

PROCEEDING

NCAB

2017

NATIONAL CONFERENCE  
ON APPLIED BUSINESS

"Creating a Business Leader: Challenges Faced by MM Program"

Held in UMY, on 16th of September, 2017

**In Collaboration with:**

Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia

Magister Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana

Aliansi Program Magister Manajemen Indonesia



APMMI  
ALIANSI PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN INDONESIA

**PROCEEDING**  
**The 1<sup>st</sup> NATIONAL CONFERENCE ON APPLIED BUSINESS**  
**(The 1<sup>st</sup> NCAB) 2017**

Kerjasama  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia,  
Universitas Kristen Duta Wacana dan Aliansi Program Magister  
Manajemen Indonesia (APMMI)

**VOLUME I**  
Manajemen Strategi dan Bisnis, Manajemen Sumber Daya Manusia dan  
Organisasi

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
16 September 2017



**PPS** Penerbit  
**UMY** Program Pascasarjana  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
**PROCEEDING**

**The 1<sup>st</sup> NATIONAL CONFERENCE ON APPLIED BUSINESS  
(The 1<sup>st</sup> NCAB) 2017**

**Kerjasama  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia,  
Universitas Kristen Duta Wacana dan Aliansi Program Magister  
Manajemen Indonesia (APMMI)**

Volume 1, vi + 242 halaman, 210 x 297 mm

ISBN : 978-602-19568-8-5

*Editor:*

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

Dr. Zaenal Arifin, M.Si

Dr. Perminas Pangeran, M.Si

*Editor Tata Letak:*

Musoli, S.E

Alief Setya Pertiwi, S.T

*Desain Sampul:*

Aditya Rahman Hafidz, S.Ikom

*Penerbit :*

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Cetakan Pertama, September 2017

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

APMMI (Aliansi Program Magister Manajemen Indonesia) secara aktif mendorong kerjasama baik regional, nasional dan internasional sehingga terbangun sinergi untuk meningkatkan kinerja program magister manajemen di Indonesia. Secara spesifik, APMMI memfasilitasi kerjasama penelitian dan publikasi antar program Magister Manajemen di Indonesia. Adapun bentuk dan metodologi penelitian yang dipublikasikan dalam prosiding ini bersifat lebih terbuka terhadap berbagai pendekatan peneliti dalam memotret fenomena bisnis di Indonesia. Dengan demikian karya ilmiah mendorong inovasi, *engagement* dan dampak pada industri.

Prosiding NCAB edisi pertama dalam payung APMMI ini adalah kumpulan hasil penelitian mahasiswa dan dosen di lingkungan Magister Manajemen yang dipresentasikan dalam even *1<sup>st</sup> National Conference On Applied Business (NCAB) 2017* yang diselenggarakan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tanggal 16 September 2017. NCAB ini diinisiasi oleh Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia (UII) dan Magister Manajemen universitas Kristen Duta Wacana (UKDW).

Kehadiran prosiding ini merupakan bentuk tanggung jawab program Magister Manajemen dalam melakukan disseminasi karya ilmiah bagi masyarakat luas. Prosiding NCAB diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan bagi peneliti di dalam negeri maupun di luar negeri dalam pengembangan studi bisnis di Indonesia. Dengan demikian APMMI mengucapkan apresiasi kepada Magister Manajemen UMY, UII dan UKDW dalam upaya aktif menciptakan suasana dan kualitas akademik yang semakin baik.

*Walaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh*

Yogyakarta, 16 September 2017

**Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono**

Ketua Aliansi Program Magister Manajemen Indonesia (APMMI)  
Bidang Riset dan Publikasi

## DAFTAR ISI

Volume 1 : Manajemen Strategi dan Bisnis, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi

**Analisa Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kesehatan Bank Umum Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia**

*Elva Dian Pertiwi, Zaenal Arifin* ..... 1 - 14

**Analisis Faktor-Faktor Kepemimpinan Direktur Keuangan Untuk Mendukung Peningkatan Kinerja Keuangan BUMN**

*Mochammad Yana Aditya, Heru Kurnianto Tjahjono* ..... 15 - 17

**Strategi Peningkatan Pendapatan Dari Jasa Layanan Transaksi *Fee Based* Di Perusahaan Ritel Alfamart**

*Sudarman, Achmad Sobirin* .....18 – 28

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Struktur Modal (Studi Kasus Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2009 - 2013)**

*Muhammad Arifuddin, Febby Erianto Nugroho, Muchacha Mufti Abadi* .....29 – 38

**Pengaruh Kualitas Layanan Kesehatan Dan Citra Merek Pada Loyalitas Pasien, Dengan Kepuasan Pasien Sebagai Pemediasi (Studi Di Bangsal Vip Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr R Soeharso Di Surakarta)**

*Tangkas Sibarani, Asri Laksmi Riani MS* .....39 – 71

**Analisis Pengaruh Kredibilitas Selebriti Endorser dan Kredibilitas Merek Terhadap Loyalitas Merek**

*Ari Purnama Agung, Solikhah, Bobby Aditia Putra Pamungkas* .....72 – 80

**Implementasi Gaya Kepemimpinan di Perusahaan Start Up (*The Implementation of Leadership Style in Start Up Company*)**

*Ginanjar Budhiraharja, Heru Kurnianto Tjahjono* .....81 – 87

**Manajemen Surat Wasiat Dalam Dokumen Aktif**

*Sugiyanto, Musoli* .....88 – 93

**Manajemen Berbasis Sekolah dalam Pemenuhan Standar Pelayanan Minimal di SD Negeri Jetis**

*Warsana* .....93 – 98

***The Mediating Role of Organizational Commitment on the Relationship between Religiosity Value and Dysfunctional Behavior***

*Majang Palupi* .....99 – 102

**Pengaruh *Work Stress, Organizational Climate Dan Procedural Justice Terhadap Intention To Quit* Asn Pemda Diy Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi**

*Annas M Haifani J, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin* ..... 103 – 107

**Pengaruh *Career Justice* terhadap *IT Professional Turnover Intention* dengan Dimediasi *Employee Engagement***

*Mohammad Ziad Anwar, Heru Kurnianto Tjahjono, Fauziyah* ..... 108 – 111

**Pengaruh *Psychological Empowerment* dan *Procedural Justice Terhadap Employee Engagment* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening**

*Veri Widodo, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin* ..... 112 – 116

**Pengaruh Religiusitas, Professionalisme, Modal Intelektual Terhadap Kinerja Amil Baznas Dengan Motivasi Sebagai Intervening**

*Risang Winasis, Siswoyo Haryono, Fauziyah.* ..... 117 – 131

**Pengaruh Keadilan Distributif Karir dan Keadilan Prosedural Karir Terhadap Perilaku Retaliasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pegawai Non PNS RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta**

*Aditya Citra Ibnu Sina, Heru Kurnianto Tjahjono.* ..... 132 – 141

**Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Deskriptif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo)**

*Agustina Dyah Saraswati.* ..... 142 – 151

**Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Komitmen Organisasi**

*Hamzah Karim A, Aris Suparman Wijaya, Fauziyah.* ..... 152 – 162

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta)**

*Endah Tri Nursani*. ..... 163 – 170

**Strategi Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo**

*Mudopati Purbohandowo*. ..... 171 – 182

**Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia Di UPT Puskesmas Semanu II Kabupaten Gunungkidul**

*Minto*. ..... 183 – 195

**Strategi Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Pemerintah Kabupaten Kulon Progo**

*Tri Omi Handayani*. ..... 196 – 205

**Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Analisa Kebijakan Mutasi Pada Badan Pemeriksa Keuangan)**

*Yekti Murwani Rejeki*. ..... 206 – 216

**Strategi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Rangka Peningkatan Pelayanan Penempatan**

*Heri Darmawan*. ..... 217 – 229

***Technology Accepted Model Analysis on E Learning Program in Economics Department***

*Hudiyanto*. ..... 230 – 236

**Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Wawasan Tujuan Organisasi**

*Sri Sundari*. ..... 237 – 243

**Harga Diri Dalam Organisasi, Efikasi Kolektif, dan Perilaku Ideal Kolektif Mempengaruhi Kesiapan Organisasi Untuk Berubah, Yang Dimediasi oleh Kepemimpinan Transformasional**

*Mikhriani*. ..... 244 – 267

**Prospek Pengembangan Industri Ekonomi Kreatif : tantangan bagi Pengusaha Perempuan Industri Songket Palembang Di Kota Palembang**

*Trisninawati*..... 268 – 276

**Pengaruh *Religiousitas* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja**

*Yuni Siswanti, Agus Haryadi*..... 277 – 286



**TEMA :****MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI**

***The Mediating Role of Organizational Commitment on the Relationship between Religiosity Value and Dysfunctional Behavior***

*Majang Palupi ~ 99*

***Pengaruh Work Stress, Organizational Climate Dan Procedural Justice Terhadap Intention To Quit Asn Pemda Diy Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi***

*Annas M Haifani J, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin ~ 103*

***Pengaruh Career Justice terhadap IT Professional Turnover Intention dengan Dimediasi Employee Engagement***

*Mohammad Ziad Anwar, Heru Kurnianto Tjahjono, Fauziyah ~ 108*

***Pengaruh Psychological Empowerment dan Procedural Justice Terhadap Employee Engagemant Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening***

*Veri Widodo, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin ~ 112*

***Pengaruh Religiusitas, Professionalisme, Modal Intelektual Terhadap Kinerja Amil Baznas Dengan Motivasi Sebagai Intervening***

*Risang Winasis, Siswoyo Haryono, Fauziyah ~ 117*

***Pengaruh Keadilan Distributif Karir dan Keadilan Prosedural Karir Terhadap Perilaku Retaliasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pegawai Non PNS RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta***

*Aditya Citra Ibnu Sina, Heru Kurnianto Tjahjono ~ 132*

***Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Deskriptif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo)***

*Agustina Dyah Saraswati ~ 142*

***Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Komitmen Organisasi***

*Hamzah Karim A, Aris Suparman Wijaya, Fauziyah ~ 152*

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta)**

*Endah Tri Nursani ~ 163*

**Strategi Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo**

*Mudopati Purbohandowo ~ 171*

**Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia Di UPT Puskesmas Semanu II Kabupaten Gunungkidul**

*Minto ~ 183*

**Strategi Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Pemerintah Kabupaten Kulon Progo**

*Tri Omi Handayani ~ 196*

**Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Analisa Kebijakan Mutasi Pada Badan Pemeriksa Keuangan)**

*Yekti Murwani Rejeki ~ 206*

**Strategi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Rangka Peningkatan Pelayanan Penempatan**

*Heri Darmawan ~ 217*

***Technology Accepted Model Analysis on E Learning Program in Economics Department***

*Hudiyanto ~ 230*

**Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Wawasan Tujuan Organisasi**

*Sri Sundari ~ 237*

**Harga Diri Dalam Organisasi, Efikasi Kolektif, dan Perilaku Ideal Kolektif Mempengaruhi Kesiapan Organisasi Untuk Berubah, Yang Dimediasi oleh Kepemimpinan Transformasional**

*Mikhriani ~ 244*

**Prospek Pengembangan Industri Ekonomi Kreatif : tantangan bagi Pengusaha Perempuan Industri Songket Palembang Di Kota Palembang**

*Trisninawati ~ 268*

**Pengaruh *Religiousitas* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja**

*Yuni Siswanti, Agus Haryadi ~ 277*

# Strategi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Rangka Peningkatan Pelayanan Penempatan

**Heri Darmawan**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

heridarmawan100@gmail.com

## **ABSTRACT**

*The study is done to analyze strategy employment done by department of labor and transmigrasi Kulon Progo Regency, the obstacles and identify policies to overcome obstacles. Is research descriptive with the approach qualitative to the subject focus on research organization and respondents elected the activity of those who has the main task and function in the field of employment through technique interview, observation and study documentation. The research results show that strategy employment made in the framework improve the service placement by department of labor and transmigrasi covering : build networking employment, facilitation selection for company and work partners, develop information through BKOL (online job market) labor market, apply standard SMM (quality management standards), based ISO of 2008;9001, develop SMS (short message) gateway , empowerment job fair specifically, to optimize the use of job vacancies foreign the formal sector , build a link and match between education with the company, empowerment labor the informal sector through a course and skills working an internship, exhibition jobfair, and accessibility information for job seekers. The research results show that the strategy took by a positive effect on the achievement of the target placement of labor and services placement and the strategy took by acted more as a strategy to improve the quality of the aspect of recruitmen, selektion and service.*

**Keyword :** *networking , facilitation , empowerment , link and match.*

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis strategi penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo, mengidentifikasi kendala yang dihadapi serta kebijakan yang dilakukan untuk mengatasinya. Salah satu permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia adalah tidak seimbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan pertumbuhan kesempatan kerja. Penempatan tenaga merupakan salah satu solusi yang dilakukan untuk mengurangi pengangguran. Penempatan tenaga kerja memerlukan strategi yang tepat agar hasil yang diharapkan oleh pemberi kerja maupun pencari kerja dapat dicapai secara optimal baik aspek kualitas, kuantitas maupun kompetensinya. Merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan subyek penelitian berfokus kepada organisasi yaitu aktifitas dari orang-orang yang mempunyai tugas di bidang penempatan tenaga kerja melalui teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka meningkatkan pelayanan penempatan adalah membangun jejaring ketenagakerjaan, fasilitasi seleksi pada perusahaan dan lembaga mitra, mengembangkan*

*informasi pasar kerja melalui BKOL, menerapkan standar SMM berbasis ISO 2008:9001, mengembangkan SMS Gateway, empowerment Bursa Kerja Khusus (BKK), mengoptimalkan lowongan kerja luar negeri sektor formal, membangun link and match antara pendidikan dengan perusahaan, empowerment tenaga kerja sektor informal, pameran job fair, dan kemudahan akses informasi lowongan kerja. Strategi yang dilakukan tersebut berdampak positif terhadap kinerja penempatan tenaga kerja dan pelayanan penempatan. Strategi yang dilakukan lebih mengarah pada strategi peningkatan kualitas terhadap aspek rekrutmen, seleksi tenaga kerja dan pelayanan.*

**Kata kunci :** *Jejaring, falisitasi, empowerment, link and match*

## **PENDAHULUAN**

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang pembangunan yang mencakup segala aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam rangka keterlibatannya dalam proses produksi barang atau jasa. Masalah pokok ketenagakerjaan adalah produktifitas tenaga kerja yang masih rendah dan pertumbuhan angkatan kerja tidak sebanding dengan pertumbuhan kesempatan kerja sehingga berdampak terjadinya pengangguran. Tugas utama pemerintah daerah adalah merumuskan strategi dan arah kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja serta mengupayakan peningkatan kesempatan kerja serta perlindungan tenaga kerja sehingga tercipta kesempatan kerja yang luas serta tenaga kerja yang mandiri, berdaya saing serta sejahtera. Disamping program perluasan kesempatan kerja, pemerintah melaksanakan program penempatan tenaga kerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja pasal 12 menyebutkan bahwa pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari instansi pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan lembaga swasta berbadan hukum. Penempatan tenaga kerja merupakan proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan. Pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilakukan melalui mekanisme antar kerja semakin penting artinya karena sekaligus memenuhi permintaan pemberi kerja baik dari segi kualitas, kuantitas maupun kompetensi.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pertumbuhan angkatan kerja di Kabupaten Kulon Progo dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir menunjukkan kenaikan dari 235.270 orang di tahun 2013 bertambah 8.271 orang (3,52 persen) menjadi 243.541 orang pada tahun 2014. Kondisi di tahun 2015 mengalami penurunan sebanyak 2.385 orang (0,98 persen) menjadi 241.156 orang. Sedangkan penduduk yang bekerja pada tahun 2013 mencapai 228.572 orang, tahun 2014 mencapai 236.536 orang dan pada tahun 2015 berjumlah 232.190 orang. Kondisi demikian menunjukkan bahwa penduduk yang tidak bekerja jumlahnya cukup besar sehingga menjadi salah satu permasalahan ketenagakerjaan yang mesti diselesaikan oleh pemerintah daerah. Besarnya jumlah penduduk yang tidak bekerja tersebut sebanding dengan data yang hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilakukan BPS Daerah Istimewa Yogyakarta dalam kurun waktu 2013 hingga 2016, dimana menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Kulon Progo cenderung fluktuatif. Angka TPT Kabupaten Kulon Progo terendah terjadi tahun 2013 yakni 2,85%, tahun 2014 mencapai 2,88% sedangkan tertinggi tahun 2015 yang mencapai 3,72%. Hasil survei tersebut menyebutkan terdapat beberapa faktor penyebab naiknya angka pengangguran adalah kondisi ekonomi global yang lesu, penurunan nilai tukar rupiah terhadap dolar, iklim pertanian yang

kurang kondusif menjadi penyebab fluktuasi TPT di DIY pada umumnya tak terkecuali bagi Kabupaten Kulon Progo.

Kondisi pengangguran tersebut diatas menjadi tantangan dan harus mendapat prioritas penyelesaian bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Kulon Progo dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta berbagai lembaga penempatan tenaga kerja swasta lainnya dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja. Tantangan ke depan bukannya semakin ringan, sebab sesuai kebijakan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dimana Kabupaten Kulon Progo ditetapkan menjadi salah satu kawasan pengembangan ekonomi. Salah satu indikator konkretnya adalah pembangunan bandara *New Yogyakarta International Airport* (NYIA) yang akan membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar maupun pengembangan kawasan industri di Kecamatan Sentolo.

Pencari kerja dari Kabupaten Kulon Progo tidak akan mendapatkan pekerjaan sebagai dampak pembangunan tersebut, manakala tidak mempunyai kualitas dan kompetensi serta daya saing yang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan perusahaan. Diperkirakan akan terjadi persaingan kompetitif dengan pencari kerja dari luar daerah yang kemungkinan memiliki kualitas yang lebih baik dan siap untuk menghadapi persaingan memperoleh kesempatan kerja dari pada warga Kulon Progo. Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo fungsi pelayanan perantara kerja yang dilaksanakan yang dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

**Tabel 1**

Data Jumlah Lowongan Kerja, Pencari Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Kabupaten Kulon Progo Tahun 2013-2016

No.	Perincian Pelayanan Fungsi Perantara Kerja	Tahun / Jumlah (orang)			
		2013	2014	2015	2016
1.	Lowongan Kerja Terdaftar	5.449	2.580	3.733	4.052
2.	Pencari Kerja Terdaftar	7.258	2.614	2.774	2.887
3.	Pencari Kerja Ditempatkan	4.741	1.440	2.019	2.099

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo

Dari data tersebut menunjukkan bahwa lowongan kerja yang terdaftar sebenarnya cukup besar, namun demikian tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar atau tercatat. Di tahun 2013 kinerja penempatan tenaga kerja mencapai 4.741 orang dari 5.449 lowongan atau sekitar 87,0 %. Namun mulai tahun 2014 mengalami penurunan, dimana penempatan tenaga kerja hanya mencapai 1.045 orang dari lowongan kerja yang ditawarkan sejumlah 2.580 orang atau hanya mencapai 40,5 %. Sedangkan di tahun 2015 penempatan mengalami peningkatan hingga mencapai 2.019 orang, dari lowongan kerja yang ditawarkan sebanyak 3.773 orang atau mencapai 53,5 % dan pada tahun 2016 mampu menempatkan tenaga kerja 2.099 orang dari lowongan kerja 3.855 orang atau mencapai 54,4 %. Kinerja penempatan tenaga kerja tersebut apabila dibandingkan dengan pertumbuhan angkatan kerja cenderung tidak seimbang, sehingga angka pengangguran belum dapat berkurang secara signifikan. Rendahnya prosentase penempatan tenaga kerja tersebut menjadi salah satu indikator bahwa pelayanan penempatan belum berjalan optimal.