



BUPATI BANTUL
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
PERATURAN BUPATI BANTUL
NOMOR 56 TAHUN 2022

TENTANG
PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
TAHUN 2021-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANTUL,

- Menimbang :
- a. bahwa dengan diterbitkannya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, perlu menyesuaikan nomenklatur subkegiatan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2023 dengan mengacu pada keputusan menteri tersebut;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 343 ayat (9) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, perlu menindaklanjuti penambahan kegiatan baru dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah dengan perubahan dan/atau penambahan kegiatan dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah;

c. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026;

Mengingat :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Agustus 1950 Nomor 44);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang Tahun 1950 Nomor 12, 13, 14 dan 15 dari Hal Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten di Djawa Timoer/Tengah/Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 59);

6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2005 Seri D Nomor 14) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2010 Seri D Nomor 12);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 24 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2008 Seri D Nomor 2);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Nomor 73) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Nomor 139);

10. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Nomor 140);
11. Peraturan Bupati Bantul Nomor 73 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 (Berita Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021 Nomor 73);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2021-2026.

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 1 (satu) tahun atau disebut dengan Rencana Pembangunan Tahunan Daerah.
2. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
3. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
4. Daerah adalah Kabupaten Bantul.
5. Bupati adalah Bupati Bantul.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

Pasal 2

- (1) Perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 disusun untuk menindaklanjuti perubahan dan/atau penambahan nomenklatur subkegiatan pada RKPD Tahun 2023.
- (2) Perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pedoman Perangkat Daerah dalam menyusun Perubahan Renja Perangkat Daerah mulai Tahun 2022 dan Renja Perangkat Daerah Tahun 2023 sampai dengan Tahun 2026.

Pasal 3

Perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021–2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

- a. BAB I : Pendahuluan;
- b. BAB II : Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah;
- c. BAB III : Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah;
- d. BAB IV : Tujuan dan Sasaran;
- e. BAB V : Strategi dan Arah Kebijakan;
- f. BAB VI : Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan;
- g. BAB VII : Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan; dan
- h. BAB VIII : Penutup.

Pasal 4

Perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021–2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 terdiri atas:

- a. Perubahan Renstra Sekretariat Daerah;
- b. Perubahan Renstra Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
- c. Perubahan Renstra Inspektorat Daerah;
- d. Perubahan Renstra Dinas Daerah terdiri atas:
 1. Perubahan Renstra Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga;
 2. Perubahan Renstra Dinas Kesehatan;
 3. Perubahan Renstra Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman;
 4. Perubahan Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 5. Perubahan Renstra Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 6. Perubahan Renstra Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan;
 7. Perubahan Renstra Dinas Sosial;
 8. Perubahan Renstra Dinas Pertanahan dan Tata Ruang (*Kundha Niti Mandala Sarta Tata Sasana*);
 9. Perubahan Renstra Dinas Kebudayaan (*Kundha Kabudayan*);
 10. Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
 11. Perubahan Renstra Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian;
 12. Perubahan Renstra Dinas Lingkungan Hidup;
 13. Perubahan Renstra Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana;

14. Perubahan Renstra Dinas Perhubungan;
 15. Perubahan Renstra Dinas Komunikasi dan Informatika;
 16. Perubahan Renstra Dinas Perpustakaan dan Kearsipan;
 17. Perubahan Renstra Dinas Pariwisata;
 18. Perubahan Renstra Satuan Polisi dan Pamong Praja;
 19. Perubahan Renstra Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kalurahan;
dan
 20. Perubahan Renstra Dinas Kelautan dan Perikanan.
- e. Perubahan Renstra Badan Daerah terdiri atas:
1. Perubahan Renstra Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
 2. Perubahan Renstra Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah;
 3. Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
 4. Perubahan Renstra Badan Penanggulangan Bencana Daerah; dan
 5. Perubahan Renstra Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.
- f. Perubahan Renstra Kapanewon terdiri atas:
1. Perubahan Renstra Kapanewon Srandakan;
 2. Perubahan Renstra Kapanewon Sanden;
 3. Perubahan Renstra Kapanewon Kretek;
 4. Perubahan Renstra Kapanewon Pundong;
 5. Perubahan Renstra Kapanewon Bambanglipuro;
 6. Perubahan Renstra Kapanewon Pandak;
 7. Perubahan Renstra Kapanewon Pajangan;
 8. Perubahan Renstra Kapanewon Bantul;
 9. Perubahan Renstra Kapanewon Jetis;
 10. Perubahan Renstra Kapanewon Imogiri;
 11. Perubahan Renstra Kapanewon Dlingo;
 12. Perubahan Renstra Kapanewon Banguntapan;
 13. Perubahan Renstra Kapanewon Pleret;
 14. Perubahan Renstra Kapanewon Piyungan;
 15. Perubahan Renstra Kapanewon Sewon;
 16. Perubahan Renstra Kapanewon Kasihan; dan
 17. Perubahan Renstra Kapanewon Sedayu.
- g. Perubahan Renstra Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati.

Pasal 5

Uraian rinci Perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 tersebut dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 6

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Bantul.

Ditetapkan di Bantul

pada tanggal 20 Juli 2022



Diundangkan di Bantul

pada tanggal 20 Juli 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANTUL,



BERITA DAERAH KABUPATEN BANTUL TAHUN 2022 NOMOR 56

Perubahan Rencana Strategis (Renstra)

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Tahun 2021-2026

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1. Pengertian Rencana Strategis

Berdasarkan Pasal 13 Ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, yakni Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif. Dengan demikian Renstra merupakan dokumen yang wajib disusun oleh setiap Perangkat Daerah.

Rencana Strategis merupakan suatu proses berkelanjutan untuk memperbaiki kinerja (*performance*) sebuah kelompok, komunitas atau organisasi akibat situasi krisis atau konflik yang dialaminya dengan mengembangkan visi, tujuan, cara atau metode untuk mencapainya. Memperbaiki sebuah tatanan yang telah rapuh akibat konflik sosial yang berkepanjangan atau berbagai gejolak akibat perebutan kekuatan-kekuasaan membutuhkan suatu rencana yang memandang perubahan yang lebih baik, positif dan berkelanjutan. Tuntutan dan kebutuhan untuk perubahan dituangkan dalam bentuk rencana strategis sebagai arah, kebijakan dan panduan bagi pemangku kepentingan untuk mewujudkannya. Dalam proses rencana strategis ditentukan arah, tujuan, nilai-nilai dan keadaan komunitas, serta mengembangkan pendekatan pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Suatu pernyataan strategi menggambarkan bagaimana setiap isu strategis akan dipecahkan. Strategi mencakup sejumlah langkah atau taktik yang dirancang untuk pencapaian tujuan dan sasaran, termasuk pemberian tanggung jawab, jadwal dan sumber-sumber

daya. Strategi merupakan komitmen organisasi secara keseluruhan terhadap nilai-nilai, filosofi dan prioritas.

Dalam upaya mencapai efisiensi dan efektifitas pelaksanaan program agar Perangkat Daerah semakin eksis serta unggul dalam persaingan pada lingkungan yang semakin kompetitif dan selalu berubah. Oleh karena itu, setiap Perangkat Daerah harus selalu melakukan perbaikan dan inovasi, secara bertahap dan berkelanjutan agar tercipta akuntabilitas dan peningkatan kinerja Perangkat Daerah.

Penyusunan Perubahan Renstra Perangkat Daerah merupakan tindak lanjut dari penetapan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Selain itu, dokumen perubahan Renstra PD juga memuat perubahan struktur organisasi PD yang ditetapkan dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 163 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

2. Fungsi Renstra

Renstra sebagai pedoman perencanaan 5 tahunan berfungsi :

- a. Sebagai dasar dalam merencanakan dan merumuskan rencana program dan kegiatan Perangkat Daerah (dalam kurun waktu 5 tahun);
- b. Sebagai acuan dan pedoman penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah.

3. Proses Penyusunan Perubahan Renstra

- a. Persiapan penyusunan;
- b. Penyusunan rancangan;
- c. Perumusan rancangan akhir;
- d. Penetapan.

4. Keterkaitan Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan Dokumen-dokumen Perencanaan Lainnya

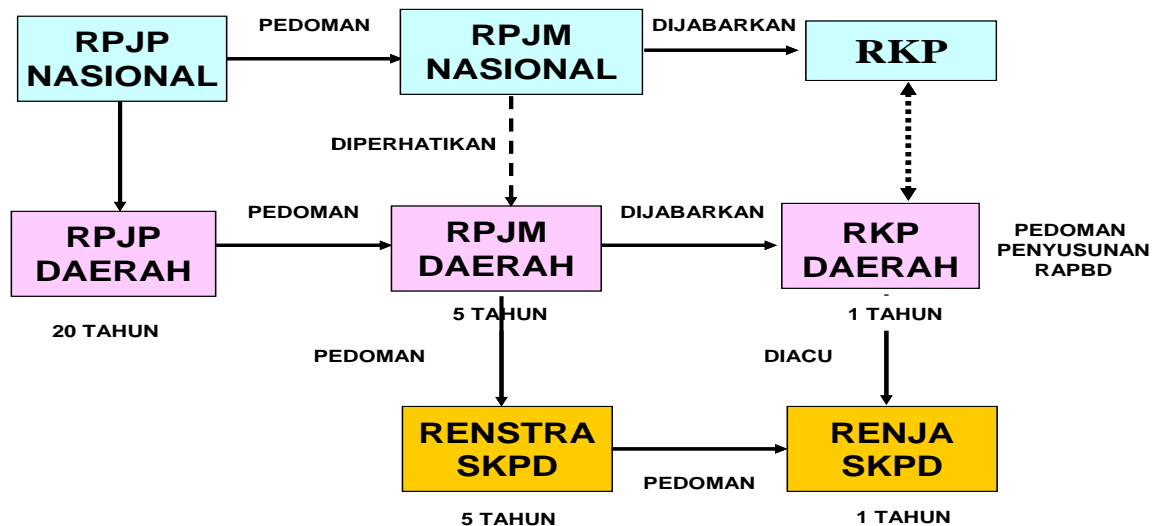
a. Keterkaitan Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan RPJM Daerah Kabupaten Bantul

Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul berpedoman pada RPJMD 2021-2026 sebagai dokumen perencanaan berwawasan 5 (lima) tahunan :

- 1) Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sebagai dokumen teknis sebagai penjabaran RPJMD 2021-2026;
- 2) Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul memuat Visi, Misi, Arah Kebijakan Teknis dan Indikasi rencana program setiap bidang kewenangan dan atau fungsi tugas pemerintahan untuk jangka waktu tertentu yang disusun oleh Perangkat Daerah yang berkoordinasi dengan BAPPEDA;

b. Keterkaitan Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul digunakan sebagai acuan penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang disusun sebagai dokumen Rencana Kerja Tahunan yang merupakan kompilasi rencana kerja bidang teknis setiap tahun anggaran.



Sejarah Perangkat Daerah

Sebelum diberlakukannya undang-undang otonomi daerah, Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Kantor Departemen Transmigrasi serta Unit Pelaksana Teknis (UPT) BLK, merupakan lembaga ditingkat kabupaten/kota dibawah koordinator Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja dan Kantor Wilayah Departemen Transmigrasi ditingkat propinsi.

Perwujudan Otonomi Daerah sesuai Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah, mulai diterapkan di Kabupaten Bantul pada Tahun 2001. Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Kantor Departemen Transmigrasi serta Unit Pelaksana Teknis (UPT) BLK melebur menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

Menyikapi situasi yang ada, Pemerintah Kabupaten Bantul mendapatkan limpahan kewenangan dan kebijakan pembangunan serta otonom. Agar kebijakan pembangunan tepat sasaran, maka dalam pelaksanaannya harus melibatkan 3 tiga pilar, yaitu masyarakat, swasta dan pemerintah. Sehingga sinergitas perubahan-perubahan dalam penerapan Otonomi Daerah, diharapkan dapat mewujudkan percepatan pembangunan pada bidang urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi, dalam upaya mencapai kesejahteraan masyarakat yang adil dan merata.

Guna pelaksanaan kewenangan urusan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sebagai tindak lanjut Otonomi Daerah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan berbagai peraturan sebagai berikut :

1. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 27 Tahun 2000 Tentang Penetapan Kewenangan Wajib Kabupaten Bantul;
2. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 28 Tahun 2000 Tentang Penetapan Kewenangan Bukan Wajib Kabupaten Bantul;
3. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 46 Tahun 2000 Tentang Pembentukan dan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul;

4. Surat Keputusan Bupati Bantul Nomor 153 Tahun 2001 Tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

1.2 Landasan Hukum

Dasar Hukum penyusunan Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah :

1. Undang- Undang No 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) diubah menjadi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
3. Undang – undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020- 2024;

7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2022 – 2024;
8. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi Validasi dan Inventarisasi Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017 – 2022;
10. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017-2022;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2006-2025 Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2010;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul;
14. Peraturan Bupati Bantul 73 tahun 2021 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021 – 2026 (Berita Daerah Kabupaten Bantul tahun 2021 Nomor 73);
15. Peraturan Bupati Bantul Nomor 118 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
16. Peraturan Bupati Nomor 163 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Memberikan arahan rencana yang memuat program, kegiatan, dan sub kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan fungsi, yang disusun berpedoman pada RPJMD:

- a. Merumuskan dan menetapkan tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan, serta program, kegiatan, dan sub kegiatan selama 5 (lima) tahun kedepan;
- b. Merumuskan indikator dan target kinerja terukur yang akan dicapai selama periode Renstra Perangkat Daerah;
- c. Menjadi instrumen pengukuran kinerja perangkat daerah sebagai hasil pengendalian dan evaluasi secara berkala;
- d. Menjadi pedoman bagi penyusunan Renja Perangkat Daerah dan RKA SKPD.

1.3.2 Tujuan

- a. Menyediakan suatu tolok ukur dalam upaya mengevaluasi kinerja tahunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul;
- b. Mengembangkan pemikiran, sikap dan tindakan yang berorientasi pada masa depan;
- c. Meningkatkan pelayanan masyarakat secara prima.

1.4 Sistematika Penulisan

Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2021 – 2026 disusun menurut Sistematika Penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI KABUPATEN BANTUL

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

2.3 Kinerja Pelayanan

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT
DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi
Pelayanan

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil
Kepala Daerah Terpilih

3.3 Telaahan Renstra Kementerian Tenaga Kerja RI dan
Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan
Transmigrasi, dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi DIY

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian
Lingkungan Hidup Strategis pada RPJMD

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BABA VIII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah menyelenggarakan urusan pemerintah bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan program kerja Dinas;
- b. Penyusunan perencanaan penyelenggaraan urusan di bidang tenaga kerja, dan transmigrasi;
- c. Perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- d. Penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja;
- e. Penyelenggaraan penempatan kerja, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi;
- f. Pelaksanaan peningkatan kesejahteraan pekerja dan penyelesaian permasalahan hubungan industrial;
- g. Pengoordinasian penyelenggaraan pelayanan perizinan dan/atau nonperizinan di bidang ketenagakerjaan, dan transmigrasi;
- h. Pengoordinasian pelaksanaan tugas dan fungsi satuan organisasi Dinas;
- i. Pengoordinasian pelaksanaan kesekretariatan Dinas;
- j. Pengoordinasian pengelolaan data dan informasi Dinas;
- k. Pengoordinasian pelaksanaan reformasi birokrasi, sistem pengendalian internal pemerintah, hukum, organisasi, ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan serta budaya pemerintahan Dinas;
- l. Pengoordinasian tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan;
- m. Pengoordinasian dan pembinaan pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan fungsional pada Dinas;
- n. Pengoordinasian pelaksanaan pemantauan, pengendalian, evaluasi, dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas Dinas; dan
- o. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Adapun uraian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sebagai berikut :

A. Sekretariat

Mempunyai tugas mempunyai tugas melaksanakan kesekretariatan dan pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan organisasi di lingkungan Dinas.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana kerja Sekretariat;
- b. Perumusan kebijakan teknis kesekretariatan;
- c. Penyusunan program kerja Dinas;
- d. Pengoordinasian pengelolaan keuangan Dinas;
- e. Penyelenggaraan kesekretariatan;
- f. Penyelenggaraan ketatausahaan Dinas;
- g. Pengoordinasian penyelenggaraan kepegawaian Dinas;
- h. Pengoordinasian pengelolaan barang milik daerah pada Dinas;
- i. Pengoordinasian penyelenggaraan kerumahtanggaan, kepastakaan, kearsipan, dokumentasi, kerjasama dan kehumasan pada Dinas;
- j. Fasilitasi penyelenggaraan reformasi birokrasi, sistem pengendalian internal pemerintah, hukum, organisasi, ketatalaksanaan, dan budaya pemerintahan pada Dinas;
- k. Pengoordinasian pengelolaan data dan sistem informasi;
- l. Fasilitasi tindak lanjut pelaksanaan hasil pemeriksaan pada Dinas
- m. Pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan organisasi di lingkungan Dinas;
- n. Pengoordinasian dan fasilitasi pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan fungsional pada Dinas;
- o. Pembinaan dan fasilitasi pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan fungsional pada Sekretariat;
- p. Pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan kinerja Dinas;
- q. Pengoordinasian pelayanan administrasi perkantoran Dinas;
- r. Pengoordinasian pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana;
- s. Pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan

program kerja Sekretariat; dan

- t. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Sekretariat terdiri dari :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas mempunyai tugas penyelenggaraan kepegawaian, kerumahtanggaan, pengelolaan barang, kepustakaan, kearsipan, kehumasan, hukum, organisasi dan ketatalaksanaan Dinas.

Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana kerja Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis terkait administrasi umum dan kepegawaian;
- c. Pengelolaan data kepegawaian Dinas;
- d. Penyiapan bahan mutasi pegawai Dinas;
- e. Penyiapan kesejahteraan pegawai Dinas;
- f. Penyiapan bahan pembinaan pegawai Dinas;
- g. Penyelenggaraan kerumahtanggaan Dinas;
- h. Penyelenggaraan perpustakaan Dinas;
- i. Pengelolaan barang milik daerah pada Dinas;
- j. Pengelolaan tata persuratan dan kearsipan;
- k. Penyiapan dan penyelenggaraan kerjasama dan kehumasan Dinas;
- l. Penyelenggaraan reformasi birokrasi, sistem pengendalian internal pemerintah, hukum, organisasi dan ketatalaksanaan dan budaya pemerintahan pada Dinas;
- m. Pelaksanaan pelayanan administrasi perkantoran;
- n. Pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana;
- o. Pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan
- p. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Sub Bagian Program, dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan program, pemantauan, evaluasi, pelaporan, pengelolaan data dan informasi serta pengelolaan keuangan Dinas.

Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud Sub Bagian Program dan Keuangan mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana kerja Subbagian Program dan Keuangan;
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pengendalian dan evaluasi;
3. Penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana strategis;
4. Penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana kegiatan dan anggaran;
5. Penyiapan, pengumpulan, pengolahan, penyajian dan pelayanan data dan informasi Dinas;
6. Penyiapan bahan penyusunan laporan program dan kegiatan;
7. Pengelolaan keuangan Dinas;
8. Pelaksanaan program peningkatan, pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan dan sistem pengendalian internal pemerintah pada Dinas;
9. Pelaksanaan tindak lanjut hasil pemeriksaan pada Dinas;
10. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan kinerja Dinas;
11. Penyusunan pertanggungjawaban keuangan Dinas;
12. Pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan kinerja pelaksanaan kegiatan Subbagian Program dan Keuangan; dan
13. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan bidang tugasnya.

B. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan, pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, evaluasi dan fasilitasi di bidang pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana kerja Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas;
2. Perumusan kebijakan bidang pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja;
3. Pengoordinasian penyelenggaraan pelatihan kerja;
4. Pengoordinasian penyelenggaraan peningkatan produktivitas tenaga kerja;
5. Pemberian fasilitasi pemagangan tenaga kerja;
6. Pengoordinasian pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
7. Pelaksanaan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja;
8. Pelaksanaan pemantauan, pembinaan dan evaluasi lembaga pelatihan kerja swasta;
9. Pengoordinasian peningkatan kompetensi sumberdaya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
10. Pelaksanaan pendampingan produktivitas pada perusahaan kecil;
11. Pelaksanaan pengukuran dan pemantauan produktivitas tingkat Kabupaten;
12. Pelaksanaan pemberian rekomendasi teknis peizinan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
13. Pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja;
14. Pembinaan dan fasilitasi pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan fungsional pada Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja;
15. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kinerja Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja; dan
16. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja terdiri dari :

a. Kelompok Substansi Pelatihan Kerja

Kelompok Substansi Pelatihan Kerja berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja. Kelompok Substansi Pelatihan Kerja dipimpin oleh

Jabatan Fungsional Ahli sebagai Subkoordinator dalam tugas menyelenggarakan pelatihan kerja. Untuk melaksanakan tugas menyelenggarakan pelatihan kerja, Kelompok Substansi Pelatihan Kerja mempunyai fungsi :

1. penyusunan rencana kerja Kelompok Substansi Pelatihan Kerja;
2. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pelatihan dan kelembagaan pelatihan kerja;
3. penyiapan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan;
4. penyiapan program pelatihan kerja;
5. pengoordinasian penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
6. pelaksanaan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja;
7. pengoordinasian peningkatan kompetensi sumberdaya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
8. pelaksanaan pemberian rekomendasi teknis perizinan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
9. pelaksanaan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja pemerintah dan unit pelatihan di perusahaan;
10. pelaksanaan pemantauan, pembinaan dan evaluasi lembaga pelatihan kerja swasta;
11. pemberian pelayanan dan pendaftaran perjanjian pemagangan;
12. penyiapan bahan koordinasi dan pelaksanaan koordinasi lintas lembaga dan kerjasama sektor swasta untuk penyediaan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja;
13. penyusunan kebutuhan sumberdaya manusia dalam pemberian izin Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
14. pelaksanaan pengadaan sarana pelatihan kerja Kabupaten;
15. penyusunan kesiapan sarana dan prasarana perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
16. pelaksanaan penentuan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja;

17. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang pelatihan kerja;
18. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan bidang pelatihan dan kelembagaan pelatihan;
19. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kinerja Kelompok Substansi Pelatihan Kerja; dan
20. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Kelompok Substansi Produktivitas Tenaga Kerja

Kelompok Substansi Produktivitas Tenaga Kerja berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja. Kelompok Substansi Produktivitas Tenaga Kerja dipimpin oleh Jabatan Fungsional Ahli sebagai Subkoordinator dalam tugas menyelenggarakan pelatihan kerja. Untuk melaksanakan tugas peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja, Kelompok Substansi Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

1. penyusunan rencana kerja Kelompok Substansi Produktivitas Tenaga Kerja;
2. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang Produktivitas Tenaga Kerja;
3. penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis bidang produktivitas tenaga kerja;
4. penyiapan promosi peningkatan produktivitas;
5. penyiapan sumber daya manusia bidang konsultasi dan peningkatan produktivitas;
6. penyiapan alat, teknis, metode peningkatan dan pengukuran produktivitas;
7. penyiapan data dan metode pengukuran produktivitas;
8. penyiapan bahan perencanaan pemantauan tingkat produktivitas;
9. pelaksanaan pengukuran tingkat produktivitas Kabupaten;
10. pelaksanaan pemantauan produktivitas;

11. pelaksanaan pengukuran kompetensi dan produktivitas tenaga kerja;
12. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang produktivitas tenaga kerja;
13. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kinerja Kelompok Substansi Produktivitas Tenaga Kerja; dan;
14. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

C. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi

Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan, pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, evaluasi dan fasilitasi di bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan transmigrasi.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana kerja Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kerja dan Transmigrasi ;
- b. Perumusan kebijakan teknis bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan transmigrasi;
- c. Pengoordinasian pelaksanaan tugas penyelenggaraan penempatan kerja;
- d. Pengoordinasian pelaksanaan tugas perluasan kesempatan tenaga kerja dan transmigrasi;
- e. Pelaksanaan pelayanan antarkerja di kabupaten;
- f. Pelaksanaan penerbitan rekomendasi teknis izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
- g. Pelaksanaan pengelolaan informasi pasar kerja;
- h. Pelaksanaan perlindungan Pra, Purna Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI);
- i. (pelaksanaan pembinaan, monitoring dan evaluasi tenaga kerja asing)
- j. Pengoordinasian pelaksanaan pengiriman transmigran;
- k. Pelaksanaan penyuluhan dan pelatihan transmigrasi;

- l. Pelaksanaan penyuluhan dan pelatihan transmigrasi;
- m. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan transmigrasi;
- n. Pembagian dan fasilitasi pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan fungsional pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kerja Dan Transmigrasi;
- o. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kinerja Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kerja Dan Transmigrasi; dan
- p. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kerja dan Transmigrasi terdiri dari :

a. Kelompok Substansi Penempatan Tenaga Kerja

Kelompok Substansi Penempatan Tenaga Kerja berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi. Kelompok Substansi Pelatihan Kerja dipimpin oleh Jabatan Fungsional Ahli sebagai Subkoordinator dalam tugas penyelenggaraan dan pengelolaan penempatan tenaga kerja. Untuk melaksanakan tugas menyelenggarakan penyelenggaraan dan pengelolaan penempatan tenaga kerja, Kelompok Substansi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana kerja Kelompok Substansi Penempatan Tenaga Kerja ;
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang penempatan tenaga kerja;
3. Pemberian pelayanan dan pengelolaan informasi pasar kerja dan bursa kerja;
4. Pelaksanaan perencanaan penyediaan sarana prasarana pemberian informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantara kerja;

5. Pemberian pelayanan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Lokal (AKL), Antara Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
6. Pembinaan dan monitoring pelaksanaan penempatan tenaga kerja pra penempatan dan pasca penempatan;
7. Pelaksanaan fasilitasi penyelesaian masalah penempatan tenaga kerja Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
8. Pemberian pelayanan perizinan dan pembinaan Bursa Kerja Khusus (BKK) dan satuan pendidikan dan lembaga pelatihan kerja;
9. Pelaksanaan fasilitasi, monitoring dan pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI);
10. Fasilitasi, pembinaan, dan pemantauan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA);
11. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang pelayanan penempatan tenaga kerja;
12. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kinerja Kelompok Substansi Penempatan Tenaga Kerja; dan
13. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Kelompok Substansi Perluasan Kesempatan Kerja

Kelompok Substansi Perluasan Kesempatan Kerja berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi. Kelompok Substansi Pelatihan Kerja dipimpin oleh Jabatan Fungsional Ahli sebagai Subkoordinator dalam tugas penyelenggaraan perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas penyelenggaraan perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi, Kelompok Substansi Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:

1. Penyusunan rencana kerja Kelompok Substansi Perluasan Kesempatan Kerja;
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang perluasan kesempatan kerja;
3. Pelaksanaan fasilitasi dan pendampingan Tenaga Kerja Sukarela (TKS);
4. Pelaksanaan penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan;
5. Pelaksanaan pemberdayaan penganggur, setengah penganggur, dan keluarga miskin melalui Sistem Padat Karya;
6. Pelaksanaan penciptaan Wira Usaha Baru (WUB) melalui pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri (TKM);
7. Pembinaan dan pengembangan kapasitas penganggur dan setengah penganggur melalui terapan Teknologi Tepat Guna (TTG);
8. Pemberdayaan tenaga kerja indonesia purna penempatan;
9. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kinerja Kelompok Substansi Perluasan Kesempatan Kerja; dan
10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Kelompok Substansi Transmigrasi

Kelompok Substansi Transmigrasi berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi. Kelompok Substansi Transmigrasi dipimpin oleh Jabatan Fungsional Ahli sebagai Subkoordinator dalam tugas melaksanakan pengelolaan dan fasilitasi transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas melaksanakan pengelolaan dan fasilitasi transmigrasi., Kelompok Substansi Transmigrasi mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana kerja Kelompok Substansi Transmigrasi;
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang transmigrasi;

3. Penyiapan bahan perumusan pedoman dan petunjuk teknis berkaitan dengan pendaftaran, seleksi dan pemindahan transmigran;
4. Memberikan informasi dan penyuluhan tentang ketransmigrasian kepada masyarakat;
5. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi calon transmigran;
6. Pelaksanaan pendaftaran, seleksi, dan pemindahan calon transmigran;
7. Pelaksanaan pelayanan pengangkutan calon transmigran dari desa asal ke penampungan kabupaten dan dari kabupaten ke penampungan provinsi;
8. Pelaksanaan pengawalan transmigrasi;
9. Pelaksanaan pembinaan calon transmigran dan masyarakat transmigran lokal:
10. Melaksanakan penanganan transmigran yang kembali dan bermasalah
11. Melaksanakan koordinasi penempatan transmigrasi;
12. Melaksanakan koordinasi dengan pengerak swadaya masyarakat (psm);
13. Melaksanakan pemilihan, penetapan dan menyusun draft kerja sama antar daerah (ksad) dengan daerah tujuan transmigrasi;
14. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang perluasan transmigrasi;
15. Pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kinerja kelompok substansi transmigrasi; dan
16. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

D. Bidang Hubungan Industrial

Bidang Hubungan Industrial mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan, pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, evaluasi dan fasilitasi di bidang hubungan industrial. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud , Bidang Hubungan Industrial mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana kerja Bidang Hubungan Industrial;
2. Perumusan kebijakan persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja, jaminan sosial tenaga kerja, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
3. Pelaksanaan verifikasi dokumen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Pelaksanaan pelayanan pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
5. Pelaksanaan pelayanan perusahaan alih daya;
6. Pelaksanaan verifikasi dokumen Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan ruang lingkup operasi pada daerah kabupaten;
7. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) daerah kabupaten;
8. Pelaksanaan koordinasi proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup kabupaten;
9. Pelaksanaan koordinasi pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
10. Pelaksanaan fasilitasi dan verifikasi keanggotaan serikat pekerja/buruh (SP/SB), federasi, konfederasi dan keanggotaan organisasi pengusaha;
11. Pelaksanaan fasilitasi dan Pemberdayaan Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah (LKS Tripda);
12. Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerjasama Bipartit di perusahaan;
13. Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Koperasi Karyawan/Kopkar di perusahaan;
14. Pelaksanaan fasilitasi Dewan Pengupahan Kabupaten (Depekab);
15. Pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
16. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang kesejahteraan pekerja jaminan sosial tenaga kerja, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

17. Penyelenggaraan pemantauan mogok kerja dan/atau unjuk rasa bidang ketenagakerjaan;
18. Pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
19. Pembinaan dan fasilitasi pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan fungsional pada Bidang Hubungan Industrial;
20. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kinerja Bidang Hubungan Industrial; dan
21. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Hubungan Industrial terdiri dari:

a. Kelompok Substansi Kesejahteraan Pekerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Kelompok Substansi Kesejahteraan Pekerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bidang Hubungan Industrial. Kelompok Substansi Kesejahteraan Pekerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dipimpin oleh Jabatan Fungsional Ahli sebagai Subkoordinator dalam tugas penyelenggaraan kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial tenaga kerja. Untuk melaksanakan tugas penyelenggaraan kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial tenaga kerja, Kelompok Substansi Kesejahteraan Pekerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berfungsi :

1. Penyusunan rencana kerja Kelompok Substansi Kesejahteraan Pekerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial tenaga kerja;
3. Pemberian pelayanan pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di perusahaan;
4. Pemberian pelayanan, pencatatan, dan pendaftaran proses alih daya;

5. Pelaksanaan verifikasi dokumen Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan ruang lingkup kabupaten;
6. Pengoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan ruang lingkup kabupaten;
7. Pelaksanaan pendataan dan informasi sarana jaminan sosial tenaga kerja dan pengupahan;
8. Penyiapan bahan pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
9. Pelaksanaan penyusunan rekomendasi penetapan upah minimum kabupaten;
10. Pelaksanaan verifikasi dokumen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
11. Fasilitasi pemberdayaan Dewan Pengupahan Kabupaten Bantul;
12. Fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan Lembaga Kerjasama Bipartit (LKS Bipartit) di perusahaan;
13. Pelaksanaan pembinaan Koperasi Pekerja di lingkungan perusahaan;
14. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi pelaksanaan kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial tenaga kerja;
15. Pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kinerja Kelompok Substansi Kesejahteraan Pekerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; dan
16. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Kelompok Substansi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kelompok Substansi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bidang Hubungan Industrial. Kelompok Substansi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dipimpin oleh Jabatan Fungsional Ahli sebagai Subkoordinator dalam tugas melaksanakan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Untuk melaksanakan tugas melaksanakan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Kelompok Substansi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana kerja Kelompok Substansi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
3. Pelaksanaan pendataan dan informasi sarana hubungan industrial;
4. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
5. Pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
6. Pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
7. Pelaksanaan pemantauan mogok kerja dan/atau unjuk rasa bidang ketenagakerjaan;
8. Pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
9. Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah (LKS Tripda);
10. Pelayanan pendaftaran Serikat Pekerja atau Serikat Buruh;

11. Pelaksanaan fasilitasi, verifikasi dan rekapitulasi keanggotaan pada serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh serta afiliasi dan nonafiliasi;
12. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
13. Pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kinerja Kelompok Substansi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan
14. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

D. UPTD BLK

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas pada bidang pelatihan kerja berbasis kompetensi.

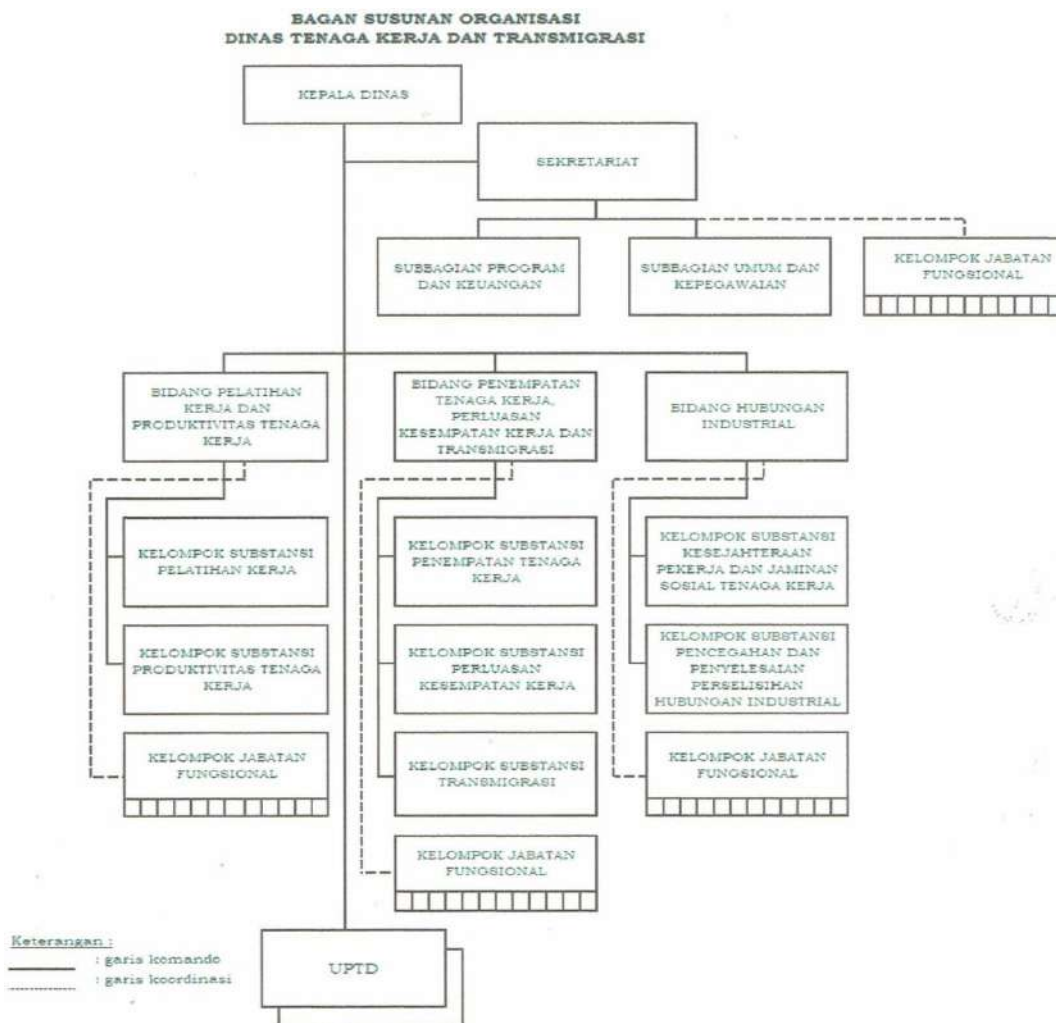
Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, UPTD BLK mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana kerja UPTD Balai Latihan Kerja;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi ;
- c. Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi penyelenggaraan pelatihan kerja;
- d. Pelaksanaan kegiatan teknis operasional pelatihan institusional dan non institusional (Mobile Training Unit);
- e. Pelaksanaan ketatausahaan;
- f. Pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan kinerja UPTD Balai Latihan Kerja; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul melaksanakan beberapa program / kegiatan baik program wajib maupun program pilihan. Selain itu Penyusunan Rencana Strategi dan Rencana Kinerja tidak terlepas dari

sistem penganggaran dari Dinas dan Pemerintah Daerah. Anggaran dalam suatu kegiatan dan program dipertimbangkan dalam rangka menyesuaikan sasaran dan tujuan serta strategi pencapaiannya. Di dalam penyusunan rencana kinerja, memadukan setiap kegiatan dengan anggarannya baik kegiatan yang tercantum dalam RKA dan target kerja tahunan maupun beberapa kegiatan baru yang bersifat strategis dengan kemungkinan perubahan dalam penyesuaian penganggarnya.

Berikut bagan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi:



2.1.1 Sumberdaya Manusia

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi didukung dengan sumber daya Manusia sebagai berikut:

1. ASN sebanyak 63 orang
2. Tenaga fungsional 14 orang

Berdasarkan jumlah PNS menurut data per Agustus 2021 dapat diperoleh kondisi dan data selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 2.1
Data Pegawai Tahun 2021

No	Jabatan	Eselon	Gol	Pendidikan	Jumlah
1	Kepala Dinas	N/A	N/A	N/A	N/A
2	Sekretaris Dinas	III	IV	S2	1
3	Kepala Bidang	III	IV	S1	1
4	Kepala Bidang	III	III	S1	1
5	Kasubag	IV	III	S1	2
6	Kasubag	IV	III	D3	1
7	Kepala Seksi	IV	III	S1	8
8	Arsiparis		III	S1	1
9	Pengantar Kerja		III	S1	1
			III	S1	1
10	Mediator		III	S1	1
			III	S1	2
			III	S1	1
11	Staf Umum		II	SLTP	1
				SLTA	2
				D3	5
				S1	5
			III	SLTA	14
				D3	4
				S1	4

Dengan jumlah pegawai yang cukup didukung oleh personil yang mempunyai kapasitas yang tinggi berpendidikan sarjana diharapkan Dinas ini mempunyai kemampuan dalam fungsi pelayanannya.

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi merupakan Dinas yang cukup spesifik, karena di dalam pelayanannya sangat tergantung kepada Tenaga fungsionalnya. Beberapa fungsi pelayanan bisa diselesaikan hanya oleh tenaga fungsional seperti pencarian lowongan pekerjaan, penyelesaian sengketa hubungan industrial, serta instruktur pelatihan.

Namun demikian apabila dilihat dari jumlah tenaga fungsional yang ada dibandingkan dengan kebutuhan masih sangat jauh. Seperti mediator ketenagakerjaan, untuk menangani dan memfasilitasi perusahaan yang jumlahnya lebih dari 600 perusahaan diperlukan minimal 5 tenaga mediator. Begitu juga pengantar kerja yang bertugas melakukan pelayanan antar kerja. Dengan tingkat pengangguran terbuka diatas 3% sehingga masih dibutuhkan minimal 5 pengantar kerja. Kondisi sekarang pengantar kerja berjumlah 2 orang dan 2 calon pengantar kerja, akan tetapi berdasarkan PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 5 TAHUN 2014 pasal 27 ayat 1 Pengangkatan pertama kali dalam Jabatan Fungsional Pengantar Kerja harus memenuhi syarat : a. berijazah paling rendah Sarjana (S1)/Diploma IV (DIV), ilmu ekonomi, ilmu sosial humaniora, ilmu pendidikan serta rumpun seni, desain dan media serta kualifikasi lain yang ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sedangkan 2 calon pengantar kerja berpendidikan D3 sehingga tidak memenuhi syarat sebagai pengantar kerja dan diusulkan menjadi jabatan fungsional umum. Selain itu usia rata rata tenaga fungsional terutama instruktur sudah mendekati usia pensiun, sehingga perlu ada penambahan dan kaderisasi tenaga fungsional.

2.2.2 Sumberdaya Sarana Prasarana

Tabel 2.3

Data Sarana Prasarana Tahun 2021

NO	Nama Barang	Jumlah	Kondisi	Keterangan
1	Gedung	4 unit	Tidak layak	Karena usia bangunan lebih dari 20 tahun
2	Mobil	6 unit	3 mobil sudah tidak layak	Perlu perbaikan dan penambahan untuk operasional
3	Sepeda motor	13 unit	5 sepeda motor sudah tidak layak	Perlu perbaikan dan penambahan
4	Komputer	15 buah	4 sudah tidak layak	Perlu penambahan
5	Laptop	13 buah	2 rusak berat 4 sudah tidak layak	Perlu penambahan

2.2 Kinerja Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Bantul

2.2.1 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Bantul

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja PD berdasarkan sasaran/target Renstra PD periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan PD dan/atau indikator lainnya seperti MDGs atau indikator yang telah diratifikasi oleh Pemerintah.

Keberhasilan merupakan sesuatu yang bersifat relatif dan sulit diukur sehingga untuk mengetahui keberhasilan perlu dibuat indikator-indikator yang lebih dapat diukur. Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul menetapkan indikator kinerja periode 2016-2021 (review) sebagai tolok ukur untuk dapat menilai keberhasilan kegiatan yang dilaksanakan.

Indikator kinerja merupakan hal yang bersifat dinamis karena akan tergantung pada perkembangan kondisi, peraturan, anggaran, kebijakan dan lain-lain. Pencapaian terhadap indikator kinerja yang telah ditetapkan akan memberikan gambaran tentang sejauh mana organisasi dapat mencapai kinerjanya sesuai *dengan* tugas, peran dan fungsi yang diembannya. Pencapaian Kinerja Pelayanan PD disusun dengan format seperti dalam Tabel 2.

NO	Indikator Kinerja Perangkat Daerah	Target						Realisasi						Rasio Capaian					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Bursa Tenaga Kerja																		
5	Penetapan Angka KHL (Kebutuhan Hidup Layak)	1.297.700	1.404.760	1.527.150	1.578.389	1.679.093	1.773.479	1.297.700	1.404.760	1.572.150	1.649.800	1.790.500	1.773.479**	100%	100%	100%	104%	106%	100%
	Jumlah penyelesaian perselisihan HI	50 kasus	50 kasus	50 kasus	50 kasus	50 kasus	50 kasus	35 kasus	45 kasus	69 kasus	40 kasus	42 kasus	45 kasus**	70%	90%	138%	90%	84%	100%
	Jumlah peserta sosialisasi jamsostek	240 orang	240 orang	240 orang	240 orang	240 orang	240 orang	240 orang	240 orang	240 orang	240 orang	240 orang	240 orang**	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Jumlah lembaga yang didampingi	50 perusahaan	50 perusahaan	50 perusahaan	50 perusahaan	50 perusahaan	50 perusahaan	50 perusahaan	50 perusahaan	50 perusahaan	50 perusahaan	50 perusahaan	50 perusahaan**	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Jumlah peserta kegiatan sosialisasi pelaksanaan LKS bipartit	120 orang	120 orang	120 orang	120 orang	120 orang	120 orang	33 orang	80 orang	160 orang	120 orang	70 orang	120 orang**	27%	66%	133%	100%	58%	100%
6	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan	75%	77%	80%	82%	85%	87%	77,5%	80%	85%	83%	74%	87%**	100.6%	103.8%	106.2%	101,2%	88.09%	100%
	Jumlah penyuluhan kettenagakerjan	18 kali	18 kali	18 kali	18 kali	18 kali	18 kali	6 kali	10 kali	24 kali	15 kali	48 kali	18 kali**	50%	55%	133%	83%	266%	100%
	Jumlah penempatan tenaga kerja	2700 orang	2700 orang	2700 orang	2700 orang	2700 orang	2700 orang	2107 orang	2650 orang	2666 orang	2691 orang	2556 orang	2312 orang**	78%	98%	98%	99%	94%	100%
7	Persentase tenaga kerja yang berwirausaha	62%	65%	67%	70%	72%	75%	62,5%	66,5%	69%	71,5%	70%	75%**	100.8%	102.3%	102.9%	102.4%	97.2%	100%
	Jumlah peserta kegiatan TTG	40 orang	40 orang	40 orang	40 orang	40 orang	40 orang	40 orang	40 orang	40 orang	80 orang	40 orang	40 orang**	100%	100%	100%	200%	100%	100%
	-Jumlah lokasi padat karya	178 lokasi	178 lokasi	178 lokasi	178 lokasi	178 lokasi	178 lokasi	135 lokasi	144 lokasi	178 lokasi	216 lokasi	191 lokasi	63 lokasi**	75%	80%	100%	121%	107%	91%
	Jumlah peserta Kegiatan pembinaan lansia dan disabilitas	60 orang	60 orang	60 orang	60 orang	60 orang	60 orang	60 orang	60 orang	60 orang	120 orang	240 orang	60 orang**	100%	100%	100%	200%	400%	100%

NO	Indikator Kinerja Perangkat Daerah	Target						Realisasi						Rasio Capaian					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Jumlah peserta kegiatan TKM	60 orang	60 orang	60 orang	60 orang	60 orang	60 orang	60 orang	60 orang	120 orang	60 orang	180 orang	60 orang**	100%	100%	200%	100%	300%	100%
8	Persentase penempatan transmigrasi	60%	63%	65%	67%	70%	72%	84%	80%	72%	100%	0%	72%**	140%	126.9%	110.7%	149.2%	0	100%
9	Jumlah kk penempatan transmigrasi	20 kk	20 kk	20 kk	20 kk	20 kk	20 kk	45 kk	15 kk	50 kk	27 kk	20 kk	0 kk**	225%	250%	100%	135%	100%	100%

**) BPS tidak merilis*

****) Capaian s/d TW 1*

2.2.2 Kinerja Keuangan Perangkat Daerah

Alokasi anggaran belanja langsung Tahun 2016 - 2021 yang dialokasikan untuk membiayai program-program prioritas yang langsung mendukung pencapaian sasaran strategis. Belanja langsung dibagi menjadi anggaran yang digunakan untuk penyelenggaraan program/kegiatan yang utama dan anggaran untuk belanja langsung program/kegiatan pendukung dan anggaran untuk program/kegiatan utama.

Efisiensi belanja langsung pada tahun 2020 sebesar 3.68 %, dari total anggaran belanja langsung yang dialokasikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan akuntabilitas kinerja telah terjadi efisiensi, yaitu tercapainya target yang telah ditentukan akan tetapi terdapat penghematan anggaran.

Efisiensi anggaran untuk program/kegiatan utama sebesar 3.06 %, sedangkan efisiensi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 7.93 %. Jika dilihat dari efisiensi anggaran per IKU, efisiensi anggaran terbesar pada program/kegiatan di IKU Angka Pengangguran sebesar 3.24 %, sedangkan efisiensi anggaran terkecil pada program/kegiatan di IKU angka pengangguran sebesar 3.06 %. Jika dilihat dari efisiensi anggaran per sasaran, maka sasaran Terlaksananya penerapan UMK, memiliki efisiensi anggarannya paling besar yaitu 3.24 % dari anggaran target. Sedangkan sasaran Meningkatkan jumlah lapangan pekerjaan efisiensi anggarannya terkecil yaitu 3.06% dari anggaran target.

Efisiensi belanja langsung Tahun 2020 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut :

Tabel 2.5
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah
 Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Bantul

NO	Uraian Sumber Keuangan	Anggaran						Capaian						Rasio Realisasi dan Anggaran					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Belanja Pegawai	466.47 7 .000	424.08 9 000	474.750 . 000	506.405 .000	803.605 . 000	7.842.22 0. 470	264.486 . 000	416.839 000	462.700 . 000	491.550 . 000	751.025 . 000	90.385. 000*	56. 65%	98. 11%	97. 46%	97 .06%	93. 54%	10%*
2	Belanja Modal	265.35 0. 000	633.52 8. 000	287.200 . 000	562.679 . 000	575.850 . 000	16.359. 000	263.850 . 000	603.182 . 000	283. 033. 000	538.140 300	563.480 . 000	16.070. 000*	99. 24%	95. 26%	98 .68%	95. 63%	97. 91%	98,2 %*
3	Belanja Barang dan Jasa	23.536 . 138.70 0	22.090 . 697.50 0	24.682. 113. 467	29.083. 514. 066	22.568. 258. 355	25.322.6 65. 000	21.149. 917.973	20.696. 290 137	23.773. 842 855	27.974. 42 8.643	21.751. 232 .011	2.074.1 91. 239*	91. 30%	93. 68%	96. 31%	96. 18%	95. 45%	8,1%*

*) Realisasi s.d TW 1

2.3 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

Tantangan yang dihadapi :

- a. Pengaruh globalisasi di semua sektor
- b. Perlindungan TKI di luar negeri belum optimal
- c. Tingginya angka penduduk miskin
- d. Lapangan kerja formal semakin berkurang
- e. Pertumbuhan ekonomi secara riil masih relatif kecil
- f. Tuntutan pelayanan public yang semakin tinggi

Peluang yang ada :

- a. Terbukanya peluang dan kesempatan bekerja dan berwirausaha
- b. Adanya kerjasama antar daerah
- c. Adanya jaringan kemitraan antara pemerintah dengan masyarakat, lembaga sosial, dan CSR
- d. Peluang kerja di luar Bantul
- e. Terbukanya hubungan industrial yang kondusif
- f. Terbukanya Daerah Luar Jawa untuk program transmigrasi
- g. Semakin tingginya permintaan tenaga kerja yang mempunyai keahlian

Pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang merupakan bagian pembangunan daerah yang bertujuan untuk menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dengan harapan jumlah penganggur dan setengah penganggur dapat ditekan atau diperkecil. Sehubungan dengan hal tersebut, kondisi permasalahan ketenagakerjaan ternyata sangat terkait erat dengan keadaan ekonomi yang berkembang setiap saat.

Pertumbuhan ekonomi terkait erat terhadap dunia usaha, bahwa pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi akan berpengaruh pada terciptanya iklim usaha yang kondusif, yaitu melalui investasi yang

ditanamkan oleh para investor, sehingga akhirnya akan berdampak pada perluasan kesempatan kerja. sebaliknya menurunnya pertumbuhan ekonomi juga akan berdampak negatif terhadap bidang ketenagakerjaan.

Kondisi tersebut mendorong pemerintah dan masyarakat memanfaatkan peluang kerja di luar negeri sebagai salah satu upaya yang cukup strategis guna menangani masalah pengangguran di dalam negeri. Karena keterbatasan kemampuan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pencari kerja yang pada umumnya berpendidikan SLTA ke bawah, sehingga kesempatan kerja terbuka pada umumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang tidak terlalu membutuhkan ketrampilan khusus ternyata juga menimbulkan berbagai kasus mulai dari perlakuan-perlakuan yang tidak manusiawi oleh majikan/pengguna jasa, sampai pemulangan paksa/deportasi karena statusnya yang ilegal.

Selain kondisi dunia usaha yang belum kondusif, minimnya informasi pasar kerja baik dalam maupun luar negeri juga merupakan salah satu kendala dalam upaya untuk menangani masalah pengangguran dan disatu sisi pencari kerja tidak mudah untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kompetensinya, disisi lain para pengguna juga sulit mendapatkan pekerja sesuai dengan job/jabatan yang dibutuhkan.

Melihat kenyataan tersebut masalah ketenagakerjaan khususnya penanganan pengangguran terbuka (*open unemployment*) merupakan masalah nasional yang serius dan harus segera dipecahkan bersama baik antara pihak pemerintah dan swasta, maupun antar instansi pemerintah. Dalam hal ini pemerintah mempunyai peranan sangat penting yaitu disamping sebagai penggerak, pemerintah juga ikut serta menciptakan perluasan kesempatan kerja dan penanganan masalah pengurangan pengangguran.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS
PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Identifikasi permasalahan tugas dan fungsi pelayanan digunakan untuk menentukan program dan kegiatan fungsi pelayanan Perangkat daerah yang tepat sebagai solusi terhadap permasalahan yang dihadapi. Identifikasi dengan menggunakan kriteria tertentu harus dilakukan sehingga menghasilkan daftar permasalahan yang secara faktual dihadapi dalam pelayanan kepada masyarakat. Kriteria yang digunakan untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan diangkat adalah:

1. Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Perangkat Daerah adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau diutamakan dalam perencanaan karena dampaknya yang signifikan bagi Perangkat Daerah dimasa datang;
2. Suatu kondisi yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian yang lebih besar, atau suatu kondisi/keadaan yang apabila tidak dimanfaatkan akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan kualitas layanan.

Tabel 3.1

Tabel data penempatan tenaga kerja Tahun 2018 - 2020

NO	Tahun	Jumlah Pencari Kerja	Jumlah Penempatan Tenaga Kerja			Total Jumlah Penempatan Tenaga Kerja
			AKAD	AKL	AKAN	
1	2018	13.335	130	2.702	398	3.230
2	2019	16.870	110	2.967	252	3.329
3	2020	19.190	52	2.250	21	2.325

Sumber: BPS, Kabupaten Bantul dalam Angka 2021

Berdasarkan tabel 3.1 jumlah penempatan tenaga kerja dari tahun 2018 – 2020 yang paling tinggi penempatan melalui Antar Kerja Lokal (AKL). Pada tahun 2020 penempatan melalui Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Lokal dan Antar Kerja Antar Negara mengalami penurunan akibat dari adanya pandemi Covid19.

Masalah pokok yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah Serapan Tenaga Kerja yang masih rendah. Sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul belum maksimal dalam berkontribusi mengurangi angka pengangguran. Perbandingan lowongan kerja, pencari kerja yang terdaftar dan pencari kerja yang ditempatkan dapat dilihat bahwa adanya ketimpangan. Hal ini salah satu sebabnya adalah adanya kesenjangan ketrampilan ataupun kompetensi antara pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu jumlah lowongan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja, sehingga penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja perlu mendapat perhatian dan penanganan yang serius dan harus melibatkan beberapa sektor dan instansi terkait secara terkoordinasi ataupun dengan pihak swasta. Dominasi angkatan kerja dengan tingkat pendidikan yang rendah. pencari kerja kesulitan untuk memasuki pasar kerja formal.

Pada dunia kerja informal kadang belum ada kejelasan aturan norma ketenagakerjaannya, sering timbul masalah hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Misalnya upah yang belum sesuai ketentuan, perlakuan yang sewenang – wenang dari pemberi kerja dan lain sebagainya. Dengan demikian perlu pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja sesuai dengan tuntutan kebutuhan pasar kerja.

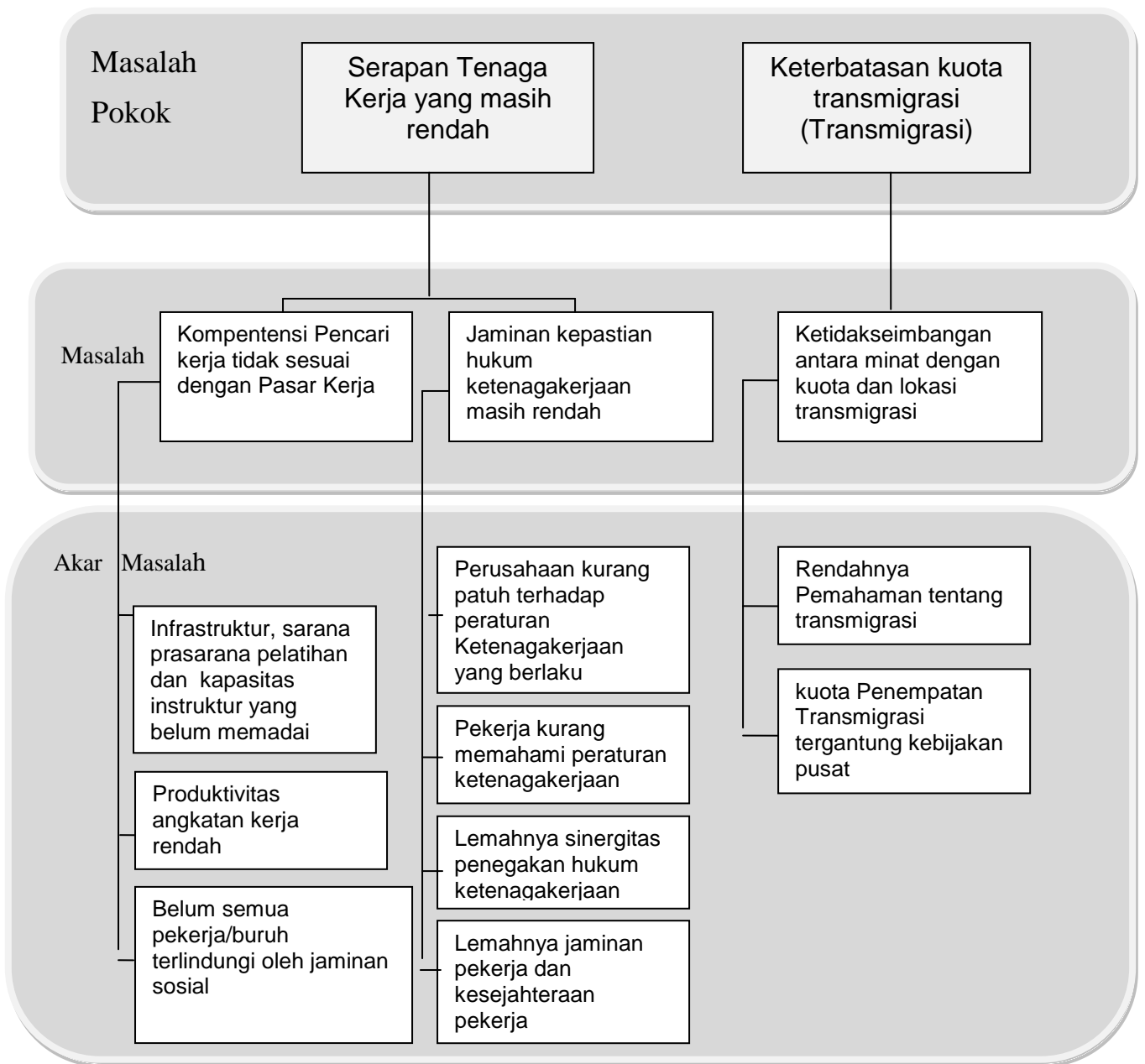
Peningkatan ketrampilan atau kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan non formal yang diselenggarakan oleh lembaga latihan kerja baik pemerintah maupun swasta. Dalam penyelenggaraan pelatihan keterampilan di BLK belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang dinamis disertai

perkembangan teknologi informasi / industri, sehingga mempengaruhi tingkat penyerapan dan penempatan lulusan pelatihan. Hal tersebut disebabkan terbatasnya fasilitas/peralatan latihan yang belum relevan dengan perkembangan industri dan teknologi.

Fakta juga membuktikan bahwa rendahnya penyerapan lulusan BLK disebabkan karena kurangnya kemandirian lulusan BLK dalam mengembangkan dan mengoptimalkan keterampilan yang dimiliki serta keterbatasan pola pikir masyarakat akan pentingnya wirausaha sebagai pekerjaan alternatif yang potensial. Dengan kondisi real tersebut, masih perlu kerjasama dengan pihak lain agar dapat mengembangkan program inkubator wirausaha baru yang membimbing/membantu lulusan dalam menjalankan usaha baru yang dijalani sehingga diharapkan dapat berkembang.

Dari berbagai uraian di atas, yang menjadi permasalahan bidang ketenagakerjaan seperti gambar dan tabel dibawah ini:

Gambar 3.1. Analisis Pohon masalah



Adapun Identifikasi Permasalahan Untuk Penentuan Program Pelayanan di Kabupaten Bantul dapat digambarkan melalui Tabel 3.1.

**Tabel 3.1 Pelayanan
Pemetaan Permasalahan Perangkat Daerah**

NO (1)	MASALAH POKOK (2)	MASALAH (4)	AKAR MASALAH (3)
1.	Rendahnya serapan Tenaga Kerja	Kompetensi Pencari kerja tidak sesuai dengan Pasar Kerja	Infrastruktur, sarana prasarana pelatihan dan kapasitas instruktur yang belum memadai untuk kebutuhan industri
			Produktivitas tenaga kerja rendah
			Belum semua pekerja/buruh terlindungi oleh jaminan sosial
		Jaminan kepastian hukum ketenagakerjaan masih rendah	Perusahaan kurang patuh terhadap peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku
			Pekerja kurang memahami peraturan ketenagakerjaan
			Lemahnya sinergitas penegakan hukum ketenagakerjaan
			Lemahnya jaminan pekerja dan kesejahteraan pekerja
2.	Keterbatasan kuota transmigrasi (Transmigrasi)	Ketidakseimbangan antara minat dengan kuota dan lokasi transmigrasi	kuota Penempatan Transmigrasi tergantung sepenuhnya dari kebijakan pusat

Berpijak dari hal tersebut di atas, secara lebih jelas identifikasi permasalahan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sesuai tugas dan fungsi pelayanan dapat diuraikan antara lain sebagai berikut:

1. Perangkat Daerah data belum bisa efektif dilaksanakan; perlu intervensi semua pihak stakeholder untuk menghasilkan data yang akurat. (data ketenagakerjaan belum komprehensif);

2. Produktivitas tenaga kerja kurang;
3. Infrastruktur, sarana prasarana pelatihan dan kapasitas instruktur yang belum memadai untuk kebutuhan industri;
4. Belum semua pekerja/buruh terlindungi oleh jaminan sosial.

3.2 Telaahan Visi, Misi Dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Perencanaan pembangunan daerah merupakan suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai stakeholder, dalam pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya daerah, serta dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam jangka waktu tertentu. Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) pada dasarnya merupakan dokumen perencanaan pembangunan daerah dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang disusun berdasarkan atas visi, misi Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah terpilih.

Visi dan misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bantul tahun 2021 - 2026 selaras dengan arah Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bantul, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta serta selaras juga dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN).

Dengan memperhatikan dokumen-dokumen perencanaan tersebut di atas, dan juga memperhatikan kondisi permasalahan dan tantangan pembangunan yang dihadapi sekaligus tertuang dalam isu-isu strategis, maka dirumuskan visi, misi tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026 sebagai berikut :

VISI

Pengertian visi diartikan sebagai gambaran spesifik tentang apa yang ingin dicapai dan misi adalah bagaimana visi itu diwujudkan, kemudian berdasarkan visi dan misi tersebut kemudian dirumuskan

tujuan serta sasaran-sasaran yang akan dicapai beserta indikator-indikatornya.

Visi Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026 adalah:

“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang Harmonis, Sejahtera dan Berkeadilan Berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam Bingkai NKRI yang berBhineka Tunggal Ika”

Visi Kabupaten Bantul berpedoman pada Visi Pembangunan Nasional yang dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 yaitu “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong” yang disebut sebagai Nawacita Ke-dua. Visi Kabupaten Bantul juga berpedoman pada Visi Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta yang dituangkan dalam Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Daerah Istimewa Yogyakarta 2017-2022 yaitu “Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia Jogja”.

Keterkaitan visi sebagaimana dimaksud dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 5 1 Keselarasan Visi RPJMN, RPJMD DIY, dan Visi RPJMD Kabupaten Bantul

MISI

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional menjelaskan bahwa misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Oleh karena itu, sebuah visi belum dapat dikatakan sempurna tanpa adanya serangkaian misi yang berfungsi untuk mewujudkan cita-cita tersebut. Dengan memperhatikan seluruh aspek pembangunan yang dibutuhkan oleh Kabupaten Bantul dan dengan memperhatikan langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai visi pembangunan Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026, maka dirumuskan misi sebagai berikut:

1. Penguatan reformasi birokrasi menuju pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, akuntabel, dan menghadirkan pelayanan publik prima.

Misi ini dimaksudkan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dengan meningkatkan kualitas pelayanan melalui optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi yang terintegrasi .

2. Pengembangan sumberdaya manusia unggul, berkarakter dan berbudaya istimewa.

Misi ini dimaksudkan untuk menyiapkan sumberdaya manusia yang cakap, mampu bersaing dan berkarakter budaya Yogyakarta.

3. Pendayagunaan potensi lokal dengan penerapan teknologi dan penyerapan investasi berorientasi pada pertumbuhan ekonomi inklusif.

Misi ini dimaksudkan mewujudkan pertumbuhan ekonomi inklusif melalui pemanfaatan pendayagunaan potensi lokal yang didukung oleh penerapan teknologi dan kemudahan investasi.

4. Peningkatan kualitas lingkungan hidup, infrastruktur dan pengelolaan risiko bencana.

Misi ini dimaksudkan untuk mewujudkan pemenuhan infrastruktur publik dengan mempertimbangkan kualitas lingkungan hidup dan pengelolaan risiko bencana.

5. Penanggulangan masalah kesejahteraan sosial secara terpadu dan pencapaian Bantul sebagai kabupaten layak anak, ramah perempuan, lansia dan difabel.

Tabel 3.2

Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul terhadap Pencapaian Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati

No	Misi ke- 3 Pendayagunaan potensi lokal dengan penerapan teknologi dan penyerapan investasi berorientasi pada pertumbuhan ekonomi inklusif.	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
1.	Meningkatnya Serapan Tenaga kerja	Semakin tingginya permintaan tenaga kerja yang mempunyai keahlian	Kurangnya keahlian yang dimiliki pencari kerja
			Informasi lowongan pekerjaan tidak sampai ke pencari kerja
		Terbukanya hubungan industrial yang kondusif	Jaminan kepastian hukum ketenagakerjaan masih rendah
			Masih banyak perusahaan yang belum menerapkan upah minimum kabupaten
		Terbukanya Daerah Luar Jawa untuk program transmigrasi	kuota Penempatan Transmigrasi tergantung kebijakan pusat

3.3 Telaahan Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

3.3.1 Kementerian Ketenagakerjaan RI

Visi dan misi Kementerian Ketenagakerjaan merupakan bagian dari visi dan misi pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan lintas bidang dan pembangunan wilayah demi terwujudnya visi dan misi pembangunan nasional. Berikut adalah visi dan misi Kementerian Ketenagakerjaan.

1. Visi

Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan visi Presiden-Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 yaitu, "**Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian berlandaskan Gotong Royong**"

2. Misi

Misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020- 2024 adalah;

- a. Peningkatan kualitas manusia indonesia;
- b. Struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing;
- c. Pembangunan yang merata dan berkeadilan;
- d. Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan;
- e. Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa;
- f. Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya;
- g. Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga;
- h. Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya;
- i. Sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan.

Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden poin a, poin b, poin c, poin g, poin h dan poin i. Upaya yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan untuk mewujudkan visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020- 2024 tersebut yaitu:

- a. Memberikan dukungan teknis dan administrasi serta analisis yang cepat, akurat dan responsif, kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam pengambilan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan negara;
- b. Menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang pengawasan, administrasi umum, informasi dan hubungan kelembagaan, dan
- c. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan prasarana Kementerian Ketenagakerjaan.

3. Tujuan

Kementerian Ketenagakerjaan memiliki tujuan:

- a. Mewujudkan manusia Indonesia yang berkualitas dan berdaya saing menghadapi dinamika pasar kerja yang fleksibel;
- b. Mewujudkan reformasi peraturan yang mendorong percepatan investasi dan penciptaan lapangan kerja;
- c. Meningkatkan perluasan penempatan tenaga kerja baik dalam dan luar negeri dalam rangka penciptaan lapangan kerja;
- d. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di masa datang;
- e. Mewujudkan hubungan industrial dan dialog sosial ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif;
- f. Mewujudkan perluasan dan kualitas perlindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan;

- g. Mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang efisien dan efektif dalam menghadapi perubahan dunia yang dinamis.

4. Sasaran Strategis

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan menuangkannya ke dalam dua sasaran strategis, yakni:

- a. Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel. Peningkatan daya saing tenaga kerja dan iklim hubungan industrial yang kondusif perlu menjadi sasaran strategis dalam periode 2020-2024. Masalah daya saing tenaga kerja yang rendah ini berkaitan dengan kualitas SDM yang rendah, karena tenaga kerja masih didominasi oleh lulusan SD (40,7 persen), sementara tidak semua tenaga kerja lulusan pendidikan yang lebih tinggi memiliki kesiapan dan kapasitas sesuai kebutuhan dunia kerja. - 47 - Mismatch keterampilan, kesenjangan kualitas pendidikan antarwilayah, keterbatasan talenta untuk siap dilatih dan bekerja menjadi isu-isu yang perlu ditangani dalam peningkatan kualitas tenaga kerja. Oleh sebab itu, produktivitas dan daya saing manusia Indonesia masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan Global Human Capital Index oleh World Economic Forum (WEF) 2017, peringkat SDM Indonesia berada pada posisi 65 dari 130 negara, tertinggal dibandingkan Malaysia (peringkat 33), Thailand (peringkat 40), dan Vietnam (peringkat 64). Meskipun produktivitas tenaga kerja Indonesia mengalami peningkatan, yaitu dari 81,9 juta rupiah/orang pada tahun 2017 menjadi 84,07 juta rupiah/orang pada tahun 2018, produktivitas tenaga kerja Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan Singapura dan Malaysia. Selain itu, pertumbuhan PDB Indonesia sebesar 4,9 persen di tahun 2017, hanya 0,6 persen yang bersumber dari Total Factor Productivity (TFP). Sisanya 2,8

persen pertumbuhan ekonomi bersumber dari modal kapital dan 1,5 persen dari modal manusia. Kebutuhan tenaga kerja terampil, kreatif, inovatif dan adaptif belum dapat dipenuhi secara optimal. Rendahnya kualitas tenaga kerja yang belum merespon perkembangan kebutuhan pasar kerja merupakan salah satu penyebab mengapa produktivitas dan daya saing Indonesia masih tertinggal. Saat ini proporsi pekerja berkeahlian menengah dan tinggi di Indonesia hanya sekitar 39,57 persen (Sakernas Agustus, 2018), lebih rendah dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya. Lebih lanjut, dalam menghadapi pasar kerja yang fleksibel, diperlukan tenaga kerja yang adaptif yang mampu menunjang perbaikan iklim usaha dan peningkatan investasi. Hal ini dapat dilakukan salah satunya melalui reformasi ketenagakerjaan melalui upaya penciptaan iklim ketenagakerjaan yang kondusif yang didukung oleh hubungan industrial yang harmonis, penguatan collective bargaining, penyempurnaan peraturan ketenagakerjaan, peningkatan keahlian dan produktivitas tenaga kerja, peningkatan peran pemerintah daerah, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

- b. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik. Dari aspek tata kelola pemerintahan yang baik diharapkan menuju pada Pemerintahan yang dinamis (Dynamic Government, yaitu suatu tata kelola pemerintahan yang responsif atas aspirasi masyarakat, perubahan lingkungan strategis pembangunan yang cepat tanggap dan mampu mengelola perubahan. Selain itu struktur kelembagaan yang lincah (agile), yang mampu mengidentifikasi masalah dan/atau peluang, dan langsung mengantisipasi secara cepat dan berkesinambungan, sejalan dengan pembangunan dan mampu merespon isu sesuai dengan arah kebijakan

strategis pembangunan. Dari sisi sumber daya manusia (SDM), perlu membangun SDM aparatur pembelajar, dengan menanamkan konsep pola pikir yang mampu berfikir strategis, terbuka untuk berkolaborasi dengan berbagai pelaku pembangunan serta masyarakat, dengan berdasarkan sistem merit dan talent management. Dari sisi pelayanan publik, diharapkan akan terbangun pelayanan publik berkualitas, akuntabel, dan responsif yang dapat memberikan perubahan sosial. Hal ini ditandai dengan terpenuhinya standar pelayanan, terbangunnya portal layanan terpadu baik secara elektronik maupun non elektronik, kanal pengaduan layanan yang efektif dan perbaikan layanan berkala bersama stakeholder (masyarakat dan pelaku usaha). Untuk itu tata kelola pemerintahan sangat memerlukan prasyarat telah terbangunnya proses bisnis yang efektif, tidak silo, terbuka untuk berkolaborasi antar Pemerintah maupun dengan non Pemerintah. Tata kelola juga akan terus diperbaiki dan di evaluasi secara berkala didukung dengan teknologi informasi dan komunikasi yang optimal. Selain terkoneksi antar lembaga ditingkat pusat, keterhubungan pemerintah pusat dengan pemerintah daerah menjadi penting, karena pelaksanaan dari proses bisnis pada tingkat teknis akan membawa dampak positif baik langsung maupun secara tidak langsung pada pelaksanaan program pembangunan dan penyelenggaraan pelayanan publik.

Tabel 3.3

Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI. beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
1.	Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel	<p>1. daya saing tenaga kerja yang rendah ini berkaitan dengan kualitas SDM yang rendah</p> <p>2. tidak semua tenaga kerja lulusan pendidikan yang lebih tinggi memiliki kesiapan dan kapasitas sesuai kebutuhan dunia kerja</p>	<p>1. peningkatan keahlian dan produktivitas tenaga kerja</p> <p>2. peningkatan perlindungan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri</p>

3.3.2 Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Tahun 2020-2024

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI dalam 5 tahun ke depan (2020-2024) menyesuaikan dengan Visi Pembangunan Nasional Tahun 2020-2024 (Visi Presiden) adalah:

“Terwujudnya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian, berlandaskan gotong-royong”

Tujuan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi tahun 2020-2024 :

1. Terwujudnya Desa Berkembang dan Mandiri;
2. Terwujudnya kolaborasi perdesaan dan perkotaan melalui pengembangan Kawasan Perdesaan Prioritas Nasional (KPPN);

3. Tumbuh dan berkembangnya investasi produk unggulan kawasan perdesaan dan penyerapan tenaga kerja baru serta penurunan kemiskinan di perdesaan;
4. Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan sistem pengembangan;
5. Terentaskannya daerah tertinggal;
6. Tersedianya kebijakan strategis, inovasi teknologi, data dan informasi dalam pembangunan perdesaan,
7. Terwujudnya sumber daya manusia perdesaan unggul; dan
8. Terwujudnya tata kelola yang baik dan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya.

Tujuan pembangunan bidang ketransmigrasian tahun 2020-2024 adalah Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan sistem pengembangan

Tabel 3.4

Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
1.	Meningkatnya rata-rata indeks perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang direvitalisasi	Kuota transmigrasi di tentukan oleh pusat	- Sudah terjalinnnya MoU dengan beberapa Kabupaten lokasi transmigrasi - Animo masyarakat Kabupaten Bantul mengikuti program transmigrasi
2.	Meningkatnya rata-rata indeks perkembangan 92 Kawasan Transmigrasi Prioritas kementreian yang direvitalisasi		

3.3.3 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Visi dan Misi Dinas

Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY 2017 – 2022 adalah sebagai berikut :

VISI :

“Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia Jogja”.”

MISI :

“ Meningkatkan Kualitas Hidup, Kehidupan Dan Penghidupan Masyarakat Yang Berkeadilan dan Berkeadaban “

Tabel 3.5

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Tansmigrasi DIY 2017-2022

VISI : Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia Jogja			
MISI 1 : Meningkatkan Kualitas Hidup, Kehidupan dan Penghidupan Masyarakat Yang Berkeadilan dan Berkeadaban			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Menurunnya angka pengangguran terbuka	1. Terwujudnya Kesempatan Kerja	1.1 Meningkatkan kualitas penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja 1.2 Meningkatkan kualitas penyelenggaraan transmigrasi	1.1.1 Peningkatan akses angkatan kerja kepada dunia kerja melalui penyelenggaraan bursa kerja dan Informasi pasar kerja 1.1.2 Perluasan kesempatan kerja di dalam dan di luar hubungan kerja 1.1.3 Fasilitasi Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja dan Pekerja Migran Indonesia (Pra dan Purna Penempatan) 1.2.1 Peningkatan kerjasama antar

VISI : Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia Jogja			
MISI 1 : Meningkatkan Kualitas Hidup, Kehidupan dan Penghidupan Masyarakat Yang Berkeadilan dan Berkeadaban			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
			daerah 1.2.2 Peningkatan kualitas calon transmigran
	2. Terwujudnya Hubungan Industrial Yang Kondusif Untuk Mengembangkan Usaha dan Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja	2.1 Meningkatkan kualitas perangkat hubungan industrial dan perbaikan iklim ketenagakerjaan 2.2 Meningkatkan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja	2.1.2 meningkatkan kapasitas Serikat Pekerja dan Pengusaha melalui pelatihan, sosialisasi dan penguatan kelembagaan 2.1.2 Peningkatkan kesejahteraan tenaga kerja melalui penerapan sistem pengupahan yang adil dan program perlindungan sosial bagi pekerja 2.2.1 Peningkatkan kualitas pelayanan dan penerapan Norma Kerja 2.2.2 Peningkatkan kualitas pelayanan dan penerapan Norma K3 2.2.3 Peningkatan Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk perusahaan dan tempat kerja
	3. Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja	3.1 Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui	3.1.1 Peningkatkan Pelatihan berbasis kompetensi yang

VISI : Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia Jogja			
MISI 1 : Meningkatkan Kualitas Hidup, Kehidupan dan Penghidupan Masyarakat Yang Berkeadilan dan Berkeadaban			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
		pelatihan, pemagangan, standarisasi kompetensi dan pengembangan produktivitas	mengacu pada kualifikasi dan okupasi serta pengembangan produktivitas tenaga kerja 3.1.2 Peningkatan kualitas pencari kerja melalui pemagangan 3.1.3 Peningkatkan sertifikasi tenaga kerja dan lulusan pelatihan 3.1.4 Pembinaan lembaga latihan

Tabel 3.6

Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Berdasarkan Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
1	Terwujudnya Kesempatan Kerja	Lowongan kerja kurang diminati	Penyelenggaraan Job fair
2	Terwujudnya Hubungan Industrial Yang Kondusif Untuk Mengembangkan Usaha dan Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja	Kurangnya tenaga mediator	Fungsi sarana Hubungan Industrial berjalan dengan baik
3	Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja	Terbatasnya tenaga Instruktur	Program Diklat Instruktur dan Kementerian Ketenagakerjaan

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.4.1 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah

Berdasarkan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul maka dalam pelayanannya tidak terkait secara langsung dengan rencana struktur dan pola ruang di RTRW. Hanya mendorong perluasan kesempatan kerja di kawasan industri Piyungan dan kawasan industri Sedayu.

3.4.2 Telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Berikut tabel telaah Rekomendasi KLHS

Tabel 3.5 Telaah rekomendasi KLHS

Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)	Arahan Hasil KLHS	Rekomendasi Hasil Program KLHS	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
Proporsi peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan.	Meningkatkan cakupan peserta jaminan sosial bidang ketenagakerjaan	Meningkat	Belum optimalnya sosialisasi dan pembinaan	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
Nilai Tambah Pertanian dibagi jumlah tenaga kerja di sektor pertanian (rupiah per tenaga kerja).	Meningkatkan diversifikasi produk pasca panen	Meningkat	Belum optimalnya pemasaran hasil pasca panen	Pelatihan pengolahan hasil pertanian
Laju pertumbuhan PDB per tenaga kerja/Tingkat pertumbuhan PDB riil per orang bekerja per tahun.	Meningkatkan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja	Penyediaan Data Laju pertumbuhan PDB per tenaga kerja/Tingkat pertumbuhan PDB riil per orang bekerja per tahun.	Kurangnya tenaga kerja berkepribadian tinggi	Pelatihan berbasis kompetensi
Proporsi lapangan kerja informal sektor	Meningkatkan kualitas tenaga kerja sesuai dengan	Proporsi lapangan kerja informal sektor	Instruktur yang terbatas	Pelatihan berbasis kompetensi

Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)	Arahan Hasil KLHS	Rekomendasi Hasil Program KLHS	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
non-pertanian, berdasarkan jenis kelamin.	kebutuhan pasar kerja	non- pertanian, berdasarkan jenis kelamin.pada tahun 2024 meningkat (2019: 6,1%)		
Persentase tenaga kerja formal.	Meningkatkan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja	Persentase tenaga kerja formal pada tahun 2024 meningkat menjadi 51 % (2019 : 48,86%)	Instruktur yang terbatas	Pelatihan berbasis kompetensi
Upah rata-rata per jam pekerja.	Meningkatkan kesejahteraan pekerja	Meningkat		Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan
Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur.	Meningkatkan pekerja yang terampil untuk kompetisi sumber daya manusia Meningkatkan partisipasi kelompok rentan sebagai tenaga kerja (wanita, kurang mampu, berkebutuhan khusus, dan pemuda)	Tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2024 menurun menjadi 2,82 % (2019 : 3,06%)	Masih rendahnya mutu SDM karena rendahnya mutu pendidikannya dan tidak memilikinya kompetensi kerja	Pelatihan bagi lansia dan disabilitas
Tingkat setengah pengangguran	Menciptakan lapangan pekerjaan yang layak dan inklusif di sektor	Menyediakan data Tingkat setengah pengangguran.		Kegiatan Tenaga Kerja Mandiri

Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)	Arahan Hasil KLHS	Rekomendasi Hasil Program KLHS	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
	dengan nilai tambah yang tinggi			
	Meningkatkan investasi pada sektor padat karya			Kegiatan Padat karya Infrastruktur
	Meningkatkan ketrampilan yang relevan dengan kebutuhan industri dan kemajuan teknologi melalui kesetaraan akses menuju pendidikan tinggi, perkembangan pendidikan, dan pendidikan kejuruan			Pelatihan berbasis kompetensi, teknologi tepat guna
	Meningkatkan efektivitas pengembangan ketrampilan melalui future skills' mapping, pemanfaatan inovasi dan pengembangan kewirausahaan berdasarkan teknologi			Kegiatan wirausaha baru
Persentase usia muda (15-24 tahun) yang sedang tidak sekolah, bekerja atau mengikuti pelatihan (NEET).	Meningkatkan ketrampilan yang relevan dengan kebutuhan industri dan kemajuan teknologi	Menyediakan data Persentase usia muda (15-24 tahun) yang sedang tidak sekolah,		Pelatihan berbasis kompetensi,
	Meningkatkan sistem keterampilan melalui pengelolaan lembaga kejuruan,	bekerja atau mengikuti pelatihan ,(NEET)		

Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)	Arahan Hasil KLHS	Rekomendasi Hasil Program KLHS	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
	memperluas kerjasama dengan industri, dan mengembangkan skema keuangan untuk pelatihan			
Jumlah pekerja pada industri pariwisata dalam proporsi terhadap total pekerja.	<p>Inovasi produk wisata (atraksi, kuliner, akomodasi, dan transportasi) untuk meningkatkan rata-rata belanja harian wisatawan , khususnya wisatawan asing</p> <p>Percepatan pembangunan infrastruktur konektivitas dan pariwisata di destinasi prioritas</p> <p>Meningkatkan pengelolaan dan pelayanan destinasi pariwisata yang didukung oleh standar pariwisata berkelanjutan</p> <p>Meningkatkan investasi di bidang pariwisata dan memperkuat rantai pasokan dari industri pariwisata yang didukung oleh sumber daya lokal</p> <p>Meningkatkan jumlah pekerja yang terampil di sektor pariwisata yang didukung oleh pengembangan pendidikan dan pelatihan pariwisata serta sertifikat kompetensi</p> <p>Meningkatkan keterampilan pengelola wisata</p>	Melakukan pendataan Jumlah pekerja pada industry pariwisata dalam proporsi terhadap total pekerja.	Belum optimalnya pendataan	Pelatihan berbasis kompetensi, Teknologi tepat guna
Proporsi tenaga kerja pada sektor	Meningkatkan pendidikan dan keahlian sumber	Meningkatnya Proporsi tenaga kerja pada	Masih rendahnya mutu SDM	Pelatihan bebas kompetensi, Teknologi tepat

Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)	Arahan Hasil KLHS	Rekomendasi Hasil Program KLHS	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
industri manufaktur.	daya manusia yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan perkembangan teknologi	sektor industri manufaktur. (2019 : 21,7%)	karena rendahnya mutu pendidikannya dan tidak memiliki kompetensi kerja	guna
	Memfasilitasi kemudahan transfer tenaga kerja di pasar tenaga kerja			Penempatan melalui AKAD, AKL dan AKAN
Proporsi peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan.	Meningkatkan cakupan peserta jaminan sosial bidang ketenagakerjaan	Meningkat	Belum optimalnya pembinaan dan pengawasan keikutsertaan Jamsostek di setiap tenaga kerja di Perusahaan-Perusahaan	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Isu Strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah di masa yang akan datang. Isu strategis merupakan suatu kondisi yang berpotensi menjadi masalah maupun menjadi peluang suatu daerah dimasa datang. Selain itu isu strategis juga dapat dimaknai sebagai potensi daerah yang belum terkelola, dan jika dikelola secara tepat dapat menjadi potensi modal pembangunan yang signifikan. Isu strategis di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Bantul untuk periode 2021-2026 ditentukan berdasarkan Kriteria dan bobot berikut ini:

Tabel 3.6

Skor Kriteria Penentuan Isu-isu Strategis

No	Kriteria	Bobot
1	Memiliki Pengaruh Yang Besar/Signifikan Terhadap Pencapaian Sasaran Pembangunan Nasional	10
2	Merupakan Tugas Dan Tanggung Jawab Pemerintah Daerah	20
3	Dampak Yang Ditimbulkan Terhadap Daerah Dan Masyarakat	20
4	Memiliki Daya Ungkit Yang Signifikan Terhadap Pembangunan Daerah	20
5	Kemungkinan Atau Kemudahan Untuk Ditangani	10
6	Prioritas Janji Politik Yang Perlu Diwujudkan	20
		100

Tabel 3.7
SKALA KRITERIA

No	Isu Strategis	Nilai skala kriteria						Total skor
		1	2	3	4	5	6	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Peningkatan penyerapan tenaga kerja	10	20	20	20	10	20	100
2	Terpenuhinya kebutuhan dasar dan meningkatnya kapasitas sumberdaya manusia dan kelembagaan masyarakat transmigrasi	10	20	20	20	10	20	100
3	Peningkatan tenaga kerja yang terampil, produktif, berkompeten dan tersertifikasi.	10	20	20	20	10	20	100
4	Peningkatan Perlindungan dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha	10	20	20	20	10	20	100

Tabel 3.8
Rata-rata skor Isu strategis

No	Isu - Isu Strategis	Total skor	Rata-rata skor
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Peningkatan penyerapan tenaga kerja	100	16,6
2	Terpenuhinya kebutuhan dasar dan meningkatnya kapasitas sumberdaya manusia dan kelembagaan masyarakat transmigrasi	100	16,6
3	Peningkatan tenaga kerja yang terampil, produktif, berkompeten dan tersertifikasi.	100	16,6
4	Peningkatan Perlindungan dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha	100	16,6

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka ditetapkan isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026 meliputi:

1. Peningkatan penyerapan tenaga kerja
2. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan meningkatnya kapasitas sumberdaya manusia dan kelembagaan masyarakat transmigrasi
3. Peningkatan tenaga kerja yang terampil, produktif, berkompeten dan tersertifikasi
4. Peningkatan Perlindungan dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

4.1 TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi dengan menjawab isu strategis dan permasalahan. Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi dan sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut.

Kriteria suatu rumusan tujuan :

1. Diturunkan secara lebih operasional dari masing-masing misi yang telah ditetapkan dengan memperhatikan visi;
2. Untuk mewujudkan suatu misi dapat dicapai melalui beberapa tujuan;
3. Disusun dengan memperhatikan isu-isu strategis;
4. Disusun dengan bahasa yang jelas dan mudah dipahami;

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan.

Kriteria sasaran memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1 Dirumuskan untuk mencapai atau menjelaskan tujuan;
- 2 Untuk mencapai satu tujuan dapat dicapai melalui beberapa sasaran;
- 3 Disusun dengan memperhatikan isu-isu strategis
- 4 Memenuhi kriteria SMART-C

Langkah – langkah perumusan tujuan dan sasaran:

1. Merumuskan rancangan pernyataan tujuan dari setiap misi dan melihat kesesuaian dengan program kepala daerah terpilih;
2. Menguji apakah rancangan pernyataan tujuan dapat memecahkan isu-isu strategis dalam jangka menengah. Dalam hal pernyataan tujuan belum sepenuhnya memecahkan isu-isu strategis maka pernyataan tujuan perlu disempurnakan;
3. Merumuskan rancangan pernyataan-pernyataan sasaran dari setiap tujuan;

Merumuskan rancangan capaian indikator yang terukur dari setiap sasaran, sekurang-kurangnya memenuhi indikator kunci keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah dan menyelaraskan rancangan pernyataan-pernyataan sasaran dan capaian indikator yang terukur terhadap pernyataan arah kebijakan dan sasaran RPJMN, RPJMD Propinsi dan RPJMD Kabupaten.

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN /SASARAN	KONDISI AWAL RENSTRA (Tahun Baseline/ Tahun 2021)	Tahun					Ket
					2022	2023	2024	2024	2026	
1	Mewujudkan Pemerataan pendapatan		Tingkat Pengangguran Terbuka	4,06%	3,90 %	3,50 %	3,40 %	3,30%	3,20%	
		Meningkatnya serapan tenaga kerja	Jumlah tenaga kerja yang terserap	6500 Orang	7500 Oran g	8500 Orang	9500 Orang	10500 Orang	11500 Orang	

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Upaya penanggulangan kemiskinan merupakan amanat konstitusi dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yang tercantum di dalam UUD 1945. Upaya Pemerintah untuk mengatasi masalah tersebut dilakukan melalui sejumlah program dan strategi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas hidup dan taraf kesejahteraannya. Program-program penanganan kemiskinan dan pengangguran dalam strategi yang dimaksudkan tentu saja memerlukan kerja sama, dukungan dan sinergi semua pihak baik melalui program sektoral (Pemerintah Pusat), Pemerintah Daerah, masyarakat maupun dunia usaha.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, salah satu cara untuk membantu percepatan pengentasan kemiskinan dan pengurangan pengangguran adalah membuka peluang bekerja seluas-luasnya bagi masyarakat serta memastikan upah minimum diterapkan pada semua jenis usaha.

Guna menurunkan jumlah penduduk miskin serta pengurangan pengangguran, disusunlah strategi pembangunan bidang sosial, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian serta dilakukan analisis kekuatan, kelemahan, ancaman maupun peluang (SWOT) dalam menjalankan strategi tersebut. Akan diuraikan sebagai berikut :

(Strength) Kekuatan	(Weakness) Kelemahan
1. Pembentukan struktur organisasi dinas tenaga kerja dan transmigrasi	1.Keterbatasan jumlah SDM tenaga fungsional dan staff
	2. Kualitas Gedung kantor dan sarana prasarana yang belum memadai
2.Tersedianya SDM yang mempunyai kompetensi pada Dinas	3.Kesempatan pengembangan kapasitas SDM terbatas
	4. Kurang terpadunya pengelolaan data dan informasi
3.Adanya komunikasi dan interaksi yang baik antara atasan dan bawahan;	
4.Tersedianya dukungan anggaran dari APBD maupun APBN	
5. Tersedianya Peraturan Perundang - undangan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian	

Peluang (Oppurtinity)	Ancaman (Threat)
1. Kebijakan MEA yang membuka peluang bagi tenaga kerja trampil dan berkualitas bekerja di luar negeri	1. Belum adanya sinkronisasi antara tenaga kerja yang tersedia dengan tenaga kerja yang dibutuhkan industri
2. Banyak usaha industri kecil dan menengah	2. Masih kurangnya kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan di pasar global
3. Banyaknya penduduk usia kerja produktif dan berpendidikan tinggi	3. Perlindungan TKI di luar negeri masih rendah
3. Adanya koordinasi lintas sektoral/dinas terkait;	4. Kurangnya pemahaman terhadap regulasi ketenagakerjaan oleh mitra kerja
4. Adanya kerjasama antar daerah khususnya di bidang transmigrasi	5. Ketidaksesuain antara kuota transmigrasi dengan animo calon transmigran
5. Adanya partisipasi aktif masyarakat;	6. Tidak konsistennya daerah tujuan transmigrasi terhadap perjanjian Kerjasama Antar Daerah
7. Kepercayaan dan dukungan Pemerintah Provinsi dan Pusat	7. Terbatasnya kuota transmigran yang diberikan pemerintah pusat.
8. Terbukanya Kabupaten dan Provinsi Luar Jawa untuk program Transmigrasi	
9. Terbukanya hubungan industrial yang kondusif dan banyak perusahaan yang mampu menyerap tenaga kerja	
10. Banyaknya destinasi wisata baru yang menyerap tenaga kerja lokal	

Strategi dan arah kebijakan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran perangkat daerah adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1

Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

Visi :	Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul Yang Harmonis, Sejahtera Dan Berkeadilan Berdasarkan Pancasila Dan Uud 1945 Dalam Bingkai NKRI Yang Ber-Bhinneka Tunggal Ika		
Misi :	Pendayagunaan potensi lokal dengan penerapan teknologi dan penyerapan investasi berorientasi pada pertumbuhan ekonomi inklusif		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Mewujudkan pemerataan pendapatan daerah	Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Meningkatkan kapasitas dan produktivitas tenaga kerja	Peningkatan ketrampilan kerja berbasis kompetensi
			Intensifikasi pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

Visi :	Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul Yang Harmonis, Sejahtera Dan Berkeadilan Berdasarkan Pancasila Dan Uud 1945 Dalam Bingkai NKRI Yang Ber-Bhinneka Tunggal Ika		
Misi :	Pendayagunaan potensi lokal dengan penerapan teknologi dan penyerapan investasi berorientasi pada pertumbuhan ekonomi inklusif		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
			Pengawasan Lembaga Pelatihan Kerja
			Standarisasi Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota
		Memperluas penempatan tenaga kerja	Peningkatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota
			Optimalisasi Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
			Peningkatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota
			Peningkatan perluasan kesempatan kerja
		Menciptakan hubungan industrial yang kondusif	Optimalisasi Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu)
			Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota
		Mengoptimalkan pembangunan kawasan transmigrasi	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

Strategi dan arah kebijakan dalam mencapai tujuan dan sasaran dalam rangka pencapaian visi dan misi yang diuraikan dalam tujuan dan sasaran, penyusunan strategi dan arah kebijakan pembangunan daerah menjadi bagian penting yang tidak terpisahkan. Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Sementara, kebijakan adalah arah atau tindakan yang diambil oleh

Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk mencapai tujuan. Dalam kerangka tersebut, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul merumuskan strategi dan arah kebijakan perencanaan secara komprehensif untuk mencapai tujuan dan sasaran yang termuat dalam Rencana Strategis supaya efektif (berdaya guna) dan efisien (berhasil guna).

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Indikasi rencana program prioritas Kabupaten Bantul berisi program-program baik untuk mencapai visi dan misi pembangunan jangka menengah maupun untuk pemenuhan layanan SKPD dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah. Adapun pagu indikatif sebagai wujud kebutuhan pendanaan adalah jumlah dana yang tersedia untuk penyusunan program dan kegiatan tahunan. Program-program prioritas yang telah disertai kebutuhan pendanaan atau pagu indikatif selanjutnya dijadikan sebagai acuan SKPD dalam penyusunan Rencana Strategis SKPD, termasuk dalam menjabarkannya ke dalam kegiatan prioritas beserta kebutuhan pendanaannya.

Pencapaian target kinerja program (outcome) sesungguhnya tidak hanya didukung oleh pendanaan yang bersumber dari APBD Kabupaten Bantul. Namun juga oleh sumber pendapatan lainnya (APBN, APBD Propinsi DIY dan Sumber-sumber pendanaan lainnya). Namun demikian, pencantuman pendanaan di dalam Tabel 6.1 hanya yang bersumber dari APBD Kabupaten Bantul.

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif (Perumusan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif).

				kompeten																
				Persentase penerapan Program PBK dengan kualifikasi klaster	Jumlah penerapan program PBK kulaifikasi KKNI atau okupasi pada tahun n/keseluruhan program pelatihan baik kualifikasi kompetensi maupun klaster pada tahun nx100%	80%	81%	2.600.000.000	82%	1.700.000.000	83%	1.760.000.000	84%	1.919.000.000	85%	2.134.350.000	85%	10.044.900.000	UPTD BLK	
		2.07.03.01.01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah penganggur yang dilatih		240 orang	240 orang	2.300.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	240 orang	2.300.000.000		Kab . Bantul
				Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n			-	-	368 orang	1.700.000.000	400 orang	1.760.000.000	480 orang	1.919.000.000	560 orang	2.134.350.000	2048 orang	7.513.350.000		
		2.07.03.01.02	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Rasio jumlah instruktur terhadap peserta pelatihan		10,5 %	10,5 %	300.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	10,5 %	300.000.000	Instruktur Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Pelatihan Tenaga Kerja	Kab . Bantul

		2.07.0 3.02	Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Sasaran Kegiatan : Meningkatkan kualitas LPK																
				Persentase LPK yang terakreditasi	jumlah LPK yang terakreditasi pada tahun n/jumlah seluruh LPK pada tahun nx100%	47,5%	47,5 %	350.000 .000	48,5 %	350.000 .000	49,5 %	405.000 .000	50,5 %	447.500 .000	51,5 %	465.850 .000	51,5 %	1.994.350.000	Instruktur Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Pelatihan Tenaga Kerja	Kab . Bantul
		2.07.0 3.02.0 1	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	jumlah LPK yang dibina		5 LPK	5 LPK	350.000.000	-	-	-	-	-	-	-	5 LPK	350.000.000	Instruktur Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Pelatihan Tenaga Kerja Pelatihan	Kab . Bantul	
				Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina			-	-	5 LPK	350.000.000	5 LPK	405.000.000	5 LPK	447.500.000	5 LPK	465.850.000	25 LPK	1.668.350.000		
		2.07.0 3.03	Kegiatan Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Sasaran Kegiatan : Meningkatkan kualitas LPK																
				Persentase LPK yang memiliki perizinan	Jumlah LPK yang memiliki perizinan pada tahun n/jumlah LPK yang terdata pada tahun n x 100%	73%	73%	50.000.000	73%	50.000.000	73%	55.000.000	73%	60.500.000	73%	66.550.000	73%	282.000.000	Instruktur Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Pelatihan Tenaga Kerja	Kab . Bantul
		2.07.0 3.03.0 1	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	jumlah LPK berizin yang terintegrasi melalui OSS		6 LPK	6 LPK	50.000.000	-	-	-	-	-	-	-	6 LPK	50.000.000		Kab . Bantul	
				Jumlah Sumber		-	-	-	2 LPK	50.000.000	3 LPK	55.000.000	3 LPK	60.500.000	3 LPK	66.550.000	17 LPK	232.050.000		

				Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi																
		2.07.03.2.04	Kegiatan Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Sasaran Kegiatan : Meningkatkan produktivitas tenaga kerja di perusahaan /UKM/IKM																
				Persentase Perusahaan yang menerapkan Program Peningkatan Produktivitas	jumlah perusahaan yanag menerapkan program peningkatan produktivitas pada tahun n kabupaten dibagi jumlah perusahaan pada tahun n kab. Dikali 100 %	n/a	n/a	1,4 %	100.000 .000	1,4 %	130.000 .000	2,9 %	163.000 .000	2,9 %	199.300 .000	2,9 %	592.300.000	Instruktur Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Produktivitas Tenaga Kerja		
		2.07.03.2.04.01	Sub Keg. Pelaksanaan Konsultansi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas		n/a	n/a	n/a	5 Perusahaan Kecil	5 Perusahaan Kecil	130.000 .000	5 Perusahaan Kecil	163.000 .000	5 Perusahaan Kecil	199.300 .000	20 Perusahaan Kecil	592.300.000	Instruktur Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Produktivitas Tenaga Kerja		
		2.07.03.05	Kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	Sasaran Kegiatan : Meningkatkan produktivitas tenaga kerja di perusahaan /UKM/IKM																
				Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	PDRB tahun berjalan (atas dasar harga konstan)/jumlah tenaga kerja x 100%	30%	30%	400.000 .000	30%	400.000 .000	30%	400.000 .000	30%	440.000 .000	30%	484.000 .000	30%	2.124.000.000	Instruktur Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Produktivitas Tenaga Kerja	Kab . Bantul

				Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah kabupaten/kota	Jumlah lowongan	3.200 lowongan	3.200 lowongan	7.206.023.460	3350 lowongan	7.230.291.833	3550 lowongan	7.499.917.075	3700 lowongan	7.896.247.529	3750 lowongan	8.372.332.105	17.550 lowongan	38.204.812.002	Bidang Penempatan tenaga kerja, Perluasan Kerja dan Transmigrasi	Kab . Bantul
		2.07.04.201.02	Pelayanan antar Kerja	Jumlah pencari kerja yang terdaftar di kab/kota		4500 orang	4500 orang	24.700.000	-	-	-	-	-	-	-	-	4500 orang	24.700.000	Pengantar Kerja Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Penempatan Kerja	Kab . Bantul
				Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL					2500 orang	25.935.000	2500 orang	27.231.750	2750 orang	28.593.338	2750 orang	30.023.004	10.500 orang	111.783.092		
		2.07.04.201.03	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Bursa Kerja Khusus (BKK) wilayah kab/kota		34 BKK	34 BKK	43.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	34 BKK	43.000.000	Pengantar Kerja Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Penempatan Kerja	Kab . Bantul
				Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan					680	45.150.000	720	47.407.500	760	49.777.875	800	52.666.769	2.960	195.002.144		
		2.07.04.201.04	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Khusus terdaftar dalam satu kabupaten/kota		350RANG	350RANG	148.887.500	-	-	-	-	-	-	-	-	350RANG	148.887.500	Pengantar Kerja Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Perluasan Kerja	Kab . Bantul
				Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas					20 ORANG	156.331.875	20 ORANG	164.148.469	60 ORANG	172.355.892	60 ORANG	180.973.687	200 ORANG	673.809.923		

				Layanan ULD																
		2.07.04.201.05	Perluasan Kesempatan Kerja	Pemahaman peserta pelatihan pemanduan dan pembinaan usaha tenaga kerja terdidik meningkat 90% dari 40 peserta		36 orang	36 orang	6.989.435.960	-	-	-	-	-	-	-	36 orang	6.989.435.960	Pengantar Kerja Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Perluasan Kerja	Kab . Bantul	
				lokasi pembuatan infrastruktur padat karya		163 lokasi	68 lokasi								68 lokasi					
				Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja					1900 orang	7.002.874.958	1900 orang	7.261.129.356	1900 orang	7.645.520.424	1900 orang	8.108.668.645	7600 orang	30.018.193.383		
		2.07.04.203	Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Sasaran Kegiatan : Meningkatkan penempatan Tenaga Kerja																
				terfasilitasinya masyarakat dalam memperoleh informasi pasar kerja	Jumlah tenaga kerja	4000 orang	4000 orang	336.030.040	4050 orang	352.831.542	4080 orang	370.473.119	5000 orang	388.996.775	5500 orang	408.446.614	18.630 orang	1.856.778.090	Pengantar Kerja Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Penempatan Kerja	Kab . Bantul
		2.07.04.203.02	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah penempatan tenaga kerja melalui Informasi Pasar Kerja (IPK) Online (SISNAKER)		2700 orang	2700 orang	236.580.040	-	-	-	-	-	-	-	2700 orang	236.580.040	Pengantar Kerja Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Penempatan Kerja	Kab . Bantul	
				Jumlah Pencari dan					3000 orang	248.409.042	3200 orang	260.829.494	3400 orang	273.870.969	3500 orang	287.564.517	13.000 orang	1.070.674.022		

				Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)																
		2.07.04.203.03	Job Fair/Bursa Kerja	Pencari kerja yg mendapat dan mengakses informasi bursa kerja		1500 orang	1500 orang	99.450.000	-	-	-	-	-	-	-	-	1500 orang	99.450.000	Pengantar Kerja Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Penempatan Kerja	Kab . Bantul
				Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja					100 orang	104.422.500	150 orang	109.643.625	200 orang	115.125.806	250 orang	120.882.097	700 orang	450.074.028		
		2.07.04.204	Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota	Sasaran Kegiatan : Meningkatkan Perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI)																
				Persentase CPMI, PMI dan PMI Purna yang mendapatkan fasilitasi penempatan, pelatihan dan pemberdayaan	jumlah CPMI,PMI dan PMI Purna yang mendapatkan fasilitasi penempatan, pelatihan dan pemberdayaan / jumlah CPMI,PMI dan PMI Purna	50%	50%	53.222.500	51%	55.883.625	52%	58.667.806	54%	61.611.697	55%	64.692.281	55%	294.087.909	Pengantar Kerja Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Penempatan Kerja	Kab . Bantul
		2.07.04.204.01	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran	Capaian penanggulangan kasus ketenaga kerjaan		80%	80%	5.712.500	-	-	-	-	-	-	-	80%	5.712.500	Pengantar Kerja Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Penempatan	Kab . Bantul	

			Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)																Kerja	
		2.07.04.204.02	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani		n/a	n/a	n/a	50 CPMI	5.998.125	50 CPMI	6.298.031	60 CPMI	6.612.933	60 CPMI	6.943.579	220 CPMI	25.852.668	Pengantar Kerja Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Penempatan Kerja	
		2.07.04.204.03	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan kerja		n/a	20 ORANG	47.510.000	-	-	-	-	-	-	-	-	20 ORANG	47.510.000	Pengantar Kerja Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Penempatan Kerja	Kab . Bantul
				Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan		-	-	-	40 ORANG	49.885.500	40 ORANG	52.379.775	60 ORANG	54.998.764	60 ORANG	57.748.702	220 ORANG	215.012.741		
		2.07.05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Sasaran Program : Meningkatkan Hubungan yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja																
				Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS	jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak / jumlah perusahaan	35%	35%	1.350.000.000	36%	875.000.000	37%	900.000.000	38%	950.000.000	39%	975.000.000	39%	5.050.000.000	Bidang Hubungan Industrial	Kab . Bantul

				Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).	x 100%															
		2.07.05.2.01	Keg. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Sasaran Kegiatan :Meningkatnya sarana Hubungan Industrial																
				Peningkatan Sarana Hubungan Industrial	Perusahaan yang memiliki sarana hubungna industrial /jumlah perusahaan x 100%	50%	52%	450.000.000	53%	366.250.000	55%	365.812.500	56%	392.103.125	58%	396.058.282	58%	1.970.223.907	Mediator hubungan industrial Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Kesejahteraan Pekerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Kab . Bantul
		2.07.05.2.01.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Persentase perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan		35%	35%	350.000.000	-	-	-	-	-	-	-	35%	350.000.000	Mediator hubungan industrial Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Kesejahteraan Pekerja dan Jaminan Sosial	Kab . Bantul	

				Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online		-	-	-	150 Perusahaan	237.500.000	175 Perusahaan	223.125.000	200 Perusahaan	237.281.250	210 Perusahaan	239.895.313	210 Perusahaan	937.801.563	Tenaga Kerja	
		2.07.05.2.01.02	Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama		n/a	n/a	n/a	1Perusahaan	50.000.000	1 Perusahaan	60.000.000	2 Perusahaan	60.000.000	2 Perusahaan	60.000.000	4 Perusahaan	230.000.000	Mediator hubungan industrial Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Kesejahteraan Pekerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	
		2.07.05.2.01.03	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Persentase perusahaan yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan		84,5%	84,5%	100.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	84,5%	100.000.000	Mediator hubungan industrial Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Kesejahteraan Pekerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Kab . Bantul
				Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Peserta Jamsostek		-	-	-	4 Laporan	78.750.000	5 Laporan	82.687.500	5 Laporan	94.821.875	5 Laporan	96.162.969	5 Laporan	352.422.344		

				serta Pengupahan																
		2.07.05.2.02	Keg. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota	Sasaran Kegiatan : meningkatnya pencegahan perselisihan hubungan industrial																
				Persentase jumlah perusahaan yang berselisih yang terfasilitasi	Jumlah Pengaduan Perselisihan Hubungan Industrial / Jumlah aduan Perselisihan Hubungan Industrial yang terfasilitasi	80%	80%	900.000.000	80%	508.750.000	85%	534.187.500	90%	557.896.875	95%	578.941.719	95%	3.079.776.093	Mediator hubungan industrial Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan HI	Kab . Bantul
		2.07.05.2.02,01	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase perusahaan yang sudah menyusun struktur skala upah		30 %	30%	300.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	30%	300.000.000	Mediator hubungan industrial Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan HI 1	Kab . Bantul
				Jumlah Perselisihan yang Dicegah		-	-	-	20 Perka ra	235.000.000	20 Perka ra	246.750.000	20 Perka ra	259.087.500	20 Perka ra	262.041.875	110 Perka ra	1.002.879.375		
		2.07.05.2.02,02	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,	Jumlah perselisihan antar Serikat Pekerja/Seri		1 perusahaan	1 perusahaan	160.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	1 perusahaan	160.000.000	Mediator hubungan industrial Muda - Sub	Kab . Bantul

			Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	kat Buruh (SP/SB) dalam 1 (satu) perusahaan															Koordinator Kelompok Substansi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan HI	
				Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan		-	-	-	20 Perkara	126.000.000	20 Perkara	132.300.000	20 Perkara	138.915.000	20 Perkara	145.860.750	80 perkara	543.075.750		
		2.07.05.2.02,03	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Rekapitulasi tahunan jumlah konfederasi SP/SB yang tercatat, federasi SP/SB yang tercatat, SP/SB di perusahaan yang tercatat, SP/SB di luar perusahaan yang tercatat dan anggota SP/SB di perusahaan		50%	50%	300.000.000	-	-	-	-	-	-	-	50%	300.000.000	Mediator hubungan industrial Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan HI	Kab . Bantul	
				Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Asosiasi Pekerja dan serikat pekerja, diverifikasi setiap tahun	-	-	-	100 perusahaan	84.750.000	100 perusahaan	88.987.500	100 perusahaan	93.436.875	100 perusahaan	98.108.718	100 perusahaan	365.283.093		
		2.07.05.2.02,04	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/ Kota	Lembaga Kerja Sarna (LKS) Tripartit kabupaten/kota yang diberdayakan		1lks	1lks	140.000.000	-	-	-	-	-	-	-	1lks	140.000.000	Mediator hubungan industrial Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan HI	Kab . Bantul	

				Jumlah LKS Tripartit yang Dibina		-	-	-	1 LKS	63.000.000	1 LKS	66.150.000	1 LKS	66.457.500	1 LKS	72.930.375	4 LKS	268.537.875		
		3.32.03	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Sasaran Program : Meningkatkan jumlah transmigrasi																
				Persentase Penempatan Transmigrasi	(jumlah kk ditempatkan / jumlah kuota x100%)	72%	74%	575.000.000	80%	600.000.000	90%	625.000.000	100%	650.000.000	100%	700.000.000	100%	3.150.000.000	Pengantar Kerja Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Transmigrasi	Kab . Bantul
		3.32.03.2.01	keg. Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Sasaran Kegiatan : Meningkatkan Pemahaman Calon Transmigrasi																
				Tercapainya penyiapan dan penempatan calon transmigrasi	kk yang ditempatkan / kk terseleksi X100%	64%	64%	575.000.000	65%	600.000.000	66%	625.000.000	67%	650.000.000	68%	700.000.000	68%	3.150.000.000	Pengantar Kerja Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Transmigrasi	Kab . Bantul
		3.32.03.2.01.04	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Pemahaman masyarakat tentang informasi ketransmigrasian sebanyak 90% dari 480 orang		486 orang	486 orang	575.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	486 orang	575.000.000	Pengantar Kerja Muda - Sub Koordinator Kelompok Substansi Transmigrasi	Kab . Bantul
				Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan		-	-	-	20 KK	600.000.000	20 KK	625.000.000	20 KK	650.000.000	20 KK	700.000.000	80 KK	2.575.000.000		
		2.07.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTA	Sasaran Program : Meningkatkan															Sekretariat	

			HAN DAERAH KABUPATEN /KOTA	pelayanan perkantoran sarana prasarana aparatur, capaian kinerja dan pelaporan																
				Capaian Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	Nilai	80 angka	80 angka	10.963.472.223	81 angka	10.490.858.817	82 angka	11.068.150.817	83 angka	11.382.068.817	84 angka	11.705.987.817	84 angka	55.610.538.500		Kab . Bantul
		2.07.01.20.1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Sasaran Kegiatan : meningkatkan capaian perencanaan																
				Capaian Kinerja Perencanaan dan Evaluasi Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perencanaan dan Evaluasi Perangkat Daerah	100%	100%	66.112.740	100%	69.418.377	100%	72.889296	100%	76.533.761	100%	80.360.449	100%	365.314.623	Kasubag Program dan Keuangan	Kab . Bantul
		2.07.01.20.1.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	dokumen perencanaan		2 DOKUMEN	2 DOKUMEN	61.112.740	-	-	-	-	-	-	-	2 DOKUMEN	61.112.740	Kasubag Program dan Keuangan	Kab . Bantul	
				Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		-	-	-	2 DOKUMEN	64.168.377	2 DOKUMEN	67.376796	2 DOKUMEN	70.745.636	2 DOKUMEN	74.28.2917	2 DOKUMEN	202.290.809		
		2.07.01.20.1.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Kinerja Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Kinerja SKPD dan Laporan Hasil		3 Laporan	3 Laporan	5.000.000	-	-	-	-	-	-	-	3 Laporan	5.000.000	Kasubag Program dan Keuangan	Kab . Bantul	

				Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD																
		2.07.01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		n/a	n/a	n/a	3 Laporan	5.250.000	3 Laporan	5.512.500	3 Laporan	5.788.125	3 Laporan	6.077.531	3 Laporan	22.628.156		
		2.07.01.2.02	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Sasaran Kegiatan : meningkatkan capaian kinerja pengelolaan administrasi keuangan																
				Capaian Kinerja Pengelolaan Administrasi Keuangan	Persentase Capaian Kinerja Pengelolaan Administrasi Keuangan	100%	100%	8.026.822.463	100%	8.054.209.057	100%	8.131.501.057	100%	8.195.419.057	100%	8.269.338.057	100%	40.677.289.691	Kasubag Program dan Keuangan	Kab . Bantul
		2.07.01.2.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	dokumen pembayaran Gaji dan tunjangan		61 Orang	56 Oran g	7.963.472.223	-	-	-	-	-	-	-	56 Oran g	7.963.472.223	Kasubag Program dan Keuangan	Kab . Bantul	
				Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN		-	-	-	56 Oran g	7.990.858.817	56 Oran g	8.068.150.817	56 Oran g	8.132.068.817	56 Oran g	8.205.987.817	56 Oran g	32.397.066.268		
		2.07.01.2.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN		n/a	n/a	n/a	12 dokumen	133.000.000	12 dokumen	133.000.000	12 dokumen	133.000.000	12 dokumen	133.000.000	12 dokumen	532.000.000		
		2.07.01.2.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Tri	Laporan keuangan		12 Laporan	12 Laporan	63.350.240	-	-	-	-	-	-	-	12 Laporan	63.350.240	Kasubag Program dan Keuangan	Kab . Bantul	

			n Kantor	Perlengkap n Kantor yang Disediakan																	
				Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkap n Kantor yang Disediakan		-	-	-	25 Paket	284.715. 900	25 Paket	298.951. 695	25 Paket	313.899. 280	25 Paket	329.594. 244	100 Paket	1.227.161. 119			
		2.07.01 .2.06.0 3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Bahan dan peralatan kebersihan		20 Paket	20 Paket	34.514.0 00	-	-	-	-	-	-	-	20 Paket	34.514.000	Kasubag umum, dan kepegawaia n	Kab . Bantul		
				Tabung Gas lpg		15 unit	15 unit		-	-	-	-	-	-	-	15 unit					
				Tabung pemadam		4 unit	4 unit		-	-	-	-	-	-	-	4 unit					
				Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan		-	-	-	20 Paket	36.239.7 00	20 Paket	38.051.6 85	20 Paket	39.954.2 69	20 Paket	41.951.9 83	20 Paket	156.197.63 7			
		2.07.01 .2.06.0 5	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaa n	Penggandaa n		100.000 lembar	100.0 00 lemba r	36.367.4 98	-	-	-	-	-	-	-	100.0 00 lemba r	36.367.498	Kasubag umum, dan kepegawaia n	Kab . Bantul		
				Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaa n yang Disediakan		-	-	-	30 Paket	36.367.4 98	30 Paket	36.367.4 98	30 Paket	36.367.4 98	30 Paket	36.367.4 98	30 Paket	145.469.99 2			
		2.07.01 .2.06.0 6	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- Undangan yang Disediakan		3 jenis	3 jenis	3.600.00 0	-	-	-	-	-	-	-	3 jenis	3.600.000	Kasubag umum, dan kepegawaia n	Kab . Bantul		
				Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan		-	-	-	2 Doku men	3.600.00 0	2 Doku men	3.600.00 0	2 Doku men	3.600.00 0	2 Doku men	3.600.00 0	2 Doku men	14.400.000			

				Perundang-Undangan yang Disediakan																
		2.07.01 .2.06.0 9	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	laporan hasil rapat		48 dokumen	48 dokumen	1.227.410.000	-	-	-	-	-	-	-	48 dokumen	1.227.410.000	Kasubag umum, dan kepegawaian	Kab . Bantul	
				laporan penerimaan tamu		100 dokumen	100 dokumen		-	-	-	-	-	-	-	100 dokumen				
				laporan hasil Perjalanan dalam daerah		100 dokumen	100 dokumen		-	-	-	-	-	-	-	100 dokumen				
				laporan hasil Perjalanan luar daerah		20 dokumen	20 dokumen		-	-	-	-	-	-	-	20 dokumen				
				Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKP		-	-	-	48 Laporan	1.066.515.943	48 Laporan	1.216.316.193	48 Laporan	1.264.130.378	48 Laporan	1.314.335.271	48 Laporan	4.861.297.785		
		2.07.01 .2.06.1 1	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD		n/a	n/a	n/a	12 dokumen	7.650.000	12 dokumen	7.650.000	12 dokumen	7.650.000	12 dokumen	7.650.000	12 dokumen	22.950.000		
		2.07.01.2.07	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Sasaran Kegiatan : meningkatkan capaian pengadaan barang milik daerah																
				Capaian pengadaan barang milik daerah	Persentase Capaian pengadaan barang milik daerah	100%	100%	371.575.000	100%	176.575.000	100%	321.575.000	100%	321.575.000	100%	346.575.000	100%	1.537.875.000	Kasubag umum, dan kepegawaian	Kab . Bantul
		2.07.01 .2.07.0 5	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan		1 set	1 set	71.575.000	-	-	-	-	-	-	-	1 set	71.575.000	Kasubag umum, dan kepegawaian	Kab . Bantul	
		2.07.01 .2.07.0	Pengadaan Peralatan	peralatan dan mesin		6 unit	6 unit	300.000.000	-	-	-	-	-	-	-	6 unit	300.000.000	Kasubag umum, dan	Kab . Bantul	

		6	dan Mesin Lainnya	lainnya																kepegawaian	
				Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan		-	-	-	6 unit	176.575.000	6 unit	321.575.000	6 unit	321.575.000	6 unit	346.575.000	6 unit	1.166.300.000			
		2.07.01.2.08	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Sasaran Kegiatan : meningkatkannya capaian kinerja penyediaan jasa penunjang																	
				Capaian Kinerja Penyediaan Jasa Penunjang	Persentase Capaian Kinerja Penyediaan Jasa Penunjang	100%	100%	383.543.592	100%	383.543.592	100%	383.543.592	100%	483.543.592	100%	483.543.592	100%	2.117.717.960	Kasubag umum, dan kepegawaian	Kab . Bantul	
		2.07.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Pembayaran rekening listrik		12 Laporan	12 Laporan	96.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	12 Laporan	96.000.000	Kasubag umum, dan kepegawaian	Kab . Bantul	
				pembayaran rekening Telepon		12 Laporan	12 Laporan		-	-	-	-	-	-	-	-	12 Laporan	-			
				Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan		-	-	-	12 Laporan	96.000.000	12 Laporan	96.000.000	12 Laporan	96.000.000	12 Laporan	96.000.000	12 Laporan	384.000.000			
		2.07.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Laporan keamanan dan ketertiban kantor		12 Laporan	12 Laporan	287.543.592	-	-	-	-	-	-	-	-	12 Laporan	287.543.592	Kasubag umum, dan kepegawaian	Kab . Bantul	
				Laporan kebersihan lingkungan kantor		12 Laporan	12 Laporan		-	-	-	-	-	-	-	-	12 Laporan				
				Laporan perawatan kendaraan		12 Laporan	12 Laporan		-	-	-	-	-	-	-	-	12 Laporan				
				jasa pengelola sampah		12 Laporan	12 Laporan		-	-	-	-	-	-	-	-	12 Laporan				
				honor pengelola keuangan		12 Laporan	12 Laporan		-	-	-	-	-	-	-	-	12 Laporan				

				Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan		-	-	-	12 Laporan	154.543.592	12 Laporan	154.543.592	12 Laporan	254.543.592	12 Laporan	254.543.592	12 Laporan	818.174.368		
		2.07.01.2.09	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Sasaran Kegiatan : meningkatkan capaian kinerja pemeliharaan BMD																
				Capaian Kinerja Pemeliharaan BMD	Persentase Capaian Kinerja Pemeliharaan BMD	100%	100%	528.393.939	100%	365.000.000	100%	549.947.363	100%	630.868.173	100%	783.335.023	100%	2.857.544.498	Kasubag umum, dan kepegawaian	Kab . Bantul
		2.07.01.2.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Bahan Bakar Minyak		2500 liter	2500 liter	422.071.149	-	-	-	-	-	-	-	-	2500 liter	422.071.149	Kasubag umum, dan kepegawaian	Kab . Bantul
				pajak kendaraan bermotor roda 2		16 unit	16 unit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16 unit	-		
				pajak kendaraan bermotor roda 4		6 unit	6 unit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6 unit	-		
				Pemeliharaan dan penggantian suku cadang kendaraan roda 2		16 unit	16 unit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16 unit	-		
				pemeliharaan dan penggantian suku cadang kendaraan roda 4		6 unit	6 unit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6 unit	-		
				Jumlah Kendaraan		-	-	-	20 unit	250.000.000	20 unit	409.947.363	20 unit	430.868.173	20 unit	573.335.023	20 unit	1.664.150.559		

				Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya																
		2.07.01 .2.09.0 6	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	peralatan dan mesin lainnya		20 unit	30 unit	30.850.000	-	-	-	-	-	-	-	-	30 unit	30.850.000	Kasubag umum, dan kepegawaian	Kab . Bantul
				Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara		-	-	-	30 unit	35.000.000	30 unit	40.000.000	30 unit	50.000.000	30 unit	60.000.000	30 unit	185.000.000		
		2.07.01 .2.09.0 9	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Pemeliharaan Gedung Kantor dan rumah dinas		4 unit	4 unit	75.472.790	-	-	-	-	-	-	-	-	4 unit	75.472.790	Kasubag umum, dan kepegawaian	Kab . Bantul
				Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi		-	-	-	4 unit	80.000.000	4 unit	100.000.000	4 unit	150.000.000	4 unit	150.000.000	4 unit	480.000.000		

Keterangan: *) Anggaran Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota ada perbedaan dengan RPJMD, karena ada penambahan anggaran gaji dan tunjangan ASN serta TPP yang semula menjadi satu di BPKPAD dan BKPSDM.

No	Indikator Kinerja	Kondisi Capaian Kinerja Pada Awal Periode RPJMD (Tahun Baseline)	Target Indikator Kinerja					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD	Ket
			2022	2023	2024	2025	2026		
	Tenaga Kerja								
	Persentase Perusahaan yang menerapkan Program Peningkatan Produktivitas	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	2,9%	2,9%	2,9%	Kegiatan
2	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah Kabupaten/kota	50%	54%	56%	58%	60%	62%	62%	Program
	Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah kabupaten/kota	3200 Orang	3350 orang	3550 orang	3700 orang	3750 orang	3750 orang	3750 orang	Kegiatan
	terfasilitasinya masyarakat dalam memperoleh informasi pasar kerja	4000 orang	4050 orang	4080 orang	5000 orang	5500 orang	5500 orang	5500 orang	Kegiatan
	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang mendapatkan sosialisasi	50%	50%	51%	52%	54%	55%	55%	Kegiatan
3	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS	33%	35%	36%	37%	38%	39%	39%	Program

No	Indikator Kinerja	Kondisi Capaian Kinerja Pada Awal Periode RPJMD (Tahun Baseline)	Target Indikator Kinerja					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD	Ket
			2022	2023	2024	2025	2026		
	Ketenagakerjaan).								
	Peningkatan Sarana Hubungan Industrial	50%	52%	53%	55%	56%	58%	58%	Kegiatan
	Persentase jumlah perusahaan yang berselisih	20%	20%	20%	21%	22%	23%	23%	Kegiatan
	Persentase Penempatan Transmigrasi	72%	74%	80%	90%	100%	100%	100%	Program
	Tercapainya penyiapan dan penempatan calon transmigrasi	64%	64%	65%	66%	67%	68%	68%	Kegiatan
	SDGS								
1.3. 1.(b)	Proporsi peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan	79,64%	80%	81%	82%	83%	84%	84%	
2.3. 1*	Nilai Tambah Pertanian dibagi jumlah tenaga kerja di sektor pertanian (rupiah per tenaga kerja).	105,28%	105,95	106,63	107,30	107,80	108,30	108,30	
8.2. 1*	Laju pertumbuhan PDB per tenaga kerja/Tingkat pertumbuhan PDB riil per orang bekerja per tahun.	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
8.3. 1*	Proporsi lapangan kerja informal sektor non-pertanian, berdasarkan jenis kelamin.	6,29%	6,49%	6,60%	6,75%	6,90%	7,10%	7,10%	
8.3. 1.a	Persentase tenaga kerja formal.	49,72%	50,14%	50,56%	50,98%	61,40%	61,82%	61,82%	SDgs

No	Indikator Kinerja	Kondisi Capaian Kinerja Pada Awal Periode RPJMD (Tahun Baseline)	Target Indikator Kinerja					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD	Ket
			2022	2023	2024	2025	2026		
	Persentase tenaga kerja informal sektor pertanian.	2,90%	3,28%	3,67%	4,05%	4,25%	4,70%	4,70%	SDgs
8.5.1*	Upah rata-rata per jam pekerja.	11218,83	12041,33	12863,83	13686,33	14508,33	15331,33	15331,33	SDgs
8.5.2*	Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur.	4.06%	3.8%	3.6%	3.45%	3.25%	3.15%	3.15%	SDgs
8.5.2.(a)	Tingkat setengah pengangguran	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	
8.6.1*	Persentase usia muda (15-24 tahun) yang sedang tidak sekolah, bekerja atau mengikuti pelatihan (NEET).	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	
8.9.2*	Jumlah pekerja pada industri pariwisata dalam proporsi terhadap total pekerja.	3.74%	3.82%	3.90%	4%	4.08%	4.16%	4.16%	
9.2.2*	Proporsi tenaga kerja pada sektor industri manufaktur.	18,1%	19,72%	20,74%	21,80%	22,82%	23,90%	23,90%	
10.4.1.(b)	Proporsi peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan	79,64%	80%	81%	82%	83%	84%	84%	

BAB VIII PENUTUP

Perubahan Renstra Perangkat Daerah di Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026 ini merupakan penjabaran dan implementasi dari program-program pembangunan yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2021-2026. Perubahan Renstra Perangkat Daerah ini dilaksanakan oleh seluruh Perangkat Daerah menindaklanjuti Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050 – 5889 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah dan adanya perubahan peraturan bupati tentang tugas dan fungsi Perangkat Daerah di Kabupaten Bantul.

Perubahan Renstra ini akan dijabarkan setiap tahunnya ke dalam Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah yaitu sejak Perubahan Renja Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2022 hingga Renja Perangkat Daerah tahun 2026 dengan tetap memperhatikan prioritas pembangunan daerah, dan pendanaan indikatif menyesuaikan kemampuan keuangan daerah. Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah setelah penetapan antara lain sebagai berikut:

- a. Seluruh aparatur melaksanakan program, kegiatan, dan sub kegiatan Tahun 2022 sampai dengan 2026 sesuai rencana serta tugas dan fungsinya untuk mencapai target sasaran Renstra Perangkat Daerah.
- b. Program, kegiatan, dan sub kegiatan menjadi pedoman dalam menyusun Renja Perangkat Daerah dan RKA SKPD Tahun 2022 sampai dengan 2026.

Dengan dilaksanakannya hal-hal tersebut, Perubahan Renstra PD akan menjamin tercapainya keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan serta penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

Bantul, Juli 2022

Kepala Dinas



The image shows a blue circular official stamp from the Kabupaten Bantul government. The outer ring of the stamp contains the text "PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL" at the top and "BANTUL" at the bottom, with a small star on the left. The inner part of the stamp contains the text "DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI". Overlaid on the stamp is a blue ink signature. Below the stamp, the name "Istirul Widiastuti, SIP, MPA" and the NIP number "NIP. 197503251996032003" are printed.

Istirul Widiastuti, SIP, MPA
NIP. 197503251996032003