokasional sistem ganda, Optimalisasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah dan Swasta, Penguatan lembaga-lembaga pilar pendidikan dan pelatihan vokasional (SMK, BLKPP, Politeknik, LPK/LPKS, LKP, LSP, Kampus

Vokasional) serta reorientasi, revitalisasi dan *rebranding* kelembagaan pelatihan vokasi dan produktivitas berbasis *demand-driven*.

Terdapat 3 (tiga) upaya yang perlu dilakukan dalam pengembangan SDM Unggul di D.I. Yogyakarta. Pertama, adanya Re-orientasi, yaitu orientasi kelembagaan pendidikan dan pelatihan vokasi dan produktivitas mengarah pada peningkatan mutu pendidikan yang mengacu pada kompetensi SDM untuk bidang-bidang kejuruan masa depan industri di Indonesia. Kedua, adanya Re-vitalisasi: yaitu membenahi dan mengganti sarana dan prasarana pendukung agar bisa memenuhi standar kompetensi SDM berdasarkan kualitas di Industri. Ketiga, adanya *re-branding*: yaitu melakukan *campaign* positif terhadap pendidikan formal (SMK/Diploma) vokasional agar tidak lagi dianggap sebagai *inferior* pendidikan nasional. Keseluruhan *grand design*, *blue print* dan *roadmap* yang hendak dicapai menuju pada integrasi 4 (empat) dimensi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi pada SDM Unggul DIY, yaitu:

1. Pengetahuan yang terstandar;
2. Keterampilan yang terstandar;
3. Karakter yang menjadi ciri khas keistimewaan D.I. Yogyakarta
4. Human Capital Center sebagai pusat vokasional dan produktivitas D.I. Yogyakarta

Kualitas SDM yang Unggul dan berkarakter khas Keistimewaan D.I. Yogyakarta akan berdampak pada peningkatan produktivitas. Peningkatan produktivitas ini menunjukkan kenaikan daya saing SDM D.I. Yogyakarta, yang berujung pada tingginya penyerapan tenaga kerja profesional dan kompeten sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

D.I. Yogyakarta memiliki keunggulan dalam berbagai advokasi ketenagakerjaan sehingga memiliki potensi sebagai *supplier* tenaga kerja di berbagai sektor seperti sektor perdagangan, industri, jasa, dan lainnya. Di samping itu, D.I. Yogyakarta memiliki sejumlah perguruan tinggi dan lembaga pelatihan di berbagai bidang sehingga memiliki potensi untuk menghasilkan

sumber daya manusia yang unggul. Lulusan sekolah di D.I. Yogyakarta memiliki hard skill (keahlian) dan soft skill (kemampuan berkomunikasi) yang tinggi. Akan tetapi terdapat kekurangan pada karakter angkatan kerja yang mengindikasikan rendahnya daya juang (*effort*). Selama ini pekerja merasa berada pada zona nyaman sehingga mereka sering kali tidak tertarik pada tawaran pemagangan dan tawaran pekerjaan yang dinilai memerlukan daya juang tinggi (*extra effort*). Untuk itu diperlukan upaya yang dituangkan dalam suatu program peningkatan kualitas pekerja melalui pembentukan karakter angkatan kerja.

1.2. Tujuan dan Sasaran

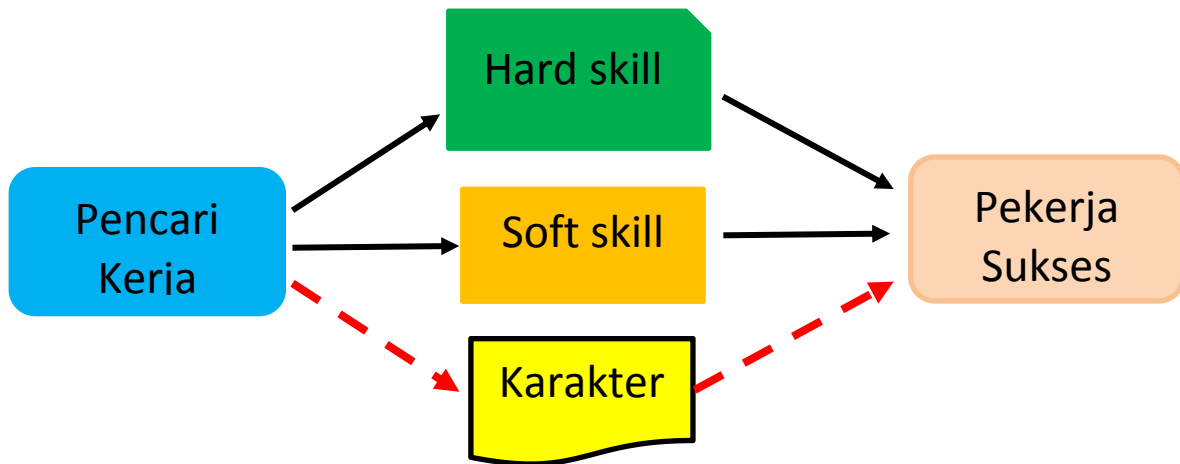
Kegiatan ini bertujuan membentuk karakter angkatan kerja sesuai dengan karakteristik budaya lokal dalam keistimewaan D.I. Yogyakarta. Output kegiatan ini berupa desain program dan kegiatan pembentukan karakter angkatan kerja berdasar ciri khas keistimewaan D.I. Yogyakarta.

1.3. Kerangka Pikir

Secara umum, kesuksesan seseorang ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yaitu *Hard skill* (keahlian dan kemampuan), *soft skill* (kepribadian dan kemampuan berkomunikasi), dan karakter (terkait dengan sikap, penilaian dan pandangan terhadap tuntutan dunia kerja). Provinsi D.I. Yogyakarta memiliki keunggulan dalam berbagai advokasi ketenagakerjaan sehingga memiliki potensi sebagai supplier tenaga kerja di berbagai bidang seperti perawat, kemaritiman, dan ekonomi kreatif. D.I. Yogyakarta memiliki sejumlah perguruan tinggi dan lembaga pelatihan di berbagai bidang sehingga memiliki potensi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul.

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang, kekurangan yang selama ini terjadi terletak pada karakter angkatan kerja yang mengindikasikan rendahnya daya juang (*effort*). Selama ini mereka merasa berada di zona nyaman sehingga sering kali tidak tertarik pada tawaran pemagangan dan tawaran pekerjaan yang dinilai memerlukan daya juang

tinggi (*extra effort*). Untuk itu diperlukan upaya yang dituangkan dalam suatu program peningkatan kualitas pekerja melalui pembentukan (perbaikan) karakter angkatan kerja.



Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran

1.4. Sistematika Penyusunan

Penyusunan program pembentukan karakter angkatan kerja D.I. Yogyakarta dituangkan dalam lima bab berikut.

- 1) Bab I : Pendahuluan
- 2) Bab II : Tinjauan Kebijakan
- 3) Bab III : Isu Strategis Sub Sektor Ketenagakerjaan
- 4) Bab IV : Arah Strategi dan Kebijakan Pembangunan Sub Sektor Ketenagakerjaan
- 5) Bab V : Rekomendasi, Sasaran, Rancangan Kebijakan
- 6) Bab V : Daftar Pustaka

BAB II

TINJAUAN KEBIJAKAN

2.1. Rumusan Kebijakan Bidang Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta Periode 2017-2022

Penyusunan dokumen rencana strategis bidang ketenagakerjaan DIY periode 2017-2022 memerlukan proses *review* atas berbagai kebijakan yang melingkupinya baik terkait dengan kebijakan di level pemerintah pusat maupun di pemerintah provinsi. Hal ini dimaksudkan untuk pengintegrasian dan penyelarasan kebijakan yang ada sebagai landasan bagi perencanaan kebijakan ketenagakerjaan yang tepat dan cermat.

Rencana strategis ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta 2017-2022 bersinggungan erat dengan beberapa kerangka kebijakan di level nasional, di antaranya: Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2005-2025 yang tertuang dalam Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2004 dan RPJMN 2015-2019 yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 2 tahun 2015. Selain itu, rencana strategis ini juga bersinggungan dengan Rencana Strategis Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2010-2025 yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 12 Tahun 2012. Adapun di level daerah, rencana ini akan bersinggungan dengan RPJPD Daerah Istimewa Yogyakarta 2005-2025.

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 yang disahkan melalui Undang - Undang Nomor 17 Tahun 2007 mengamanahkan kerangka kebijakan pembangunan jangka panjang dengan visi “Indonesia yang Maju dan Mandiri, Adil dan Demokratis serta Aman dan Bersatu dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia”. RPJPN juga mengamanahkan fokus 4 tahapan pembangunan jangka menengah sebagai berikut.

<p align="center">RPJMN Tahap I (2005-2009)</p> <p>Menata kembali dan membangun Indonesia di segala bidang yang ditujukan untuk mewujudkan Indonesia yang aman dan damai, yang adil dan demokratis dengan tingkat kesejahteraan meningkat</p>	<p align="center">RPJMN Tahap II (2010-2014)</p> <p>Memantapkan penataan kembali Indonesia di segala bidang dengan menekankan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia termasuk pengembangan kemampuan ilmu dan teknologi serta penguatan daya saing perekonomian</p>
<p align="center">RPJMN Tahap III (2015-2019)</p> <p>Memantapkan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan menekankan pencapaian daya saing kompetitif perekonomian berlandaskan keunggulan sumber daya alam dan sumber daya manusia berkualitas serta kemampuan ilmu dan teknologi yang terus meningkat</p>	<p align="center">RPJMN Tahap IV (2020-2024)</p> <p>Terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh SDM berkualitas dan berdaya saing</p>

Sumber: Lampiran Undang - Undang Nomor 17 Tahun 2007

Gambar 2.1. Arah Kebijakan RPJPN 2005-2025

Sementara itu, terkait dengan sektor ketenagakerjaan target pencapaian dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJP Nasional) 2005-2025 disebutkan pemerintah berupaya untuk melaksanakan agenda kebijakan berikut.

- a. Mendorong terciptanya sebanyak mungkin lapangan kerja di sektor formal
- b. Meningkatkan kesejahteraan pekerja di sektor informal.
- c. Menciptakan pasar kerja yang fleksibel
- d. Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dengan perlindungan yang layak dan keselamatan kerja yang memadai,

- e. Mewujudkan proses penyelesaian masalah hubungan industrial yang memuaskan semua pihak.
- f. Menumbuhkembangkan pekerja dengan produktivitas tinggi sehingga dapat bersaing menghasilkan nilai tambah yang tinggi pula.
- g. Pengelolaan pelatihan dan pemberian dukungan bagi program-program pelatihan strategis untuk efektivitas dan efisiensi peningkatan kualitas tenaga kerja sebagai bagian integral dari investasi sumber daya manusia.
- h. Membekali pekerja dengan pengakuan kompetensi profesi sesuai dinamika kebutuhan industri dan dinamika persaingan global.

Beberapa kebijakan teknis dalam RPJMD yang terkait dengan sektor ketenagakerjaan di antaranya adalah:

1. Pengurangan angka pengangguran;
2. Peningkatan produktivitas pekerja;
3. Peningkatan perlindungan dan pengawasan tenaga kerja;
4. Penciptaan lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya;
5. Peningkatan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan migrasi tenaga kerja;
6. Penciptaan kesempatan kerja melalui investasi, pengendalian distribusi penduduk dan peningkatan kualitas SDM

2.2. Amanat Pembagian Kewenangan Sektor Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Dalam Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa bidang ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintah yang bersifat kongruen, wajib dan tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan pemerintah yang kongruen artinya urusan ini dikerjakan bersama antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan

pemerintah daerah kabupaten / kota. Pembagian ini diterapkan berdasar azas akuntabilitas, efisiensi, dan eksternalitas serta kepentingan strategis nasional. Pemerintah provinsi menurut undang-undang ini disebutkan memiliki kewenangan terhadap urusan pemerintahan berikut:

- Urusan pemerintahan yang lokasinya lintas daerah kabupaten / kota
- Urusan pemerintahan yang penggunaannya lintas daerah kabupaten / kota
- Urusan pemerintahan yang manfaatnya atau dampak negatifnya lintas daerah kabupaten / kota
- Urusan pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh daerah provinsi

Adapun terkait pembagian urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2. Kewenangan Kongruen Pemerintah Provinsi Bidang Tenaga Kerja Dalam Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014

Sub Bidang	Kewenangan Pemerintah Provinsi
Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Pelaksanaan pelatihan berdasar kluster kompetensi - Pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan kerja - Konsultasi produktivitas pada perusahaan menengah - Pengukuran produktivitas tingkat daerah provinsi
Penempatan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Pelayanan antar kerja lintas daerah Kabupaten / Kota dalam 1 (satu) daerah provinsi - Penerbitan izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) lebih dari 1 daerah Kabupaten / Kota dalam 1 daerah

	<p>provinsi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengelolaan informasi pasar kerja dalam 1 daerah provinsi - Perlindungan TKI di luar negeri (Pra dan Purna Penempatan) di daerah provinsi - Pengesahan Rencana Penempatan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA dan lokasi kerja dalam 1 provinsi - Penerbitan perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 daerah kota / kabupaten dalam 1 provinsi
Hubungan Industrial	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaturan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 daerah kabupaten / kota yang berada dalam 1 daerah provinsi - Pencegahan dan penyelesaian hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat / berdampak pada kepentingan di 1 daerah provinsi - Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK), Upah Minimum Sektoral Kabupaten / Kota (UMSK)
Pengawasan Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan

Sumber: Lampiran UU. No 23 Tahun 2014

BAB III

ISU STRATEGIS SUB SEKTOR KETENAGAKERJAAN

3.1. Angkatan Kerja dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Angkatan kerja dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan faktor-faktor penting bagi upaya peningkatan produktivitas. Angkatan kerja terdiri dari mereka yang bekerja dan mereka yang sedang mencari kerja (menganggur). Adapun TPAK menunjukkan rasio jumlah angkatan kerja dengan penduduk usia kerja (15 -64 tahun). Jumlah angkatan kerja Provinsi D.I. Yogyakarta pada Februari 2020 mencapai 2.205.040 orang dengan TPAK mencapai 71,02%. Jumlah angkatan kerja ini mengalami kenaikan menjadi 2.228.160 orang pada Agustus 2020 dan sebesar 2.299.919 orang pada Februari 2021. Sementara itu, TPAK juga menunjukkan kenaikan menjadi 71,12 % pada Agustus 2020 dan sebesar 72,81 % pada Februari 2021 (Tabel 3.1).

Tabel 3.1
Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Kegiatan Utama

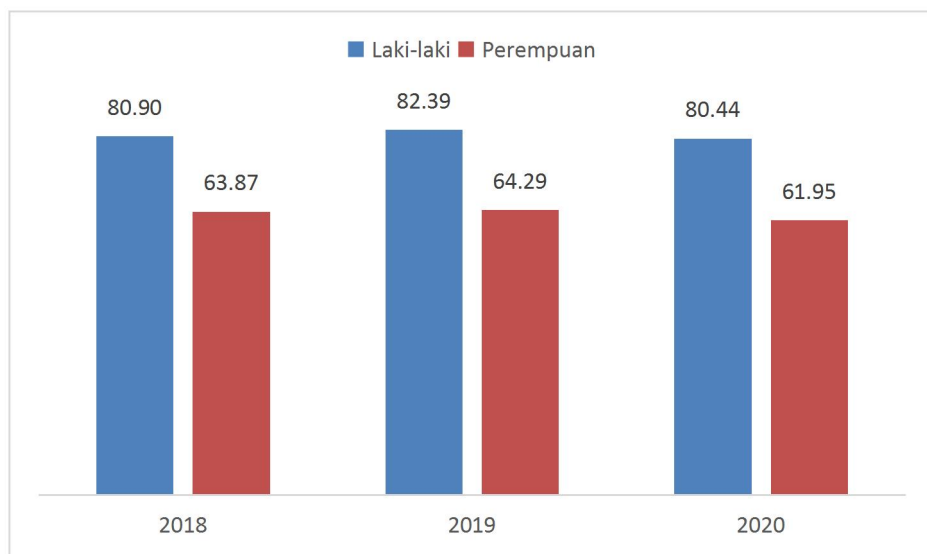
Status Keadaan Ketenagakerjaan	Februari 2020 (ribu)	Agustus 2020 (ribu)	Februari 2021 (ribu)
Penduduk Usia Kerja	3.114,92	3.132,75	3.158,65
Angkatan Kerja	2.205,04	2.228,16	2.299,91
Bekerja	2.130,49	2.126,32	2.201,51
Pengangguran	74,55	101,85	98,40
Bukan Angkatan Kerja	909,88	904,59	858,75

Sumber : Berita Resmi Statistik BPS DIY, beberapa edisi

Selanjutnya berdasar jenis kelamin, TPAK laki-laki lebih tinggi dari TPAK perempuan. Pada Agustus 2020, TPAK laki-laki di D.I. Yogyakarta sebesar 78,20 persen, sedangkan TPAK perempuan sebesar 64,33 persen (Gambar 3.1). Faktor budaya yang menempatkan tanggung jawab untuk

mencari nafkah pada laki-laki (kepala keluarga) menyebabkan lebih sedikitnya jumlah perempuan yang masuk ke dalam angkatan kerja. Sebagian perempuan memilih menjadi ibu rumah tangga. Sementara itu, berdasarkan daerah tempat tinggal terlihat bahwa TPAK di perdesaan lebih tinggi dari TPAK perkotaan. Pada Agustus 2020, TPAK D.I Yogyakarta untuk wilayah perdesaan sebesar 71,39 persen dan TPAK di perkotaan sebesar 71,03 persen. Lapangan pekerjaan di perkotaan lebih banyak pada sektor formal yang membutuhkan persyaratan tertentu sehingga tidak semua penduduk dapat memasuki sektor tersebut.

Gambar 3.1.
Perbandingan TPAK Laki-Laki dan Perempuan, 2018-2020



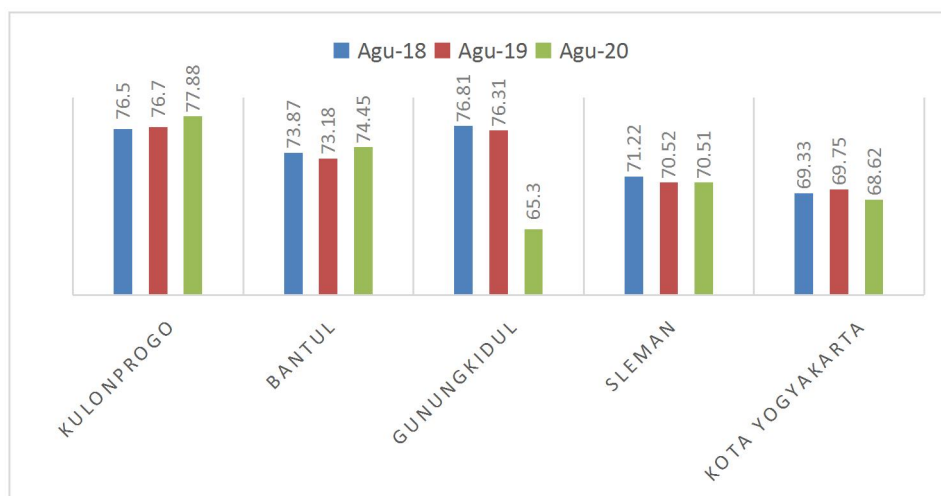
Sumber : Berita Resmi Statistik BPS DIY, beberapa edisi

Selanjutnya TPAK berbeda-beda menurut kabupaten/kota. Pada periode Agustus 2020, TPAK tertinggi terjadi di Kabupaten Kulon Progo sebesar 77,88 persen, diikuti Kabupaten Bantul sebesar 74,45 persen dan Kabupaten Sleman sebesar 70,51 persen. Adapun TPAK Kota Yogyakarta sebesar 68,62 persen. Hal ini menunjukkan semakin menunjukkan karakteristik perkotaan pada suatu daerah ditandai dengan semakin

kecilnya penawaran tenaga kerja dan adanya peningkatan pengangguran. Upaya pencari kerja untuk memasuki lapangan kerja di wilayah perkotaan tidak mudah dilakukan. Hal ini dikarenakan lapangan pekerjaan di perkotaan lebih banyak pada sektor formal yang membutuhkan persyaratan tertentu. Kondisi ini berbeda dengan kawasan perdesaan yang didominasi sektor pertanian. Sektor pertanian mampu menampung tambahan pencari kerja walaupun dengan produktivitas yang rendah.

Sementara itu, TPAK terendah terjadi di Kabupaten Gunungkidul pada bula Agustus 2020 sebesar 65,30 persen (Gambar 3.2). Rendahnya TPAK di Kabupaten Gunungkidul diduga akibat terbatasnya lapangan kerja terutama di sektor industri. Sementara itu bulan Agustus merupakan musim kemarau sehingga aktivitas sektor pertanian mengalami penurunan. Hal ini berdampak pada penurunan *employment* di sektor tersebut. Kecilnya kesempatan kerja mengakibatkan sejumlah penduduk tidak memasuki pasar kerja. Mereka cenderung menjadi ibu rumah tangga atau melanjutkan pendidikannya sehingga tidak termasuk dalam kelompok angkatan kerja.

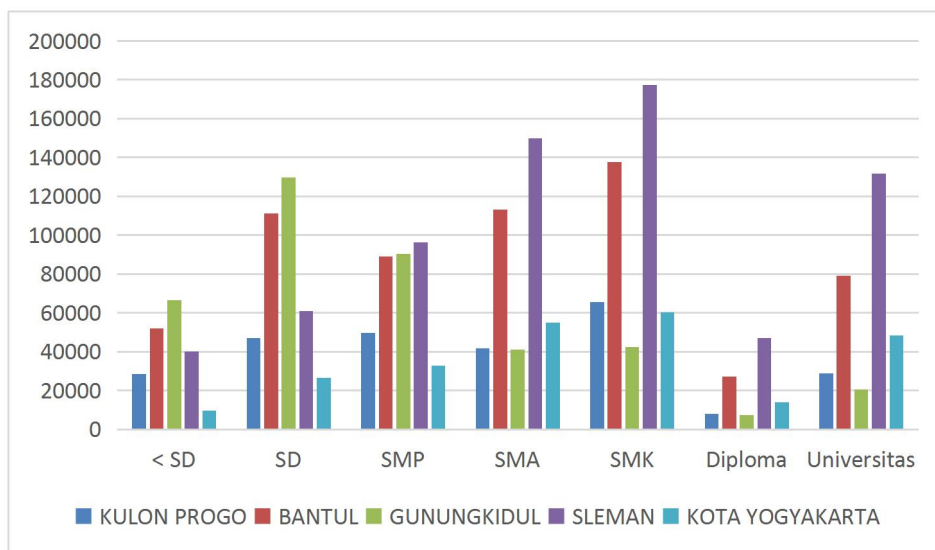
Gambar 3.2.
TPAK Menurut Kabupaten/Kota 2018-2020



Sumber: Berita Resmi Statistik BPS DIY, beberapa edisi

Selanjutnya, berdasar jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan, maka jumlah angkatan kerja lulusan SMP cukup banyak. Hal ini sejalan dengan rata-rata lama sekolah pada tahun 2019 yang mencapai 9,92 tahun. Rata-rata sekolah tersebut setara dengan kelas IX baik pada jenjang SMA maupun SMK. Sementara itu, jumlah lulusan SMA/SMK yang cukup tinggi terjadi terutama di Kabupaten Sleman dan Bantul (Gambar 3.3).. Akan tetapi pada saat bersamaan jumlah penduduk lulusan sarjana relatif rendah. Hal ini menunjukkan banyaknya lulusan SMA/SMK tidak melanjutkan studinya ke jenjang perguruan tinggi. Siswa SMK memang dididik untuk memasuki pasar kerja setelah mereka lulus.

Gambar 3.3.
Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota dan Tingkat Pendidikan, 2020



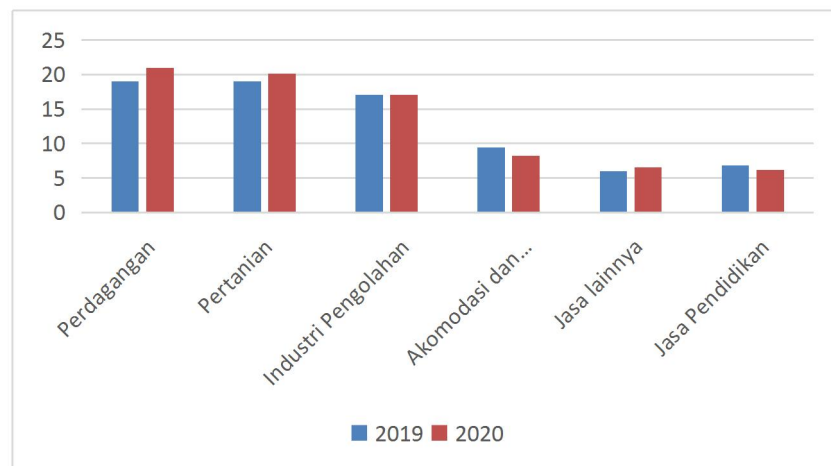
Sumber: BPS DIY

3.2. Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama

Selanjutnya struktur penduduk bekerja menurut lapangan pekerjaan di D.I. Yogyakarta pada 2020 masih didominasi oleh tiga sektor utama yaitu sektor Perdagangan sebesar 21,02 persen; sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan sebesar 20,17 persen; dan sektor Industri Pengolahan sebesar

17,03 persen (Gambar 3.4). Dibandingkan dengan kondisi tahun 2019, maka penyerapan tenaga kerja di sektor Perdagangan dan sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan mengalami kenaikan. Sementara itu penyerapan tenaga kerja di sektor industri pengolahan sedikit berkurang. Hal ini diduga sebagai dampak penurunan kinerja sektor pariwisata sebagai akibat wabah Covid-19. Penurunan kinerja sektor pariwisata berdampak pada penurunan permintaan terhadap output industri makanan dan minuman.

Gambar 3.4.
Persentase Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di D.I. Yogyakarta



Sumber: BPS DIY

Sektor lain yang cukup berperan dalam penyerapan tenaga kerja adalah Penyediaan Akomodasi dan Makan minum; Jasa Lainnya; serta Jasa Pendidikan. Hal ini terkait dengan D.I. Yogyakarta sebagai kota pelajar dan daerah tujuan wisata. Walaupun mengalami penurunan akibat wabah Covid-19, tetapi nilai tambah pada Sektor Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum masih relatif tinggi. Hal ini dikarenakan masih adanya kunjungan wisatawan ke D.I. Yogyakarta. Di samping itu, meskipun kampus/perguruan tinggi masih belum buka secara normal, akan tetapi sejumlah mahasiswa memilih untuk tetap tinggal di D.I. Yogyakarta. Kebutuhan wisatawan dan mahasiswa terhadap makan minum mendorong adanya aktivitas di Sektor Penyediaan Akomodasi dan Makan minum. Sementara itu, masih adanya

aktivitas pembelajaran mendorong terjadinya nilai tambah di Sektor Jasa Pendidikan. Aktivitas yang terjadi pada Sektor Penyediaan Akomodasi dan Makan minum; serta Jasa Pendidikan mendorong adanya permintaan tenaga kerja sehingga walaupun mengalami penurunan, penyerapan tenaga kerja di sektor ini masih relatif tinggi.

Sementara itu, tingkat penyerapan tenaga kerja menurut kabupaten/kota menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk D.I.Yogyakarta bekerja di sektor jasa (Tabel 3.2). Penyerapan tenaga kerja didominasi oleh sektor tersier (jasa), disusul oleh sektor sekunder (industri) dan sektor primer (pertanian). Hal ini terjadi di semua kabupaten/kota kecuali Kabupaten Gunungkidul yang masih didominasi oleh sektor primer (pertanian), diikuti sektor tersier (jasa) dan sektor sekunder (industri). Kondisi alam yang berupa perbukitan dan kurangnya infrastruktur diduga menjadi kendala bagi perkembangan sektor sekunder (industri manufaktur) dan sektor tersier (jasa) di wilayah tersebut.

Tabel 3.2.
Jumlah Penduduk Menurut kabupaten/Kota dan Lapangan Kerja Utama, 2019 (orang)

Kabupaten/Kota	Lapangan Kerja Utama			Jumlah
	Pertanian	Industri	Jasa	
Kulonprogo	65.411	85.464	101.143	252.018
Bantul	83.045	162.934	315.550	561.529
Gunungkidul	185.554	94.606	159.404	439.564
Sleman	71.081	144.885	433.797	649.763
Kota Yogyakarta	764	43.339	187.773	231.876
DIY	405.855	531.228	1.197.667	2.134.750

Sumber: BPS DIY, *DIY Dalam Angka 2020*

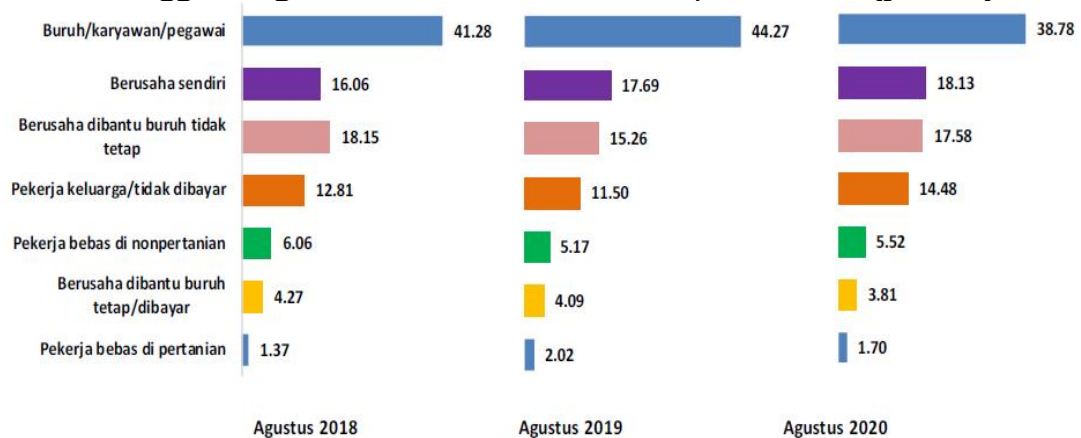
3.3. Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan

Pada 2020 penduduk yang bekerja di D.I.Yogyakarta berjumlah 2.126.320 orang, dengan proporsi terbesar sebagai buruh/karyawan.

Kelompok buruh dan karyawan ini mencapai 38,78%, sedangkan mereka yang berusaha dengan dibantu pekerja tetap sebesar 3,81%. Buruh/karyawan dan mereka yang berusaha dengan dibantu pekerja tetap merupakan dua kelompok yang membentuk sektor formal dan berjumlah 42.59%. Jumlah ini mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini dikarenakan adanya wabah Covid-19 sehingga aktivitas di sektor formal mengalami penurunan. Penurunan aktivitas ini berdampak pada penurunan jumlah pekerja di sektor tersebut.

Sementara itu berdasar status pekerjaan, jumlah penduduk yang berusaha sendiri dibantu buruh tidak tetap sebesar 17,58 %, sedangkan sebesar 18,3 % merupakan penduduk dengan status pekerjaan berusaha sendiri. Selanjutnya jumlah pekerja keluarga (tidak dibayar) sebesar 14,48 %. Adapun pekerja bebas di sektor pertanian dan non-pertanian masing-masing sebesar 1,7 % dan 5,52 % (Gambar 3.5). Mereka termasuk pada kelompok sektor informal dengan total jumlah mencapai 57,41 %. Hal ini berarti jumlah pekerja di sektor informal mengalami kenaikan. Wabah Covid-19 menyebabkan penurunan kinerja sektor formal sehingga sejumlah pekerja terpaksa keluar dari sektor tersebut dan selanjutnya mereka memasuki sektor informal (Gambar 3.6).

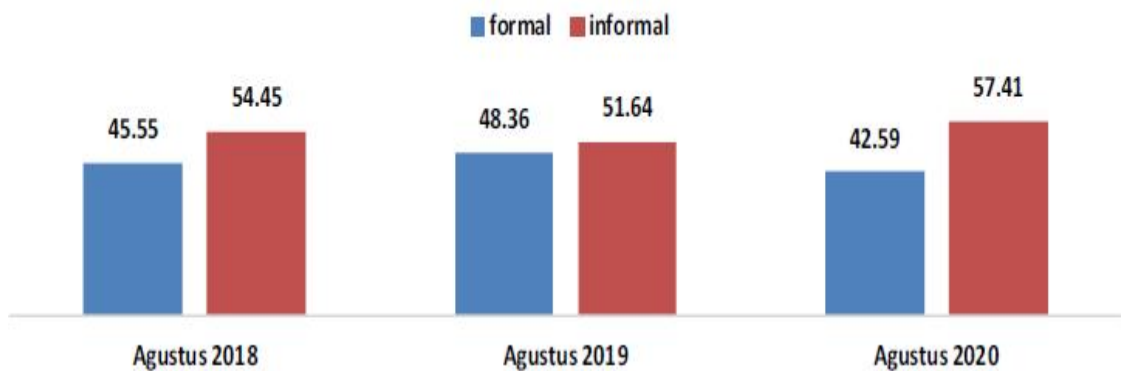
Gambar 3.5.
Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun Ke atas Yang Bekerja Selama Seminggu Yang Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama (persen)



Sumber: BPS DIY

Keterangan: Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi SUPAS 2015

Gambar 3.6.
Persentase Pekerja Sektor Formal dan Informal (persen)

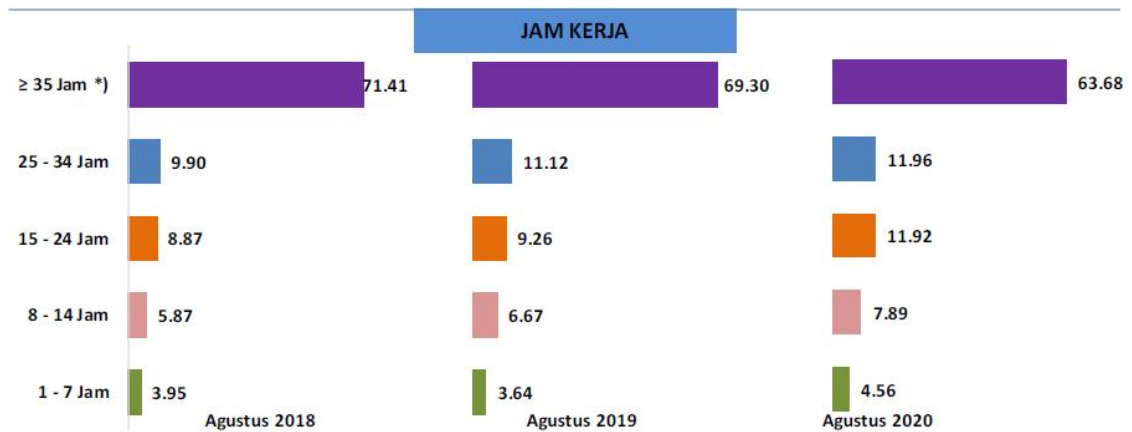


Sumber: BPS DIY

Keterangan: Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi SUPAS 2015

Selanjutnya, berdasar jam kerja, pekerja dapat dibedakan menjadi pekerja penuh dan pekerja tidak penuh. Pekerja penuh bekerja selama 35 jam per minggu. Jumlah pekerja penuh mengalami kenaikan pada tahun 2019. Akan tetapi wabah Covid-19 menyebabkan berkurangnya persentase pekerja penuh menjadi 63,68 % (Gambar 3.7). Penurunan aktivitas di sektor formal akibat wabah Covid -19 berdampak pada penurunan jumlah pekerja di sektor tersebut. Di samping itu, perusahaan berupaya untuk mengendalikan biaya dengan merumahkan sebagian karyawan dan penggunaan pola kerja bergilir sehingga jumlah pekerja penuh mengalami penurunan.

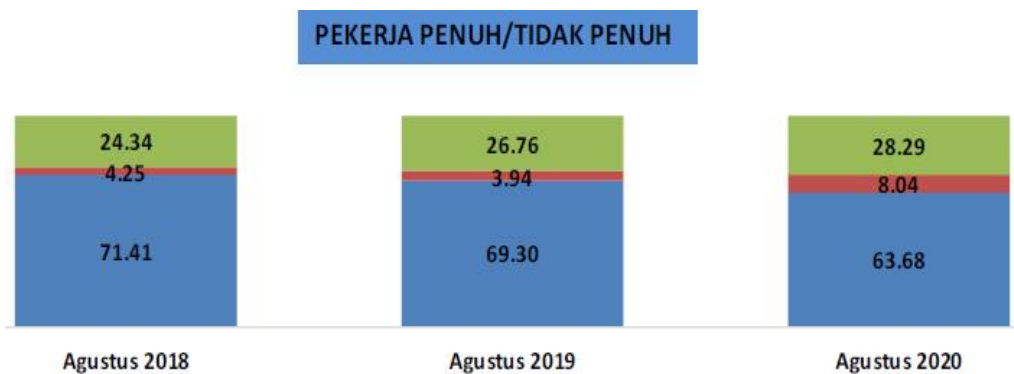
Gambar 3.7.
Persentase Jumlah Pekerja Menurut Jam Kerja
(persen)



Sumber: BPS DIY

Sebaliknya, pekerja tidak penuh adalah penduduk yang bekerja dengan waktu kerja kurang dari 35 jam seminggu. Pekerja tidak penuh dikelompokkan menjadi dua, yaitu pekerja paruh waktu (tidak berusaha mencari pekerjaan lain) dan pekerja setengah penganggur (masih mau bekerja apabila ada tawaran pekerjaan lain). Pekerja tidak penuh di D.I. Yogyakarta pada Agustus 2020 mencapai 36,32 persen yang terdiri dari pekerja paruh waktu sebesar 28,29 persen dan pekerja setengah penganggur sebesar 8,04 persen. Hasil kajian BPS menunjukkan bahwa berdasar status wilayah, pekerja tak penuh di D.I. Yogyakarta lebih banyak terjadi di perdesaan sebesar 44,29 persen dibanding wilayah perkotaan sebesar 33,38 persen (Gambar 3.8). Hal ini dikarenakan penduduk perdesaan pada umumnya bekerja di sektor pertanian, mulai dari pagi sampai siang rata-rata sekitar 4 jam sehari.

Gambar 3.8.
Persentase Jumlah Pekerja Penuh, Paruh Waktu dan Setengah
Menganggur (persen)



Sumber: BPS DIY

3.4. Pengangguran

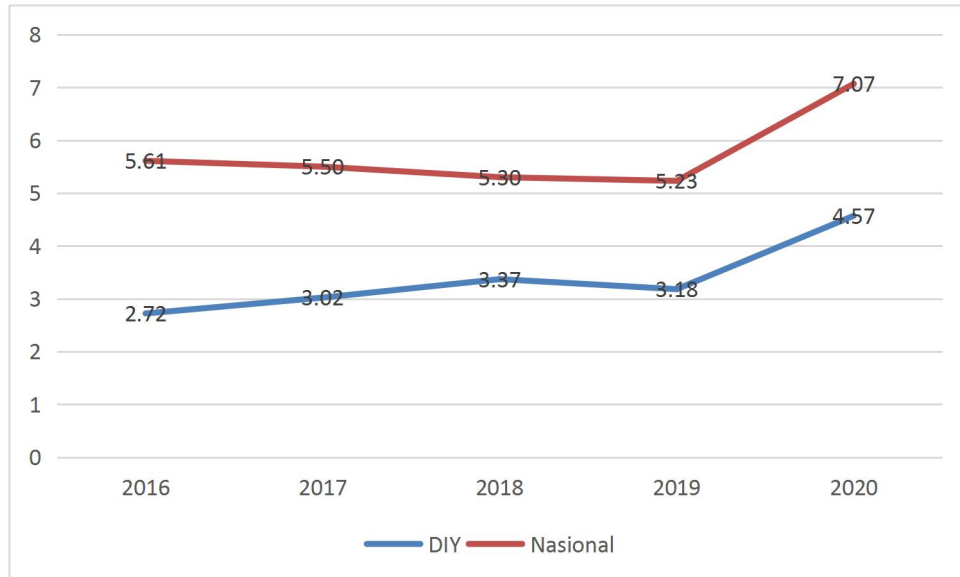
Salah satu aspek penting dalam kajian ketenagakerjaan adalah masalah pengangguran. Pengangguran terbagi dalam dua kategori yaitu pengangguran terbuka dan pengangguran terselubung. Pengangguran terbuka adalah bagian dari angkatan kerja yang tidak bekerja baik sedang mencari kerja, mempersiapkan usaha, belum mulai bekerja atau tidak mencari kerja karena alasan ketiadaan akses. Adapun pengangguran terselubung atau setengah menganggur adalah mereka yang bekerja di bawah minimal jam kerja yaitu 35 jam seminggu. Setengah menganggur dibagi atas 2 (dua) kategori yaitu setengah menganggur terpaksa yaitu mereka yang masih bersedia menerima pekerjaan lain dan setengah menganggur sukarela (paruh waktu) yaitu mereka yang tidak bersedia menerima pekerjaan lain.

Tingkat pengangguran terbuka (TPT) di D.I.Yogyakarta berfluktuasi, Pada 2016 tingkat pengangguran terbuka mencapai 2,72%, dan selanjutnya

terus mengalami kenaikan menjadi 3,02% pada 2017 dan 3,37% pada tahun 2018. Pada 2019, TPT mengalami penurunan menjadi 3,18%. Akan tetapi pada tahun 2020 TPT mengalami kenaikan menjadi 4,57%. Kenaikan ini disebabkan oleh wabah Covid-19 sehingga laju pertumbuhan ekonomi melambat dan berdampak pada kenaikan angka pengangguran.

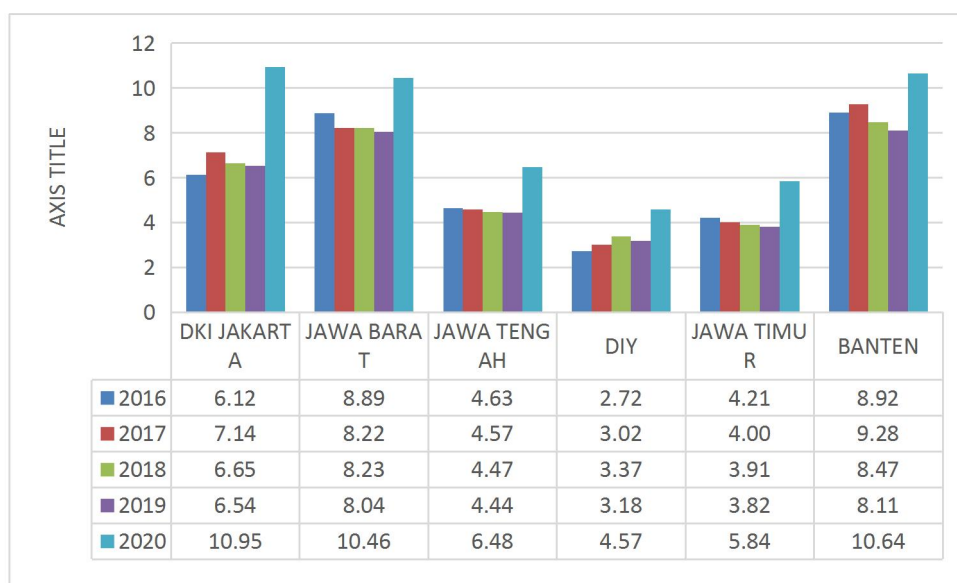
Tingkat pengangguran terbuka di D.I.Yogyakarta selalu berada jauh di bawah rata-rata nasional (Gambar 3.9). Di samping itu, tingkat pengangguran terbuka di DIY juga lebih rendah daripada tingkat pengangguran terbuka di provinsi lain di pulau Jawa (Gambar 3.10). Hal ini dikarenakan karakteristik DIY didominasi sektor usaha kecil, menengah dan mikro (UMKM) yang bersifat padat karya sehingga mampu menyerap banyak tenaga kerja.

Gambar 3.9.
Tingkat Pengangguran Terbuka DIY dan Nasional
2016-2020



Diolah dari: BPS, DIY Dalam Angka, beberapa edisi

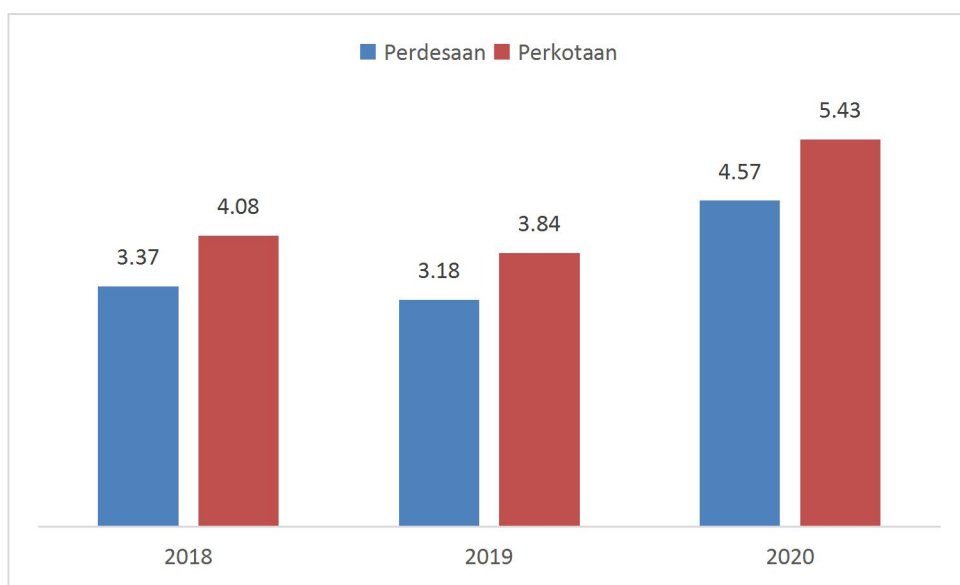
Gambar 3.10
Tingkat Pengangguran Terbuka di Jawa
2016-2020



Sumber: BPS DIY

Selanjutnya berdasar karakteristik wilayah, maka tingkat pengangguran terbuka (TPT) di wilayah perkotaan lebih tinggi daripada wilayah perdesaan. Kecenderungan ini terjadi baik pada periode 2018, 2019 maupun 2020 (Gambar 3.11). Pada tahun 2020 tingkat pengangguran terbuka (TPT) di wilayah perkotaan mencapai 5,43%, sedangkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) di perdesaan mencapai 4,57%. Hal ini dikarenakan sebagian lapangan pekerjaan di kawasan perkotaan merupakan sektor formal yang memerlukan keahlian tertentu. Adapun lapangan kerja di perdesaan didominasi sektor pertanian yang mampu menyerap tambahan pencari kerja.

Gambar 3.11.
Tingkat Pengangguran Berdasar Karakteristik Wilayah

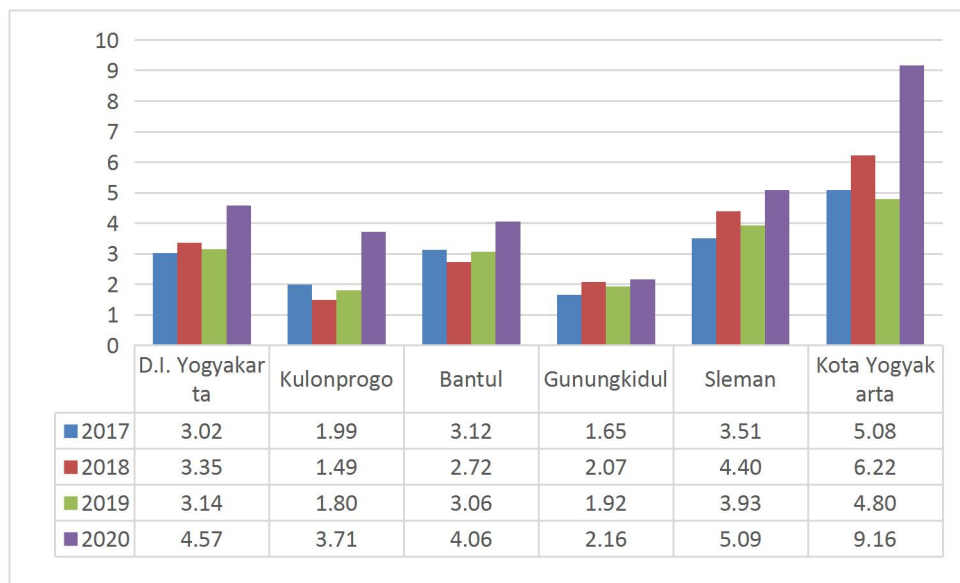


Sumber: BPS DIY

Kabupaten Gunungkidul dan Kulonprogo berkontribusi terhadap rendahnya tingkat pengangguran terbuka di DIY. TPT di kedua kabupaten tersebut selalu berada di bawah TPT Provinsi. Di Kabupaten Bantul, TPT berfluktuasi tetapi tetap masih berada di bawah TPT provinsi. Adapun penyumbang tingginya TPT DIY adalah Kabupaten Sleman dan Kota Yogyakarta yang keduanya berada di atas TPT provinsi (Gambar 3.12). TPT Kota Yogyakarta pada 2020 melebihi TPT nasional. Hal ini perlu diwaspadai karena sebagai salah satu pusat pembangunan, ternyata Kota Yogyakarta masih terbelit masalah pengangguran yang cukup tinggi dibandingkan wilayah di sekitarnya. Karakteristik lapangan kerja di kawasan perkotaan yang merupakan sektor formal diduga menjadi penyebab tingginya TPT di

Kota Yogyakarta. Sektor formal memerlukan tenaga kerja dengan spesifikasi tertentu sehingga tidak semua penduduk bisa memasuki sektor tersebut.

Gambar 3.12.
Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kabupaten/Kota
2017-2020

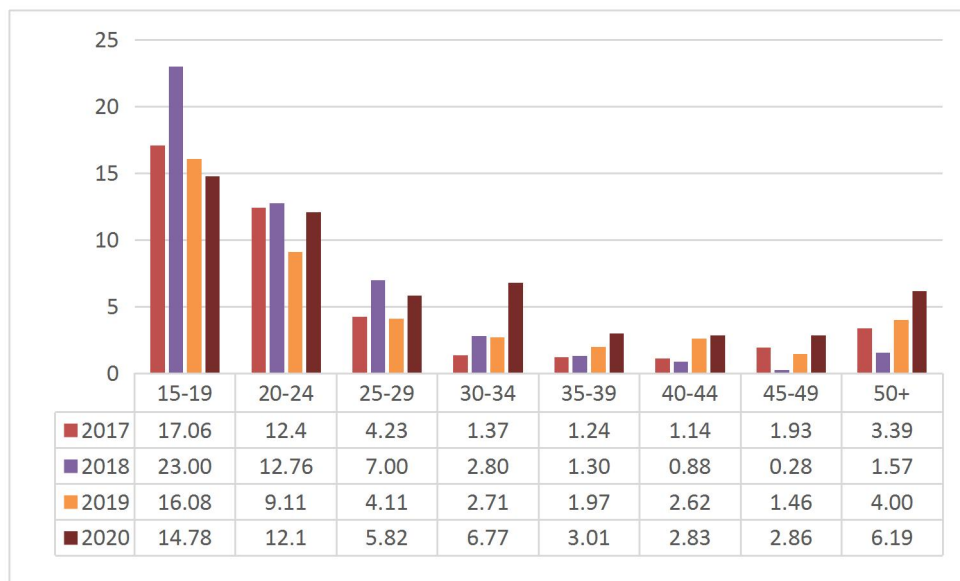


Sumber: BPS DIY

Selanjutnya berdasar usia penduduk, proporsi pengangguran di DIY paling banyak didominasi oleh penduduk yang berusia produktif awal. Pada tahun 2020 jumlah penganggur terbesar adalah mereka yang berusia usia 15-19 tahun yang mencapai 14,78%. Adapun TPT penduduk berusia 20-24 sebesar 12,21%. Sementara itu TPT pada kelompok penduduk berusia 25 ke atas relatif rendah (Gambar 3.13). Pola pengangguran ini relatif sama dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa penduduk berusia 25 tahun mulai mendapatkan pekerjaan yang mapan sehingga tingkat pengangguran pada kelompok ini relatif rendah. Adapun TPT tinggi pada penduduk berusia 15-24 tahun dikarenakan mereka baru saja lulus sekolah untuk selanjutnya mencari pekerjaan. Proses pencarian pekerjaan ini memerlukan waktu.

Lamanya proses pencari kerja ini dikenal sebagai masa tunggu yang menunjukkan rentang waktu (jumlah bulan) sejak mereka lulus sekolah sampai mendapatkan pekerjaan pertama.

Gambar 3.13
Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Usia
(persen)



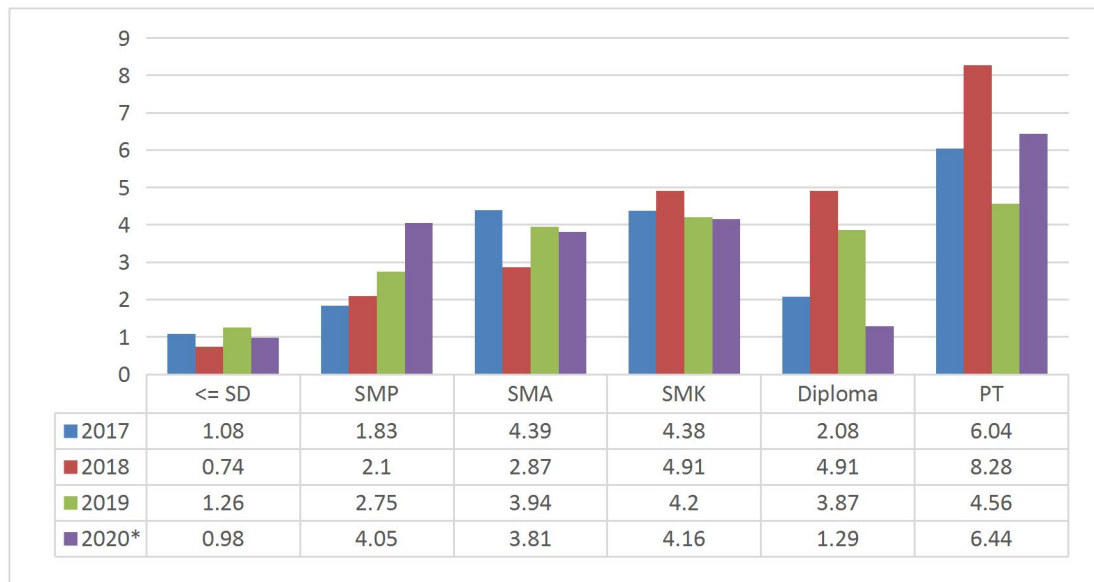
Diolah dari: BPS DIY, Keadaan Angkatan Kerja di DIY (beberapa edisi)

Setelah pekerjaan pertama dapat diperoleh, maka seseorang mulai menjalani pekerjaan sambil mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai. Pekerja berusia muda memiliki kecenderungan untuk mencoba-coba perkerjaan. Di samping itu, pekerja muda memiliki kesempatan lebih banyak untuk mendapatkan pekerjaan baru. Mereka juga memiliki tanggung jawab terhadap keluarga yang lebih kecil sehingga mempermudah mobilitas pekerjaan. Proses pindah kerja diawali dengan proses pengunduran diri (*resign*) untuk mulai mencari pekerjaan baru. Selama proses ini, mereka termasuk dalam kelompok penganggur.

3.5. Isu Strategis : Pengangguran Terdidik

Selanjutnya berdasar jenjang pendidikan, proporsi terbesar pengangguran di D.I. Yogyakarta berasal dari mereka yang berpendidikan SMA, SMK, Diploma dan Sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa pengangguran di DIY didominasi oleh pengangguran terdidik (Gambar 3.14). Karakteristik pencari kerja berbeda antara kaum terdidik dengan mereka yang pendidikan rendah. Kaum terdidik merujuk pada pencari kerja berpendidikan SMK ke atas, sedangkan penduduk berpendidikan rendah merujuk pada pencari kerja berpendidikan SMP ke bawah. Kaum terdidik cenderung pilih-pilih pekerjaan. Mereka menginginkan pekerjaan di sektor formal dengan kondisi kerja yang nyaman dan berupah tinggi. Sikap pilih-pilih pekerjaan menunjukkan bahwa kaum terdidik memiliki upah reservasi tinggi. Upah reservasi merupakan upah terendah yang mendorong seseorang bersedia masuk pasar kerja. Tingginya upah reservasi kaum terdidik menjadikan mereka tidak bersedia bekerja di sektor informal yang berupah rendah. Permasalahannya adalah lowongan pekerjaan di sektor formal tidak sebanyak sektor informal. Di samping itu, lowongan kerja di sektor formal hanya tersedia pada saat-saat tertentu sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di sektor tersebut. Upah reservasi yang tinggi menyebabkan kaum terdidik cenderung menunggu adanya lowongan kerja baru. Selama proses menunggu ini mereka termasuk dalam kelompok penganggur.

Gambar 3.14.
Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan
(persen)

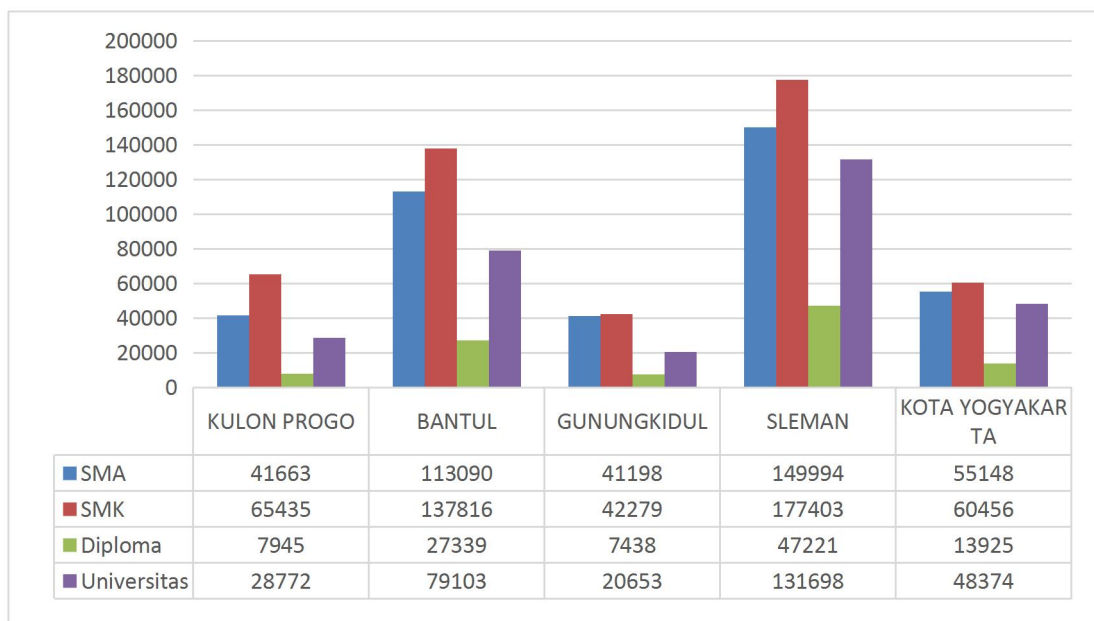


Sumber: BPS DIY

Sebagian besar kaum terdidik bertempat tinggal di Kabupaten Sleman dan Kota Yogyakarta. Hal ini wajar mengingat kedua daerah tersebut relatif lebih maju daripada daerah lainnya. Sikap kaum terdidik yang pilih-pilih pekerjaan menyebabkan tingginya pengangguran di Kabupaten Sleman dan Kota Yogyakarta. Hal ini sekilas ironis karena di wilayah maju justru tingkat pengangguran lebih tinggi. Akan tetapi pengangguran di Kabupaten Sleman dan Kota Yogyakarta terjadi akibat sikap pencari kerja tidak tertarik dengan lowongan kerja yang tersedia. Mereka cenderung menunggu adanya lowongan kerja baru di sejumlah sektor formal seperti yang mereka inginkan. Kondisi ini terkait dengan tingginya pendapatan per kapita di Kabupaten Sleman dan Kota Yogyakarta. Tingginya pendapatan per kapita membuat mereka mampu menanggung biaya hidup selama menganggur sambil menunggu adanya lowongan kerja yang sesuai dengan harapan mereka.

Angkatan kerja terdidik cenderung bertempat tinggal di daerah maju yang meliputi Kota Yogyakarta, Kabupaten Sleman dan Bantul (Gambar 3.15). Wilayah Kota Yogyakarta yang sempit menyebabkan kecilnya jumlah penduduk termasuk mereka yang tergolong angkatan kerja terdidik. Akan tetapi secara relatif (persentase), angkatan kerja terdidik di wilayah Kota Yogyakarta sangat tinggi. Hal ini menyebabkan tingginya tingkat pengangguran di Kota Yogyakarta. Demikian pula halnya dengan kondisi Kabupaten Sleman dan Bantul. Tingginya angkatan kerja terdidik yang cenderung pilih-pilih pekerjaan menyebabkan tingginya angka pengangguran di kedua kabupaten tersebut. Kondisi yang berbeda terjadi Kabupaten Kulonprogo dan Gunungkidul. Jumlah angkatan kerja terdidik yang tidak sebanyak di wilayah lainnya menyebabkan rendahnya tingkat pengangguran di kedua kabupaten dimaksud.

Gambar 3.15.
Jumlah Angkatan Kerja Terdidik Menurut Kabupaten/Kota, 2020
(orang)



Sumber: BPS DIY

Sedangkan para pencari kerja berpendidikan SMP ke bawah cenderung mau menerima pekerjaan apa saja. Mereka menyadari kurangnya keahlian dan ketrampilan yang dimiliki sehingga mereka merasa tidak akan mampu bersaing dengan kaum terdidik. Pencari kerja berpendidikan rendah mengalami kesulitan untuk memasuki sektor formal karena sektor ini memiliki syarat-syarat tertentu yang tidak dapat mereka penuhi. Kondisi ini memaksa mereka masuk ke sektor informal yang berupah rendah. Berbeda dengan sektor formal, rekrutmen pekerja di sektor informal berlangsung secara sederhana. Lowongan pekerjaan di sektor informal tersedia sepanjang waktu sehingga pencari kerja berpendidikan rendah dapat tertampung di sektor ini. Hal-hal inilah yang menyebabkan adanya fenomena pengangguran terdidik. Pengangguran di DIY justru didominasi oleh pencari kerja berpendidikan SMK ke atas, sedangkan mereka yang berpendidikan rendah justru tidak menganggur.

BAB IV
ARAH STRATEGI DAN KEBIJAKAN PEMBANGUNAN
SUB SEKTOR KETENAGAKERJAAN

4.1. Isu Pokok Ketenagakerjaan

Sub sektor ketenagakerjaan di DIY dihadapkan pada situasi dinamis dengan 2 (dua) isu pokok.

Pertama, Komposisi penduduk DIY masih akan didominasi oleh penduduk berusia produktif (20-29 tahun). Hal ini menjadi modal bagi pembangunan di DIY, sekaligus menjadi tantangan untuk menciptakan lapangan usaha yang dapat menampung tenaga kerja tersebut. Penduduk usia kerja merupakan kelompok produktif. Permasalahan terkait dengan penduduk usia kerja adalah apakah mereka dapat terserap pada lapangan kerja yang ada. Apabila mereka terserap dalam lapangan kerja maka mereka ikut serta dalam proses produksi sehingga mampu meningkatkan output perekonomian. Sebaliknya apabila mereka tidak terserap dalam proses produksi, maka akan menimbulkan masalah pengangguran dan masalah-masalah sosial lainnya.

Kedua, adanya fenomena pengangguran terdidik. Kaum terdidik merujuk pada pencari kerja berpendidikan SMK ke atas. Mereka cenderung pilih-pilih pekerjaan. Mereka menginginkan pekerjaan di sektor formal dengan kondisi kerja yang nyaman dan berupah tinggi. Sikap pilih-pilih pekerjaan menunjukkan bahwa kaum terdidik memiliki upah reservasi tinggi. Tingginya upah reservasi kaum terdidik menjadikan mereka tidak bersedia bekerja di sektor ekonomi yang berupah rendah atau pekerjaan dengan intensitas kerja (*effort*) tinggi. Upah reservasi yang tinggi menyebabkan kaum terdidik cenderung menunggu adanya lowongan kerja baru. Selama proses menunggu ini mereka termasuk dalam kelompok penganggur. Sikap kaum terdidik yang pilih-pilih pekerjaan menyebabkan tingginya

pengangguran terutama di Kabupaten Sleman dan Kota Yogyakarta mengingat jumlah kaum terdidik di kedua wilayah tersebut relatif besar.

4.2. Potensi dan Kelemahan Sub Sektor Ketenagakerjaan

DIY memiliki keunggulan dalam berbagai advokasi ketenagakerjaan. Provinsi ini memiliki potensi sebagai *supplier* tenaga kerja di berbagai bidang seperti perawat, kemaritiman, dan ekonomi kreatif. DIY memiliki sejumlah perguruan tinggi dan lembaga pelatihan di berbagai bidang sehingga berpotensi untuk menghasilkan sumber daya manusia unggul. Secara umum, kinerja sektor pendidikan di DIY lebih tinggi daripada provinsi lainnya. Proses pendidikan yang unggul mampu menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki *hard skill* dan *soft skill* tinggi. Kemampuan dalam *hard skill* dan *soft skill* menunjukkan penguasaan calon pekerja terhadap bidang-bidang pekerjaan yang akan dimasukinya.

Kekurangan yang selama ini masih terjadi terletak pada karakter angkatan kerja yang mengindikasikan rendahnya daya juang (*effort*). Selama ini para pencari pekerja ingin berada di zona nyaman sehingga mereka sering kali tidak tertarik pada tawaran pemagangan dan tawaran pekerjaan yang dinilai memerlukan daya juang tinggi (*extra effort*). Hasil wawancara dengan sejumlah guru SMK menunjukkan bahwa sejumlah lulusan SMK sebenarnya diterima untuk bekerja di sebuah perusahaan. Akan tetapi mereka memutuskan untuk tidak melanjutkan proses tersebut saat mengetahui bahwa perusahaan tersebut berlokasi jauh dari DIY. Hal ini mengindikasikan bahwa lulusan SMK memiliki *hard skill* dan *soft skill* yang baik akan tetapi daya juang (*effort*) rendah. Mereka lebih memilih kerja di Yogyakarta dengan suasana kerja yang nyaman dan tidak jauh dari lokasi tempat tinggal.

Hasil wawancara dengan sejumlah guru SMK juga menunjukkan bahwa faktor orang tua sering kali tidak mendukung alumni untuk bekerja di luar DIY. Orang tua lebih menghendaki anaknya bekerja di DIY. Faktor keluarga banyak mewarnai pilihan lulusan SMK dalam memilih pekerjaan.

Mereka lebih memilih bekerja di DIY walaupun dengan jenjang karir yang tidak pasti seperti bekerja di sektor retail. Tingginya pendapatan orang tua (keluarga) mendorong alumni SMK untuk memilih zona nyaman (bekerja di sektor retail). Walaupun upah yang diterimanya tidak tinggi, akan tetapi tingginya pendapatan orang tua (keluarga) membuat mereka mampu menanggung biaya hidup selama bekerja di zona nyaman sambil menunggu adanya lowongan kerja yang sesuai dengan harapan mereka.

Selanjutnya, data BPS menunjukkan bahwa tingkat pengangguran tinggi terjadi di Kota Yogyakarta, Kabupaten Sleman dan Bantul. Hal ini dikarenakan sebagian besar penduduk berpendidikan tinggi tinggal di wilayah tersebut. Penduduk berpendidikan tinggi cenderung pilih-pilih pekerjaan sehingga mereka bersedia menganggur apabila belum menemukan pekerjaan yang dicarinya. Sekilas hal tersebut ironis karena di wilayah maju justru tingkat pengangguran lebih tinggi. Akan tetapi pengangguran ini terjadi akibat sikap pencari kerja tidak tertarik dengan lowongan kerja yang tersedia. Mereka cenderung menunggu adanya lowongan kerja baru di sejumlah sektor formal seperti yang mereka inginkan.

Keinginan alumni untuk bekerja di D.I. Yogyakarta bertolak belakang dengan kemampuan perekonomian D.I. Yogyakarta dalam menyediakan lapangan pekerjaan. Kondisi DIY yang tidak memiliki pelabuhan laut kurang mendukung bagi perkembangan industri-industri besar. Kesempatan kerja yang ada lebih didominasi oleh usaha kecil, mikro dan rumah tangga serta sejumlah sektor jasa terutama jasa pendidikan dan pariwisata. Untuk itu, diperlukan pembentukan karakter alumni guna mewujudkan sumber daya manusia (SDM) unggul dan memiliki daya juang (*effort*) tinggi. Apabila alumni memiliki *effort* tinggi, maka mereka akan berani menghadapi tantangan kerja seperti lokasi tempat kerja yang jauh dari daerah asal, tekanan beban kerja dan kondisi tempat kerja yang berbeda dengan daerah asal.

Untuk mewujudkan sumber daya manusia dengan daya juang (*effort*) tinggi, itu diperlukan figur yang bisa mempengaruhi pandangan dan sikap angkatan kerja. Dalam dunia pendidikan, pembentukan karakter dapat dibangun antara lain melalui diskusi dengan alumni yang telah sukses sehingga siswa dapat mengerti tuntutan dunia kerja. Siswa cenderung percaya hal-hal yang disampaikan alumni berdasar pengalaman mereka dari upaya mencari pekerjaan, meniti karir dan membangun suatu usaha (bisnis) hingga memperoleh kesuksesan.

4.3. Pengembangan Karakter Angkatan Kerja

Hasil wawancara dengan sejumlah guru SMK menunjukkan bahwa sampai saat ini sekolah mengalami kesulitan mengajarkan atau menghasilkan alumni yang berdaya juang tinggi (*fighting*). Alumni cenderung pilih-pilih pekerjaan. Mereka akan memilih pekerjaan yang nyaman (tidak memerlukan *extra effort*). Untuk itu, diperlukan pemberian wawasan tentang dunia kerja secara riil, termasuk bagaimana proses membangun karir. Berbagai upaya sudah dilakukan sekolah termasuk pembekalan kepada para alumni dengan mengundang alumnus yang sukses. Akan tetapi masih lebih banyak siswa lebih memilih kerja di DIY karena faktor kenyamanan. Faktor orang tua juga tidak mendukung alumni untuk bekerja di luar DIY. Faktor keluarga dan lingkungan (termasuk pertemanan) banyak mewarnai kecenderungan alumni dalam memilih pekerjaan.

Selanjutnya pembentukan karakter angkatan kerja D.I. Yogyakarta sebisa mungkin mengikutsertakan seluruh *stake holder* termasuk perguruan tinggi dan dengan memanfaatkan semua potensi yang dimiliki D.I. Yogyakarta termasuk aspek keistimewaan D.I. Yogyakarta. Perbaikan karakter bermuara pada perbaikan persepsi, pandangan dan sikap angkatan kerja terhadap tuntutan dunia kerja yang dituangkan dalam bentuk strategi-strategi dan implementasi kebijakan. Perbaikan karakter angkatan kerja harus tetap mengikutsertakan karakteristik keistimewaan D.I. Yogyakarta.

Program perbaikan karakter dilakukan melalui upaya mencari titik temu antara tuntutan dunia kerja dengan karakteristik/ keistimewaan D.I. Yogyakarta. Upaya ini ditempuh dengan melakukan identifikasi berbagai keistimewaan D.I. Yogyakarta sehingga dapat ditentukan karakteristik apa saja yang bisa dikembangkan guna mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Dengan demikian, di samping sebagai pusat pendidikan dan pariwisata, D.I. Yogyakarta juga akan dikenal karena keistimewaan sumber daya manusia (SDM)-nya.

Pembentukan karakter angkatan kerja mengarah pada perbaikan persepsi, pandangan dan sikap angkatan kerja terhadap tuntutan dunia kerja. Di satu sisi banyak lulusan baru yang tidak kunjung mendapatkan pekerjaan, di sisi lain perusahaan juga mengaku sulit mencari karyawan yang baik. Terdapat ketidaksesuaian (*mismatch*) antara karakteristik yang diinginkan perusahaan dengan karakteristik pencari kerja. Berikut adalah beberapa karakter pekerja yang diinginkan perusahaan.

Komitmen

Perusahaan tidak hanya mencari karyawan yang pandai, cerdas, dan mudah diajak bekerja sama. Hal lain yang sangat dipertimbangkan adalah komitmen pekerja terhadap perusahaan. Perusahaan tidak menginginkan *turn over* pekerja yang tinggi. *Turn over* tinggi membuat aktivitas perusahaan kacau. Perusahaan memerlukan pekerja yang bersedia bekerja dalam waktu lama. Bila pekerja terlalu sering keluar-masuk, maka perusahaan harus menanggung biaya rekrutmen dan pelatihan pekerja baru.

Tahan Tekanan

Secara umum suatu perusahaan akan bersaing dengan perusahaan lain. Hanya perusahaan efisien dan produktif yang akan menguasai pasar. Untuk itu aktivitas perusahaan juga harus dapat berlangsung secara efisien. Untuk mewujudkan aktivitas ini diperlukan upaya ekstra dari para pekerja. Sebagai konsekuensinya pekerja harus dapat bertahan untuk tetap bekerja di bawah

tekanan. Di samping itu, persaingan membuat kondisi perusahaan tidak selalu berada dalam posisi atas. Agar dapat terus bertahan dan berkembang, perusahaan memerlukan karyawan yang tahan tekanan.

Attitude

Faktor sikap (*attitude*) juga menjadi pertimbangan penting dalam memilih pekerja. Beberapa perusahaan bahkan tidak mempermasalahkan kecerdasan pekerjanya. Akan tetapi, perusahaan memerlukan pekerja yang bersikap positif, misalnya aktif, cekatan, dan bersedia mempelajari hal baru.

Admirable

Pekerja yang *admirable* menunjukkan dia adalah orang yang menyenangkan. Karyawan yang bekerja sama dengan seseorang yang disenangi menjadikan karyawan tersebut bekerja lebih keras dan menciptakan kekompakan tim. Sikap *admirable* menunjukkan bahwa pekerja dapat bersosialisasi sehingga tercipta kekompakan. Sementara itu sikap *admirable* kepada pengusaha akan mendukung kelancaran hubungan industrial. Adapun sikap *admirable* kepada *customer* akan meningkatkan kepercayaan *customer* kepada perusahaan.

4.4. Internalisasi Nilai Budaya Yogyakarta dalam Pembentukan Karakter Pencari Kerja

Nilai budaya Yogyakarta merupakan tata nilai budaya Jawa yang memiliki kekhasan semangat pengejawantahan berupa pengerahan segenap sumber daya (**golog gilig**) secara terpadu (**sawiji**) dalam kegigihan dan kerja keras yang dinamis (**greget**), disertai dengan kepercayaan diri dalam bertindak (**sungguh**) dan tidak akan mundur dalam menghadapi segala risiko apa pun (**ora mingkuh**) serta nilai lainnya yang mengakar dalam masyarakat.

Nilai budaya Yogyakarta sejalan dengan karakteristik pekerja yang diinginkan perusahaan. Sikap gigih dan kerja keras yang dinamis (**greget**) menunjukkan adanya komitmen pekerja terhadap perusahaan. Sikap **greget**

mengindikasikan adanya **komitmen** guna memajukan perusahaan/institusi. Pekerja bersedia menggunakan segala kemampuannya guna meningkatkan kinerja perusahaan/institusi. Sementara itu, sikap **ora mingkuh** menunjukkan pekerja yang **tahan tekanan** kerja. Pekerja yang tahan tekanan mampu mendukung perkembangan perusahaan ketika perekonomian mengalami *booming*, sekaligus mampu mempertahankan perusahaan pada saat kinerja perekonomian memburuk. Perusahaan memerlukan pekerja yang tidak mundur dalam menghadapi segala risiko apa pun.

Untuk itu, internalisasi nilai-nilai budaya Yogyakarta kepada para pencari kerja dilakukan upaya pemahaman nilai-nilai tersebut kepada siswa SMK dan pemuda. Hal ini dikarenakan mereka akan menjadi pencari kerja setelah selesai menjalani proses pendidikannya. Melalui pemahaman tersebut diharapkan mereka bisa mewujudkan penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta dalam aktivitas sehari-hari. Dengan demikian siswa dan pemuda diharapkan memiliki sikap **sawiji** dengan mengedepankan sifat kerja sama dan menciptakan kekompakan. Kemampuan bersosialisasi mempermudah hubungan dengan pihak lain. Di samping itu, siswa dan pemuda diharapkan memiliki sikap gigih dan mau bekerja keras (**greget**) dengan disertai komitmen dan kepercayaan diri (**sengguh**) terhadap tujuan dari aktivitas yang mereka lakukan.

Melalui internalisasi nilai-nilai budaya Yogyakarta, diharapkan siswa dan pemuda menyadari bahwa upaya untuk memperoleh suatu kesuksesan tidak mudah. Untuk itu mereka harus memiliki sikap **ora mingkuh** terhadap beban dan **tekanan** yang dihadapi. Mereka diharapkan memahami bahwa saat mereka bekerja, perusahaan/instansi memerlukan pekerja yang tidak mundur dalam menghadapi segala risiko apa pun. Demikian pula saat mereka menjadi memulai usaha, maka diharapkan mereka menyadari bahwa untuk mewujudkan badan usaha yang sukses diperlukan sikap **ora mingkuh**

terhadap beban, kendala dan **tekanan** yang dihadapi. Internalisasi nilai-nilai budaya Yogyakarta dilakukan melalui berbagai media seperti pembelajaran di sekolah, keluarga dan masyarakat.

4.5. Internalisasi Nilai Budaya Yogyakarta dalam Pembentukan Karakter Pekerja

Sejalan dengan upaya internalisasi nilai-nilai budaya Yogyakarta kepada para pencari kerja, maka perusahaan/instansi perlu melakukan upaya serupa bagi para pekerjanya. Dalam upaya menjaga keberlangsungan dan meningkatkan kinerja, perusahaan memerlukan pekerja yang memiliki sikap **sawiji** dengan mengutamakan kerjasama dan kekompakan dalam suatu tim. Pekerja diharapkan memiliki **attitude (sikap)** yang mengutamakan harmonisasi dan menghindari konflik. Konflik baik dengan sesama pekerja, pengusaha maupun *customer* hanya akan menghabiskan energi sehingga berdampak buruk pada kinerja perusahaan. Sikap **sawiji** mendukung kelancaran hubungan industrial dan hubungan antara perusahaan dengan *customer* sehingga akan meningkatkan kepercayaan *customer* kepada perusahaan. Pelanggan yang merasa puas atas layanan perusahaan bisa menjadi konsumen loyal. Bahkan, mereka tidak segan merekomendasikan perusahaan untuk orang lain. Hal ini menjadi keuntungan bagi perusahaan. Di samping itu perusahaan memerlukan sikap gigih (**greget**), bersedia bekerja keras, percaya diri (**sungguh**) dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Perusahaan berhadap agar pekerja bersedia menggunakan segala kemampuannya guna meningkatkan kinerja perusahaan/institusi.

Selanjutnya dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang senantiasa berubah, perusahaan memerlukan pekerja yang bersikap **ora mingkuh** terhadap berbagai beban, kendala, dan tekanan yang ada. Perusahaan memerlukan pekerja yang tidak mundur dalam menghadapi segala risiko apa pun. Pekerja yang tahan tekanan mampu mendukung perkembangan perusahaan ketika perekonomian *booming*, sekaligus mampu

mempertahankan perusahaan pada saat kinerja perekonomian memburuk. Internalisasi nilai-nilai budaya Yogyakarta kepada para pekerja dilakukan melalui berbagai aktivitas di lingkungan perusahaan maupun pada saat pekerja mengikuti berbagai pelatihan.

4.6. Pembentukan Karakter Angkatan Kerja

Pembentukan karakter angkatan kerja pada dasarnya dapat dilakukan melalui 3 jalur yaitu : sekolah, keluarga, dan lingkungan. Masing-masing jalur memiliki sasaran program yang melibatkan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang terkait. OPD diharapkan menjadi pelopor dalam pembangunan Karakter Angkatan Kerja. Dari ketiga jalur tersebut, ditetapkan 7 (tujuh) sasaran program, yaitu :

1. Sekolah dengan Disdikpora sebagai OPD pemangku

Penerapan karakter berdasar nilai-nilai budaya Yogyakarta dilakukan oleh para guru melalui pembelajaran secara langsung (sebagai mata pelajaran) atau mengintegrasikannya ke dalam setiap mata pelajaran. Karakter tersebut perlu diteladankan secara teratur dan berkesinambungan oleh semua warga sekolah sejak dari petugas parkir, petugas kebersihan, petugas keamanan, karyawan administrasi, guru, dan pimpinan sekolah. Nilai-nilai itu perlu diperkuat oleh penataan lingkungan dan pembiasaan dengan berbagai cara seperti disiplin waktu, etika berpakaian, etika pergaulan, perlakuan siswa terhadap karyawan, guru, dan pimpinan, dan sebaliknya. Pembiasaan yang dilakukan oleh pimpinan, guru, siswa, dan karyawan merupakan langkah strategis dalam pembentukan karakter.

2. Keluarga dengan DP3AP2 sebagai OPD pengampu.

Pembangunan karakter anak di lingkungan keluarga melalui interaksi orang tua dengan anak-anaknya. Orang tua merupakan pihak yang tahu secara pasti tentang karakter anak. Anak usia sekolah berada dalam masa pertumbuhan baik secara fisik, mental maupun karakter.

Lingkungan keluarga tempat mereka tinggal sangat berpengaruh terhadap karakter mereka. Untuk itu orang tua perlu memberikan pengarahan sekaligus memberikan teladan sehingga anak memiliki karakter baik.

3. Lingkungan

a. Masyarakat dengan Biro Tata Pemerintahan sebagai OPD pengampu

Pengambilan keputusan seseorang dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Untuk itu program pembentukan karakter angkatan kerja juga perlu dilaksanakan melalui berbagai aktivitas di masyarakat. Para pemuda masih berada dalam masa pertumbuhan baik secara fisik, mental maupun karakter. Lingkungan tempat para pemuda berdomilisi sangat berpengaruh terhadap karakter mereka. Untuk itu diperlukan figur yang bisa mempengaruhi pandangan dan sikap mereka. Para pemuka masyarakat, ketua RT, ketua RW, kepala dusun dan lurah beserta jajarannya merupakan pemangku kepentingan dan secara otomatis mereka ikut bertanggung jawab terhadap pengembangan karakter para pemuda.

b. Lembaga pelatihan dengan Disdikpora dan Disnakertrans sebagai OPD pengampu

Di samping pelajaran yang bersifat teori, siswa SMK juga mendapatkan praktik melalui BLPT. Dalam pembelajaran praktik ini mereka dilatih agar memiliki keahlian dan ketrampilan. Upaya pengembangan karakter dapat dilakukan oleh para guru atau instruktur yang mengasuh kegiatan praktik ini untuk menekankan perlunya siswa memahami dan menerapkan karakter sesuai nilai-nilai budaya Yogyakarta dalam setiap aktivitasnya. Demikian pula setelah lulus SMK, para alumni dapat meningkatkan keahlian dan ketrampilan melalui sejumlah pelatihan di BLKPP. Di samping memberikan pelatihan yang berupa ketrampilan teknis, maka instruktur perlu

menanamkan pemahaman dan mengaplikasikan nilai-nilai budaya Yogyakarta sebagai karakter bagi para siswanya.

c. Sektor industri dengan Disperindag sebagai OPD pengampu

Internalisasi nilai-nilai budaya Yogyakarta dalam pembangunan karakter pekerja dapat dilakukan di lingkungan perusahaan. Pekerja merupakan pihak yang dalam kesehariannya berada di lingkungan perusahaan dan berinteraksi dengan pekerja lain. Pembangunan karakter dapat dilakukan melalui pembiasaan terhadap aktivitas pekerja sehingga mereka terkondisi dengan sikap dan perilaku yang mendukung bagi keberlangsungan dan kemajuan perusahaan. Disperindag sebagai OPD yang terkait dan pimpinan perusahaan dapat mengkondisikan aktivitas perusahaan sesuai arah yang diinginkan sekaligus melakukan *controlling* terhadap kegiatan dimaksud.

d. Sektor pekerja informal dengan Dinkop UKM sebagai OPD Pengampu

Jumlah pekerja sektor informal sangat besar akan tetapi mereka berada dalam berbagai keterbatasan sehingga tidak mendukung bagi kemajuan usahanya. Pembangunan karakter pada pekerja informal dilakukan melalui interaksi antar pekerja dalam naungan sebuah paguyuban atau kelompok usaha. Para pimpinan paguyuban dapat memberikan teladan dan upaya pembiasaan terhadap para anggotanya. Dengan demikian pekerja sektor informal memiliki sikap dan perilaku sesuai dengan nilai-nilai budaya Yogyakarta. Pembiasaan dan teladan dari para pimpinan paguyuban mendorong pekerja informal memiliki karakter baik sehingga mampu mengembangkan usahanya.

e. Sektor pekerja formal dengan Disnakertrans sebagai OPD Pengampu

Secara umum, pekerja sektor formal memiliki latar belakang yang lebih baik daripada sektor informal. Untuk itu, pimpinan perusahaan

perlu membiasakan, memberikan teladan dan penguatan serta mengkondisikan budaya perusahaan sesuai dengan nilai-nilai budaya Yogyakarta secara serentak dan berkelanjutan sehingga sikap dan perilaku pekerja mencerminkan nilai budaya Yogyakarta. Pimpinan perusahaan dan Disnakertrans dapat memberikan dukungan sarana dan prasarana guna menunjang program dimaksud.

BAB V

REKOMENDASI RUMUSAN PROGRAM DAN KEGIATAN

5.1. Strategi dan Kebijakan Bidang Ketenagakerjaan

Komposisi penduduk DIY masih akan didominasi oleh penduduk berusia produktif. Apabila mereka terserap dalam lapangan kerja maka mereka ikut berperan dalam meningkatkan output perekonomian. Sebaliknya apabila mereka tidak terserap dalam lapangan kerja, maka akan menimbulkan masalah pengangguran. Pengangguran di DIY didominasi oleh pencari kerja berpendidikan SMK ke atas. Mereka cenderung pilih-pilih pekerjaan. Sebagian dari mereka sebenarnya sudah mendapatkan tawaran pekerjaan, tetapi mereka memilih untuk tidak melanjutkan proses rekrutmen saat mengetahui bahwa perusahaan yang merekrut berlokasi jauh dari DIY. Mereka menginginkan pekerjaan yang nyaman (tidak memerlukan *extra effort*) sehingga mereka memilih menunggu adanya lowongan kerja seperti yang diharapkan. Selama proses menunggu, maka sejumlah lulusan SMK menganggur. Hal ini menunjukkan bahwa lulusan SMK memiliki *hard skill* dan *soft skill* yang baik akan tetapi lemah dalam hal daya juang (*effort*).

Untuk itu, diperlukan pembentukan karakter angkatan kerja guna mewujudkan sumber daya manusia (SDM) unggul dan memiliki daya juang (*effort*) tinggi. Pembentukan karakter angkatan kerja DIY sebisa mungkin mengikutsertakan seluruh *stake holder* dan dengan memanfaatkan semua potensi yang dimiliki DIY termasuk aspek keistimewaan DIY. Hal ini berarti pembentukan karakter angkatan kerja dilakukan melalui internalisasi nilai budaya Yogyakarta.

5.2. Program Pembangunan Karakter

A. Sekolah

Agar strategi dan kebijakan bidang ketenagakerjaan dapat terwujud, maka diperlukan program dan kegiatan di bidang ketenagakerjaan. Program

tersebut dituangkan pada berbagai program sesuai tugas dan fungsi pemangku kepentingan (*stake holder*) yang meliputi sekolah, masyarakat dan keluarga. Pemangku kepentingan diharapkan menjadi pelopor dalam pembangunan karakter angkatan kerja.

Sasaran dalam program pembangunan karakter adalah penduduk usia sekolah. Penduduk usia sekolah merupakan calon angkatan kerja di masa mendatang yang perlu dibekali dengan karakter sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Sebagian besar dari mereka masih berada di bangku SMA/SMK.

Sekolah Menengah Atas/Kejuruan memiliki tanggung jawab dalam peningkatan keahlian (*hard skill*), *soft skill* (kemampuan berkomunikasi) dan karakter. Permasalahan lulusan SMK di DIY bukan terletak pada *hard skill* dan *soft skill*, tetapi pada karakter yang kurang mendukung kebutuhan dunia kerja. Untuk itu proses pendidikan di SMK perlu melakukan pembangunan karakter bagi para peserta didik. Pembangunan karakter ini dapat dilakukan melalui internalisasi Nilai Budaya Yogyakarta. Nilai budaya Yogyakarta merupakan tata nilai budaya Jawa yang memiliki kekhasan semangat pengejawantahannya berupa pengerahan segenap sumber daya secara terpadu (**sawiji**) dalam kegigihan dan kerja keras yang dinamis (**greget**), disertai dengan kepercayaan diri dalam bertindak (**sungguh**) dan tidak akan mundur dalam menghadapi segala risiko apa pun (**ora mingkuh**). Untuk itu lulusan SMK diharapkan memiliki karakter sawiji, greget, sungguh dan ora mingkuh.

Pengembangan karakter peserta didik di lingkungan sekolah mengikutsertakan semua pihak yang meliputi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga (Disdikpora), sekolah, alumni dan komite sekolah. Internalisasi nilai-nilai budaya DIY dilakukan melalui program pembelajaran di setiap mata pelajaran dan ekstra kurikuler serta pemagangan/prakerin atau Praktik Kerja Lapangan (PKL). Program lain yang juga dilaksanakan di lingkungan sekolah adalah temu alumni dan Gerakan Disiplin Sekolah (GDS) dan Ketahanan Sekolah (Hansek). Adapun program, prosedur, peran tiap-tiap

pihak dan indikator keberhasilan terlihat pada Tabel 5.1, Tabel 5.2, Tabel 5.3 dan Tabel 5.4.

Tabel 5.1. Program Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta dalam Setiap Mata Pelajaran dan Ekstra Kurikuler
Pemangku kepentingan : Disdikpora dan Sekolah

Tahapan	Prosedur	Peran Disdikpora	Peran Guru	Peran Siswa	Indikator
Perencanaan	Penentuan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada siswa (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Penentu Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada siswa (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Penentu Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada siswa (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Memahami Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Semua mata pelajaran dan ekstra kurikuler (Bintek pada guru)
	Pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang memuat Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Perancang aktivitas dan Strategi Pembelajaran (PPKS Disdikpora)	Perancang aktivitas dan Strategi Pembelajaran		Frekuensi 4 pertemuan (tatap muka) per semester
Pelaksanaan	Menanamkan Nilai-nilai budaya Yogyakarta di awal pembelajaran	Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (melalui lagu, slogan, dan visual)	Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta	Penerapan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta pada situasi pembelajaran	

Lanjutan

Tahapan	Prosedur	Peran Disdikpora	Peran Guru	Peran Siswa	Indikator
Pelaksanaan	Pelaksanaan Pembelajaran sesuai bidang/Mata Pelajaran	Memberikan motivasi kepada sekolah guna terwujudnya internalisasi Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Menyanyikan/memperdengarkan lagu secara rutin misal setiap pagi sebelum pembelajaran. membuat slogan, dan visual	Memberikan motivasi dan teladan kepada siswa	Penerapan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta dalam keseharian (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Pengamatan guru terhadap progres perilaku siswa dari aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)
			Memonitor proses pembelajaran dan mendorong terwujudnya internalisasi Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Sikap siswa dari aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)		

Lanjutan

Tahapan	Prosedur	Peran Disdikpora	Peran Guru	Peran Siswa	Indikator
Evaluasi	Monitoring pencapaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta	Monitoring pencapaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta	Monitoring sikap dan Perilaku Siswa Selama proses Pembelajaran (sikap siswa terkait aspek nilai-nilai budaya Yogyakarta (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Penilaian antar siswa terhadap aspek perilaku terkait Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Penilaian oleh guru dan siswa terhadap aspek perilaku terkait Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh) melalui kuesioner dengan Skala Likert dan Standar penilaian (Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik)]
	Evaluasi selama proses pembelajaran		Melakukan Evaluasi Pembelajaran		
	Penilaian dilakukan oleh guru dan antar teman [Penilaian berdasar hasil kuesioner terhadap aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh dengan skala Likert dengan kriteria (Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik)]		Melakukan refleksi pembelajaran berdasar hasil penilaian Guru dan antar siswa terhadap Aspek Perilaku Siswa (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)]		

Tabel 5.2. Program Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta Melalui Magang/Prakerin/PKL
Pemangku Kepentingan : Sekolah dan Instansi/Perusahaan

Tahapan	Prosedur	Industri/instansi	Peran Guru	Peran Siswa	Indikator
Perencanaan	Penentuan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada siswa (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Memberikan Kontribusi kepada sekolah terkait tuntutan dunia industri terhadap karakter pekerja	Pemandu dan Penentu Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada siswa	Memahami Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Frekuensi (Pada Setiap Awal dan Akhir Pekan), Internalisasi Budaya Yogyakarta pada setiap Awal dan Akhir Pekan atau sesuai dengan kondisi perusahaan
	Pembuatan Pedoman Praktik Kerja Industri (Prakerin) yang memuat Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)		Perancang aktivitas dan Strategi Prakerin		
Pelaksanaan	Menanamkan Nilai-nilai budaya Yogyakarta di awal Prakerin (Praktik Kerja Industri 3 bulan)	Memperkenalkan Budaya Kerja Kepada Siswa (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta	Penerapan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta pada situasi dan Kegiatan Prakerin (Sawiji, grege, sengguh, ora mingkuh)	

Lanjutan

Tahapan	Prosedur	Industri/instansi	Peran Guru	Peran Siswa	Indikator
Pelaksanaan	Pelaksanaan Praktik Kerja Industri		Memberikan motivasi dan teladan kepada siswa (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)		Indikator Keberhasilan (Monitoring progres perilaku siswa dari aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh) pada setiap akhir pekan)
			Memonitor proses prakerin dan mendorong terwujudnya internalisasi Nilai-nilai Budaya Yogyakarta		

Lanjutan

Tahapan	Prosedur	Industri/instansi	Peran Guru	Peran Siswa	Indikator
Evaluasi	Monitoring pencapaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta	Melakukan penilaian kepada siswa terkait pengetahuan /ketrampilan dan perilaku Penilaian melalui kuesioner terhadap aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh. Penilaian dengan skala Likert dengan kriteria : Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik)	Monitoring sikap dan Perilaku Siswa Selama proses Prakerin (Form Penilaian/kuesioner oleh Guru terhadap aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh. Penilaian dengan skala Likert dengan kriteria : Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik)	Memiliki Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang ditunjukkan dalam perilaku selama Prakerin Antar Siswa terhadap aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh. Penilaian dengan skala Likert dengan kriteria (Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik)	Indikator Keberhasilan Penilaian dengan kuesioner oleh instansi, Guru dan antar siswa terhadap aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh. Penilaian dengan skala Likert dengan kriteria (Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik)
	Evaluasi selama proses Praktik Kerja Industri		Melakukan Evaluasi Praktik Kerja Industri		
	Penilaian dilakukan oleh guru, industri/instansi dan antar teman satu kelompok Penilaian melalui kuesioner oleh Guru dan Instansi terhadap aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh. Penilaian dengan skala Likert dengan kriteria (Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik)		Melakukan refleksi pembelajaran berdasar hasil penilaian Guru, industri/instansi dan antar siswa satu kelompok (Diskusi antar guru dan dengan pihak industri/instansi berdasar hasil penilaian/kuesioner)		

Tabel 5.3. Program Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta Melalui Pemangku Kepentingan Temu Alumni

Program: Temu Alumni

Tahapan	Prosedur	Peran Alumnus (ikatan Alumni)	Peran Siswa	Peran Guru	Indikator Keberhasilan
Perencanaan	Memberikan Kontribusi kepada sekolah terkait tuntutan dunia industri terhadap karakter pekerja (komitmen, tahan tekanan, attitude, admirable)	Penentu tuntutan dunia industri terhadap karakter pekerja (komitmen, tahan tekanan, attitude, admirable)	Perancang aktivitas Temu Alumni (OSIS)	Perancang aktivitas Temu Alumni	Siswa Kelas berapa (misal Kelas 11)
	Penentuan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada siswa (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Perancang aktivitas Temu Alumni			Berapa kali dalam satu semester (misal 2 kali)
Pelaksanaan	menanamkan kriteria pekerja tangguh guna memenuhi tuntutan dunia kerja (membangun karir, merintis bisnis)	Berbagi pengalaman tentang tuntutan dunia kerja, membangun karir, merintis bisnis, rekrutmen tenaga kerja dari alumni	Memahami tuntutan dunia industri terhadap kualitas dan karakter pekerja (Komitmen, tahan tekanan, attitude, admirable)	Memotivasi siswa guna mendorong kesuksesan acara temu alumni	Indikator Keberhasilan (Monitoring Progress Kondisi Temu Alumni dari Waktu ke Waktu)
	Menanamkan Nilai-nilai budaya Yogyakarta melalui temu alumni dengan siswa (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora mingkuh)		Memahami Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Memberikan teladan kepada siswa (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora mingkuh)	

Lanjutan

Tahapan	Prosedur	Peran Alumnus (ikatan Alumni)	Peran Siswa	Peran Guru	Indikator Keberhasilan
Evaluasi	Evaluasi efektivitas <i>sharing</i> pengalaman (Analisis terhadap Animo siswa, suasana temu alumni, jumlah acara temu alumni selama 1 semester. Penilaian berdasar kuesioner terhadap aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh. Penilaian dengan skala Likert dengan kriteria (Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik)	Ikatan alumni mengevaluasi efektivitas temu alumni (Analisis terhadap Animo siswa, suasana temu alumni, Penilaian berdasar kuesioner dengan skala Likert dengan kriteria (Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik)	Memberikan penilaian terhadap acara temu alumni Penilaian berdasar kuesioner Penilaian dengan skala Likert dengan kriteria (Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik))	Memberikan penilaian terhadap acara temu alumni (Analisis terhadap Animo siswa, suasana temu alumni, jumlah acara temu alumni selama 1 semester. Penilaian berdasar kuesioner terhadap aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh. Penilaian dengan skala Likert dengan kriteria (Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik))	Indikator Keberhasilan (Analisis terhadap Animo siswa, suasana temu alumni, jumlah acara temu alumni selama 1 semester. Penilaian berdasar terhadap aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh. Penilaian dengan skala Likert dengan kriteria (Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik)
		Melakukan refleksi acara temu alumni berdasar hasil penilaian Guru dan siswa (Diskusi antara guru dengan ikatan alumni Berdasar hasil penilaian (kuesioner))	Melakukan refleksi acara temu alumni berdasar hasil penilaian Guru dan Ikatan Alumni (OSIS)	Melakukan refleksi acara temu alumni berdasar hasil penilaian Siswa dan Ikatan Alumni (Diskusi antar guru berdasar hasil penilaian/kuesioner)	

Tabel 5.4. Program Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta Melalui Gerakan Disiplin Sekolah (GDS) dan Ketahanan Sekolah Hansek)
 Pemangku kepentingan : Sekolah , Komite Sekolah

Tahapan	Prosedur	Peran Kepala Sekolah dan Guru	Peran Siswa	Peran Tenaga Kependidikan	Indikator
Perencanaan	Penentuan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada siswa (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Penentu Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada siswa	Memahami peraturan sekolah	Dukungan sarana dan prasarana demi terwujudnya disiplin sekolah	Indikator Keberhasilan (internalisasi Budaya Yogyakarta (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh) pada setiap Awal dan Akhir Pekan atau sesuai dengan kondisi sekolah)
	Pembuatan aturan guna mendorong penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Perancang aktivitas dan Strategi	Memahami Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)		
Pelaksanaan	Menanamkan Nilai-nilai budaya Yogyakarta melalui program disiplin sekolah (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Penerapan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta dalam program disiplin sekolah (Berdasar hasil kuesioner dari guru, siswa dan tenaga kependidikan)	Memberikan motivasi dan teladan kepada siswa (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	

Lanjutan

Tahapan	Prosedur	Peran Kepala Sekolah dan Guru	Peran Siswa	Peran Tenaga Kependidikan	Indikator
Pelaksanaan	Pelaksanaan Pembelajaran sesuai bidang/Mata Pelajaran	Memberikan motivasi dan teladan kepada siswa (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Penerapan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta dalam keseharian ((Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Memberikan dukungan sarana dan prasarana guna menunjang program disiplin sekolah	Indikator Keberhasilan (Progress/perkembangan kepatuhan siswa terhadap peraturan sekolah)
		Memonitor proses dan progress program penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta melalui disiplin sekolah	Memakai Busana Jawa dan berbahasa Jawa pada saat-saat tertentu (misal : Kamis Pahing)		Pemakaian Busana Jawa dan berbahasa Jawa pada saat-saat tertentu (monitoring)
Evaluasi	Memonitoring progress pencapaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta	Monitoring sikap dan Perilaku Siswa Selama proses Pembelajaran Penilaian berdasar kuesioner oleh Guru dan antar siswa terhadap aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh. Penilaian dengan skala Likert dengan kriteria (Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik))	Memiliki Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang ditunjukkan dalam perilaku siswa berdasar Penilaian guru terhadap progress perilaku siswa	Melakukan refleksi perilaku berdasar hasil penilaian Guru, Tenaga Kependidikan dan siswa (Berdasar hasil kuesioner dari guru dan siswa)	Indikator Keberhasilan Penilaian berdasar kuesioner oleh Guru, Kependidikan dan antar siswa terhadap aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh. Penilaian dengan skala Likert dengan kriteria (Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik))

Lanjutan

Tahapan	Prosedur	Peran Kepala Sekolah dan Guru	Peran Siswa	Peran Tenaga Kependidikan	Indikator
Evaluasi	<p>Penilaian pencapaian tujuan disiplin sekolah Penilaian berdasar kuesioner oleh Guru dan antar siswa terhadap aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh. Penilaian dengan skala Likert dengan kriteria (Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik)</p>	<p>Melakukan refleksi perilaku berdasar hasil penilaian siswa dan tenaga kependidikan (Berdasar hasil kuesioner dari guru, siswa dan tenaga kependidikan)</p>	<p>Melakukan refleksi perilaku berdasar hasil penilaian Guru dan tenaga kependidikan berdasar Berdasar Penilaian guru terhadap progress perilaku siswa</p>		

B. Keluarga

Di samping sekolah dan masyarakat, salah satu pihak yang sangat berkepentingan dengan pembentukan karakter angkatan kerja adalah keluarga. Secara umum keluarga terdiri dari ayah, ibu, anak dan pihak lain yang biasanya masih berdekatan. Umumnya mereka bertempat tinggal di suatu rumah yang sama. Kebersamaan ini merupakan faktor yang sangat menentukan pengambilan keputusan anak dalam melakukan aktivitas apa pun termasuk dalam memilih sekolah dan tempat kerja. Setelah aktivitas sekolah berakhir, maka siswa kembali ke rumah masing-masing. Mereka berinteraksi dengan seluruh anggota keluarga. Untuk itu program pembentukan karakter angkatan kerja perlu dilaksanakan dalam lingkup keluarga.

Dalam hal pendidikan kepada anak, maka pihak yang berkepentingan langsung adalah orang tua. Orang tua merupakan pihak yang tahu secara pasti tentang karakter anak. Di samping itu memang menjadi tanggung jawab bagi orang tua untuk mendidik dan memberikan pengarahan kepada anaknya agar mereka dapat memperoleh kesuksesan. Pada dasarnya, keberhasilan anak dalam bidang apa pun merupakan keberhasilan orang tua. Sebaliknya dampak kegagalan anak tidak hanya dirasakan oleh mereka saja, tetapi orang tua ikut menanggung dampaknya. Anak usia sekolah berada dalam masa pertumbuhan baik secara fisik, mental maupun karakter. Lingkungan keluarga tempat mereka tinggal sangat berpengaruh terhadap karakter mereka. Untuk itu orang tua perlu memberikan pengarahan sekaligus memberikan teladan.

Pembangunan karakter anak dilakukan melalui internalisasi nilai budaya Yogyakarta. Nilai budaya Yogyakarta merupakan tata nilai budaya Jawa yang memiliki kekhasan semangat pengejawantahannya berupa pengerahan segenap sumber daya secara terpadu (**sawiji**) dalam kegigihan dan kerja keras yang dinamis (**greget**), disertai dengan kepercayaan diri dalam bertindak (**sungguh**) dan tidak akan mundur dalam menghadapi

segala risiko apa pun (**ora mingkuh**). Para pemuda diharapkan memiliki karakter sawiji, greget, sengguh dan ora mingkuh.

Di samping orang tua maka pengembangan karakter anak di lingkungan keluarga dilakukan dengan mengikutsertakan semua pemangku kepentingan yang meliputi Dasa Wisma, Kelompok PKK dan Dinas DP3AP2 DIY. Walaupun berada di luar keluarga, dasa wisma dan kelompok PKK memberikan pengaruh kepada orang tua khususnya ibu. Kedua organisasi tersebut diharapkan dapat memberikan pengarahan kepada ibu dalam memberikan pendidikan kepada anaknya. Internalisasi nilai-nilai budaya DIY dalam setiap aktivitas anak sehingga mereka terbiasa memiliki karakter dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai budaya Yogyakarta. Selanjutnya program, prosedur, peran tiap-tiap pihak dan indikator keberhasilan terlihat pada Tabel 5.8.

Tabel 5.5. Program Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta Melalui Pembinaan Karakter Keluarga Pemangku Kepentingan : DP3AP2, Kelompok PKK, Dasawisma

Tahapan	Prosedur	Peran Keluarga (orang tua)	Peran Anak	Peran PKK & Dasa Wisma	Peran DP3AP2	Indikator Keberhasilan
Perencanaan	Penentuan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada anak (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Penentu Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada anak (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Memahami Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Penentu Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada anak (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Penentu Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada anak	Frekuensi/target berapa kali dalam satu semester (setiap pertemuan PKK/dasawisma)
		Perancang aktivitas dan Strategi		Perancang aktivitas dan Strategi	Perancang aktivitas dan Strategi	
Pelaksanaan	Nilai-nilai Budaya Yogyakarta dimasukkan dalam aktivitas keluarga sehari-hari (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta kepada Anak (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Menerapkan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta dalam keseharian (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta kepada Anak	Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta kepada Anak melalui peran PKK dan Dasa Wisma	Indikator keberhasilan (Perkembangan sikap dan perilaku remaja/pemuda terkait aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh Perkembangan jumlah penganggur)

Lanjutan.....

Tahapan	Prosedur	Peran Keluarga (orang tua)	Peran Anak	Peran PKK & Dasa Wisma	Peran DP3AP2	Indikator Keberhasilan
Pelaksanaan		Menanamkan pemahaman agama dengan budaya kerja (produktif)		Pengurus PKK melakukan pendataan ("ngaruhke") apabila ada lulusan yang belum bekerja (PKK memotivasi pemuda mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh BLK)	Pengasuhan anak berbasis budaya Yogyakarta (Via TOT atau Bimtek kepada Kader atau Ketua Kelompok PKK)	
		Memberikan motivasi dan teladan kepada anak (teladan dalam berperilaku)		Memberikan motivasi dan teladan kepada anak/remaja (teladan dalam berperilaku)	Memberikan motivasi keluarga dalam pengasuhan anak (melalui kader atau ketua PKK)	
				Memberikan penyuluhan kepada ibu rumah tangga	Kaderisasi penanaman nilai-nilai Budaya Yogyakarta (melalui Bimtek atau TOT bagi ketua PKK)	
					Sosialisasi Karakter Budaya Yogyakarta melalui Buku pola asuh yang disusun oleh DP3AP2	

Lanjutan.....

Tahapan	Prosedur	Peran Keluarga (orang tua)	Peran Anak	Peran PKK & Dasa Wisma	Peran DP3AP2	Indikator Keberhasilan
Evaluasi	Monitoring pencapaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta (anak terkait aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Monitoring dan melakukan penilaian tentang progress sikap dan Perilaku Anak (perilaku anak terkait aspek sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)		Monitoring dan melakukan penilaian tentang progress sikap dan perilaku anak/remaja (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh; Evaluasi perkembangan jumlah anak bermasalah)	Monitoring dan melakukan penilaian tentang progress sikap dan Perilaku Kader (Penilaian terhadap kader PKK (form penilaian dengan kuesioner))	Indikator keberhasilan (Perkembangan sikap dan perilaku anak terkait aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh; Evaluasi perkembangan jumlah anak bermasalah)
	Pengamatan dilakukan oleh orang tua (perilaku anak terhadap sikap sawiji, greget, sengguh, ora mingkuh)	Melakukan refleksi proses internalisasi nilai-nilai budaya Yogyakarta berdasar hasil pengamatan (Diskusi Ayah dan Ibu berdasar hasil pengamatan)		Melakukan refleksi proses internalisasi nilai-nilai budaya Yogyakarta berdasar hasil pengamatan (Diskusi anggota PKK atau Dasa Wisma berdasar temuan yang terjadi di masyarakat)	Melakukan refleksi proses internalisasi nilai-nilai budaya Yogyakarta berdasar hasil penilaian (Diskusi Kelompok PKK berdasar temuan yang terjadi di masyarakat).	

C. Masyarakat

Pembentukan karakter angkatan kerja melalui kegiatan di sekolah perlu dilengkapi dengan program serupa di masyarakat. Pemikiran ini berdasar pengamatan bahwa selama ini pengambilan keputusan pekerja untuk memasuki pasar kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan (termasuk pertemanan) dan keluarga. Di samping aktivitas sekolah, volume interaksi siswa di masyarakat cukup tinggi. Setelah proses belajar di sekolah, maka siswa menggunakan waktunya untuk aktivitas di masyarakat dan keluarga. Untuk itu program pembentukan karakter angkatan kerja juga perlu dilaksanakan melalui berbagai aktivitas di masyarakat.

Cakupan masyarakat meliputi semua lapisan tempat siswa berinteraksi sosial mulai dari tataran Rukun Tetangga (RT), Rukun Warga (RW), Dusun dan Desa (Kelurahan). Para remaja dan pemuda merupakan warga setempat yang memerlukan dukungan dan sarana untuk mengembangkan diri mereka. Keberhasilan para remaja dan pemuda dalam bidang apa pun merupakan keberhasilan masyarakat secara keseluruhan. Apabila ada sejumlah remaja dan pemuda yang berhasil, maka hal tersebut akan membawa dampak positif bagi masyarakat sekitarnya. Sebaliknya dampak kegagalan remaja dan pemuda juga tidak hanya dirasakan oleh mereka saja, tetapi masyarakat sekitar ikut terdampak. Faktor *spillovers* menyebabkan adanya ketergantungan antara warga dengan masyarakat sekitarnya.

Para remaja dan pemuda masih berada dalam masa pertumbuhan baik secara fisik, mental maupun karakter. Lingkungan tempat para pemuda berdomilisi sangat berpengaruh terhadap karakter mereka. Untuk itu diperlukan figur yang bisa mempengaruhi pandangan dan sikap mereka. Para pemuka masyarakat, kepala dusun dan lurah beserta jajarannya merupakan pemangku kepentingan. Secara otomatis mereka ikut bertanggung jawab terhadap kinerja para pemudanya.

Sejalan dengan keistimewaan DIY, maka pembangunan karakter remaja dan pemuda dilakukan melalui internalisasi nilai budaya Yogyakarta. Nilai budaya Yogyakarta merupakan tata nilai budaya Jawa yang memiliki kekhasan semangat pengejawantahannya berupa pengerahan segenap sumber daya secara terpadu (**sawiji**) dalam kegigihan dan kerja keras yang dinamis (**greget**), disertai dengan kepercayaan diri dalam bertindak (**sungguh**) dan tidak akan mundur dalam menghadapi segala risiko apa pun (**ora mingkuh**). Para pemuda diharapkan memiliki karakter sawiji, greget, sungguh dan ora mingkuh.

Pengembangan karakter remaja dan pemuda di lingkungan masyarakat dilakukan dengan mengikutsertakan semua pemangku kepentingan yang meliputi Lurah beserta para pamong desa, kepala dusun, ketua RT, ketua RW, tokoh masyarakat dan tokoh agama. Internalisasi nilai-nilai budaya DIY dalam setiap aktivitas remaja dan pemuda sehingga mereka terbiasa memiliki karakter dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai budaya Yogyakarta. Selanjutnya program, prosedur, peran tiap-tiap pihak dan indikator keberhasilan terlihat pada Tabel 5.5, Tabel 5.6 dan Tabel 5.7.

Tabel 5.6. Program Internalisasi Nilai-nilai Budaya Yogyakarta Melalui Pembangunan Karakter Pemuda/Karang Taruna Pemangku Kepentingan : Pemerintah Desa/Dusun, RW, RT

Tahapan	Prosedur	Peran Pemerintah Desa	Peran Karang Taruna	Indikator Keberhasilan
Perencanaan	Penentuan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada pemuda/Karang taruna (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Penentu Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada pemuda/karang taruna (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Memahami Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Frekuensi/target berapa kali dalam satu semester : Misal setiap Senin (awal pekan)
	Penyisipan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta dalam RPJMD Desa (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh Slogan Karang Taruna (desa))	Perancang aktivitas dan Strategi		Jumlah dan Frekuensi TOT/Bintek Kepada Lurah atau aparat Desa (Misal 20 orang Lurah/Perangkat Desa per bulan)
Pelaksanaan	Nilai-nilai Budaya Yogyakarta dimasukkan dalam AD/ART atau "Peraturan" karang taruna (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh; Slogan Karang Taruna (desa))	Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta	Menerapkan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta dalam keseharian (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh Slogan Karang Taruna (desa))	
	Menanamkan Nilai-nilai budaya Yogyakarta kepada karang taruna (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Memberikan motivasi dan teladan kepada Karang Taruna/pemuda		Indikator Keberhasilan (Penurunan tingkat pengangguran Penurunan jumlah anak bermasalah)

Lanjutan

Tahapan	Prosedur	Peran Pemerintah Desa	Peran Karang Taruna	Indikator Keberhasilan
Pelaksanaan		Pemerintah Desa, Kadus, RW/RT melakukan pendataan ("ngaruhke") apabila ada lulusan yang belum bekerja (Pemerintah Desa memotivasi pemuda mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh BLK)		
Evaluasi	Monitoring pencapaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta	Monitoring dan melakukan penilaian tentang progress sikap dan Perilaku Anggota Karang Taruna/Pemuda (Pertemuan secara berkala dengan karang taruna; Penilaian berdasar Kuesioner Terkait Sikap Sawiji, Greget Sengguh, Ora Mingkuh; Penilaian dengan skala Likert dengan kriteria (Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik)	Melakukan refleksi proses internalisasi nilai-nilai budaya Yogyakarta (Diskusi pemerintah Desa dengan BPD berdasar hasil penilaian/kuesioner)	Indikator Keberhasilan (per Semester) (Penilaian berdasar Kuesioner kepada Karang taruna Terkait Sikap Sawiji, Greget Sengguh, Ora Mingkuh Penilaian dengan skala Likert dengan kriteria (Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik) Penurunan angka kenakalan remaja, pengangguran dan jumlah anak bermasalah)

Lanjutan

Tahapan	Prosedur	Peran Pemerintah Desa	Peran Karang Taruna	Indikator Keberhasilan
Evaluasi	Penilaian dilakukan oleh pemerintah desa ((Form penilaian/Kuesioner kepada Karang taruna Terkait Sikap Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh Penilaian dengan skala Likert dengan kriteria (Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Sangat Baik))	Melakukan refleksi proses internalisasi nilai-nilai budaya Yogyakarta berdasar hasil penilaian dan pengamatan yang dilakukan pemerintah desa (Diskusi pemerintah Desa dengan BPD berdasar hasil penilaian/kuesioner)		

Tabel 5.7. Program Internalisasi Nilai-nilai Budaya Yogyakarta Melalui Pembentukan Karakter Remaja Pemangku Kepentingan : Organisasi Keagamaan, Pemuka Agama

Tahapan	Prosedur	Peran Organisasi Keagamaan	Peran Umat	Indikator Keberhasilan
Perencanaan	Penentuan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada umat (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Penentu Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada umat (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Memahami Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Frekuensi/target berapa kali (misal setiap akhir pekan)
	Penyisipan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta dalam "Blueprint" aktivitas Organisasi keagamaan (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Perancang aktivitas dan Strategi		
Pelaksanaan	Nilai-nilai Budaya Yogyakarta dimasukkan dalam AD/ART organisasi keagamaan (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (pengajian, persekutuan doa)	Menerapkan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta dalam keseharian (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh; Slogan)	Indikator Keberhasilan (tingkat pengangguran, jumlah anak bermasalah)

Lanjutan

Tahapan	Prosedur	Peran Organisasi Keagamaan	Peran Umat	Indikator Keberhasilan
Pelaksanaan	Menanamkan Nilai-nilai budaya Yogyakarta kepada para umat	Memberikan penyuluhan, motivasi dan teladan kepada umatnya (teladan dalam berperilaku)		
Evaluasi	Monitoring pencapaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta (Perkembangan pemahaman dan penerapan aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh pada remaja/pemuda (Dalam bentuk narasi))	Monitoring dan melakukan pengamatan tentang progress sikap dan Perilaku umat (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh Melalui pertemuan antara pemuka agama dengan masyarakat (umat))		Indikator Keberhasilan (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh pada remaja/pemuda (dalam bentuk narasi); Penurunan tingkat kenakalan remaja/pemuda; Penurunan tingkat pengangguran)
	Penilaian dilakukan oleh organisasi keagamaan (perkembangan tingkat kenakalan remaja, pengangguran, anak bermasalah)	Melakukan refleksi proses internalisasi nilai-nilai budaya Yogyakarta berdasar hasil pengamatan yang dilakukan (diskusi pemuka agama dengan tokoh masyarakat)		

Tabel 5.8. Program Internalisasi Nilai-nilai Budaya Yogyakarta Melalui Gerakan Keteladanan Pemangku Kepentingan : Tokoh Masyarakat

Tahapan	Prosedur	Peran Tokoh masyarakat (Ketua RT, RW, Kadus, Sesepeuh, Tokoh Agama)	Peran Pamong (Lurah)	Peran Warga masyarakat
Perencanaan	Penentuan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada warga masyarakat (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Penentu Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada warga (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Penentu Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada warga (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Memahami Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)
	Penyisipan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta dalam "Blueprint" aktivitas organisasi (Misal melalui organisasi/pertemuan RT)	Perancang aktivitas dan Strategi	Perancang aktivitas dan Strategi	
Pelaksanaan	Nilai-nilai Budaya Yogyakarta dimasukkan dalam AD/ART organisasi masyarakat atau paguyuban (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta	Menerapkan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta dalam keseharian (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)

Lanjutan

Tahapan	Prosedur	Peran Tokoh masyarakat (Ketua RT, RW, Kadus, Sesepuh, Tokoh Agama)	Peran Pamong (Lurah)	Peran Warga masyarakat
Pelaksanaan	Menanamkan Nilai-nilai budaya Yogyakarta kepada para remaja/pemuda (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Memberikan motivasi dan teladan kepada warganya (teladan dalam berperilaku)	Memberikan motivasi dan teladan kepada warganya (teladan dalam berperilaku)	
Evaluasi	Monitoring pencapaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta (Monitoring perilaku warga (remaja/pemuda))	Monitoring dan melakukan penilaian tentang progress sikap dan Perilaku warga (Nilai-nilai Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh; Pendataan kenakalan remaja/pemuda, anak bermasalah; Perkembangan tingkat pengangguran; Melalui pertemuan antara tokoh masyarakat dengan warga)	Monitoring terhadap kinerja tokoh masyarakat, ketua RT/RW dan kadus (Monitoring dalam internalisasi nilai-nilai budaya Yogyakarta Melalui pertemuan antara tokoh masyarakat dengan warga)	
	Penilaian dilakukan oleh tokoh masyarakat (perkembangan tingkat kenakalan remaja jumlah anak bermasalah, dan tingkat pengangguran Penyajian dalam bentuk narasi)	Melakukan refleksi proses internalisasi nilai-nilai budaya Yogyakarta berdasar hasil penilaian dan pengamatan (Diskusi pemuka agama dengan tokoh masyarakat berdasar hasil pengamatan /pendataan)	Melakukan refleksi proses internalisasi nilai-nilai budaya Yogyakarta berdasar hasil penilaian dan pengamatan (Diskusi pemuka agama dengan tokoh masyarakat berdasar hasil pengamatan/pendataan)	

5.3. Peran OPD Terkait

Selanjutnya untuk mendorong keberhasilan pembentukan karakter angkatan kerja baik melalui sekolah, keluarga, dan lingkungan, maka Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang terkait berperan sebagai pelopor dalam program dimaksud.

1. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga (Disdikpora) yang menaungi Sekolah dan Balai Latihan Kerja Industri (BLPT) berperan sebagai perancang aktivitas dan Strategi Pembelajaran. OPD tersebut juga berperan sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta. Di samping itu Disdikpora memberikan motivasi kepada sekolah guna terwujudnya internalisasi Nilai-nilai Budaya Yogyakarta melalui berbagai upaya seperti Menyanyikan/memperdengarkan lagu secara rutin di lingkungan sekolah

misal setiap pagi sebelum pembelajaran, membuat slogan, dan instrumen visual lainnya. OPD ini sekaligus bertugas melaksanakan monitoring pencapaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta.

2. Dinas DP3AP2

Pembangunan karakter anak di lingkungan keluarga merupakan ranah yang dinaungi oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk (DP3AP2). OPD ini berperan dalam merancang aktivitas dan strategi penanaman nilai-nilai budaya Yogyakarta melalui keluarga, sekaligus sebagai fasilitator dalam program dimaksud. Dinas DP3AP2 melaksanakan program pengasuhan anak berbasis budaya Yogyakarta dengan memberdayakan Kader atau Ketua Kelompok PKK yang ada di masyarakat. OPD tersebut juga bertugas dalam monitoring perkembangan program internalisasi budaya Yogyakarta di lingkungan keluarga.

3. Biro Tata Pemerintahan

Dalam program pembangunan karakter angkatan kerja, instansi ini berperan sebagai perancang aktivitas dan strategi sekaligus sebagai fasilitator dalam program tersebut. Pelaksanaan dilakukan dengan mengikutsertakan pamong desa (Lurah), dan kepala dusun untuk memberikan motivasi dan teladan sekaligus monitoring kepada warganya. OPD ini bertugas melakukan monitoring perkembangan program pembangunan karakter angkatan kerja melalui gerakan keteladanan para pemangku kepentingan.

4. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Disnakertrans menangani warga masyarakat yang termasuk dalam angkatan kerja. OPD ini berperan sentral dalam pembangunan karakter angkatan kerja. Disnakertrans berperan sebagai perancang aktivitas dan strategi program pembangunan karakter angkatan kerja melalui penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta. Untuk mewujudkan keberhasilan program tersebut, Disnakertrans berperan sebagai fasilitator baik secara internal melalui BLK maupun secara eksternal melalui koordinasi dengan OPD lain. Disnakertrans berperan sentral dalam monitoring pencapaian internalisasi nilai-nilai budaya Yogyakarta dalam lingkungan BLK maupun melalui koordinasi dengan OPD lain.

5. Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Pengembangan karakter dapat dilakukan pada diri pekerja agar mereka memiliki kinerja lebih baik. Pembangunan karakter dilakukan melalui pembiasaan terhadap aktivitas pekerja sehingga mereka terkoneksi dengan sikap dan perilaku yang mendukung bagi keberlangsungan dan kemajuan perusahaan. Disperindag sebagai OPD yang terkait berperan merancang aktivitas dan strategi pengembangan karakter pekerja melalui koordinasi dan kerjasama dengan pengusaha, Kadin dan Apindo. OPD ini juga berperan sebagai fasilitator dan memberikan motivasi kepada perusahaan guna terwujudnya internalisasi nilai-nilai budaya Yogyakarta. Pada tahap

evaluasi, Disperindag bersama dengan Kadin dan Apindo melakukan monitoring capaian program pengembangan karakter.

6. Dinas Koperasi dan UKM

OPD ini berperan dalam pembangunan karakter pada pekerja informal yang dilakukan melalui interaksi antar pekerja dalam naungan sebuah paguyuban atau kelompok usaha. Diskop UKM berperan sebagai perancang aktivitas dan strategi sekaligus fasilitator program pembangunan karakter pekerja informal. OPD ini bertugas melakukan monitoring pencapaian internalisasi nilai-nilai budaya Yogyakarta baik dalam lingkungan koperasi dan UKM.

Tabel 5.9. Peran Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Dalam Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta

Tahapan	Prosedur	Peran Disdikpora	Indikator
Perencanaan	Penentuan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada siswa (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Penentu Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada siswa (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Semua mata pelajaran dan ekstra kurikuler (Bintek pada guru)
	Pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang memuat Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Perancang aktivitas dan Strategi Pembelajaran (PPKS Disdikpora)	Frekuensi 4 pertemuan (tatap muka) per semester
Pelaksanaan	Menanamkan Nilai-nilai budaya Yogyakarta di awal pembelajaran	Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (melalui lagu, slogan, dan visual)	Pengamatan pada terhadap Progress perilaku siswa berdasar aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh
		Memberikan motivasi kepada sekolah guna terwujudnya internalisasi Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Menyanyikan/memperdengarkan lagu secara rutin misal setiap pagi sebelum pembelajaran. membuat slogan, dan visual	
Evaluasi	Monitoring pencapaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta	Monitoring pencapaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta	Penilaian oleh guru dan siswa terhadap aspek perilaku terkait Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh) dengan Skala Likert

Tabel 5.10. Peran Dinas P3AP2 Dalam Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta

Tahapan	Prosedur	Peran DP3AP2	Indikator
Perencanaan	Penentuan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada anak	Penentu Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada anak (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Frekuensi/target berapa kali dalam satu semester (setiap pertemuan PKK/dasawisma)
		Perancang aktivitas dan Strategi	
Pelaksanaan	Menanamkan Nilai-nilai budaya Yogyakarta dalam aktivitas keluarga sehari-hari (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta kepada Anak melalui peran PKK dan Dasa Wisma	Perkembangan sikap dan perilaku remaja/pemuda terkait aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh Perkembangan jumlah penganggur
		Pengasuhan anak berbasis budaya Yogyakarta (Via TOT atau Bimtek kepada Kader atau Ketua Kelompok PKK)	
		Kaderisasi penanaman nilai-nilai Budaya Yogyakarta (via Bimtek atau TOT bagi ketua PKK)	
Evaluasi	Monitoring pencapaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta kepada anak terkait aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Monitoring capaian program penilaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta kepada anak melalui kader PKK	Perkembangan sikap dan perilaku anak terkait aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh; Evaluasi perkembangan jumlah anak bermasalah

Tabel 5.11. Peran Biro Tata Pemerintahan Dalam Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta

Tahapan	Prosedur	Peran Biro Tata Pemerintahan	Indikator
Perencanaan	Penentuan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada pemuda/Karang taruna (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Penentu Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada pemuda/karang taruna (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Frekuensi/target berapa kali dalam satu semester
	Penyisipan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta dalam RPJMD Desa (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh) Slogan Karang Taruna, Slogan Desa	Perancang aktivitas dan Strategi	Jumlah dan Frekuensi TOT/Bintek Kepada Lurah atau aparat Desa
Pelaksanaan	Menanamkan Nilai-nilai budaya Yogyakarta kepada karang taruna (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta kepada pemuda/karang taruna	Penurunan tingkat pengangguran Penurunan jumlah anak bermasalah
		Memberikan motivasi dan teladan kepada pemerintah desa, karang Taruna/pemuda	
Evaluasi	Monitoring pencapaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta	Monitoring dan melakukan penilaian tentang progress sikap dan Perilaku Anggota Karang Taruna/Pemuda	Penilaian kepada Karang taruna Terkait Sikap Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh Penilaian dengan skala Likert Penurunan angka kenakalan remaja, pengangguran dan jumlah anak bermasalah)

Tabel 5.12. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta

Tahapan	Prosedur	Peran Disnakertrans	Indikator
Perencanaan	Penentuan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta(Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh) yang akan ditanamkan kepada pekerja dan pencari kerja	Penentu Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan kepada pekerja dan pencari kerja (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Frekuensi/target berapa kali dalam satu semester
		Perancang aktivitas dan Strategi	
Pelaksanaan	Menanamkan Nilai-nilai budaya Yogyakarta kepada pekerja di sektor formal dan pencari kerja di BLKPP	Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta kepada pekerja formal di perusahaan	Perkembangan jumlah penganggur
		Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta kepada pencari kerja di BLKPP	
		Koordinasi dengan OPD lain	
Evaluasi	Monitoring pencapaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta kepada pekerja di sektor formal dan pencari kerja di BLKPP terkait aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Monitoring capaian program penilaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta kepada pekerja di sektor formal dan pencari kerja di BLKPP	Penurunan jumlah penganggur

Tabel 5.13. Peran Dinas Perindustrian dan Perdagangan Dalam Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta

Tahapan	Prosedur	Peran Disperindag	Indikator
Perencanaan	Penentuan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh) yang akan ditanamkan di sektor industri dan perdagangan	Penentu Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan di sektor industri dan perdagangan (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Frekuensi/target berapa kali dalam satu semester
		Perancang aktivitas dan Strategi	
Pelaksanaan	Menanamkan Nilai-nilai budaya Yogyakarta kepada pekerja di sektor industri dan perdagangan	Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta di sektor industri dan perdagangan	Perkembangan kinerja perusahaan
		Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta di sektor industri dan perdagangan	
		Koordinasi dengan pengusaha, Kadin, Apindo	
Evaluasi	Monitoring pencapaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta kepada pekerja di sektor industri dan perdagangan terkait aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Monitoring capaian program penilaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta di sektor industri dan perdagangan Monitoring melibatkan Kadin dan Apindo	Kenaikan produktivitas atau kinerja perusahaan

Tabel 5.14. Peran Dinas Koperasi dan UKM Dalam Internalisasi Nilai-Nilai Budaya Yogyakarta

Tahapan	Prosedur	Peran Dinas Koperasi dan UKM	Indikator
Perencanaan	Penentuan Nilai-nilai Budaya Yogyakarta (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh) yang akan ditanamkan pekerja sektor informal dan UKM	Penentu Nilai-nilai Budaya Yogyakarta yang akan ditanamkan pekerja sektor informal dan UKM (Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Frekuensi/target berapa kali dalam satu semester
		Perancang aktivitas dan Strategi	
Pelaksanaan	Menanamkan Nilai-nilai budaya Yogyakarta kepada pekerja di sektor industri dan perdagangan	Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta pekerja sektor informal dan UKM	Perkembangan kinerja UKM dan koperasi
		Sebagai fasilitator dalam penanaman Nilai-nilai Budaya Yogyakarta kepada pekerja sektor informal dan UKM	
		Koordinasi dengan Paguyuban	
Evaluasi	Monitoring pencapaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta kepada pekerja sektor informal dan UKM terkait aspek Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh)	Monitoring capaian program penilaian penerapan nilai-nilai budaya Yogyakarta kepada pekerja sektor informal dan UKM Monitoring melibatkan Paguyuban UMKM	Kenaikan produktivitas atau kinerja UKM dan koperasi

Keberhasilan setiap program kerja akan dapat dicapai apabila tahapan setiap kegiatan tertata dengan baik. Untuk itu, guna mewujudkan tujuan yang hendak dicapai maka masing-masing OPD pengampu perlu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Internalisasi Nilai Budaya Yogyakarta dalam Pembentukan Karakter Angkatan Pekerja. Dengan demikian apabila dalam pelaksanaannya ditemukan hal-hal yang tidak sesuai maka segera dapat dilakukan perbaikan demi mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik DIY, Berita Resmi Statistik, beberapa edisi

Badan Pusat Statistik DIY, Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Angka, beberapa edisi

McConnell, C, S. Brue, dan D. Macpherson, 2017. *Contemporary Labor Economics*, McGraw-Hill, New York

Republik Indonesia, Undang-undang (UU) No. 17 Tahun 2007. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah