

Laporan Kinerja TH 2018



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
DINAS TENAGA KEJA DAN
TRANSMIGRASI



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	
1. Gambaran Umum.....	1
2. Aspek Strategik (<i>Strategic Issued /Permasalahan Utama</i>)	2
3. Struktur Organisasi dan Tupoksi.....	4
BAB II PERENCANAAN STRATEGIK / RPJM / <i>Perencanaan Kinerja</i>	
2.1. Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU).....	11
2.2. Rencana Strategis.....	11
2.3. Perjanjian Kinerja dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT).....	19
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1. Pengukuran dan Capaian Kinerja.....	24
3.2. Evaluasi Capaian dan Analisis Kinerja	27
3.3. Akuntabilitas Keuangan	59
<i>A. Capaian Kinerja Organisasi</i>	
<i>B. Realisasi Anggaran</i>	
BAB IV PENUTUP	
1. Kesimpulan	62
2. Saran	62

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya maka penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun Anggaran 2018 dapat diselesaikan, sebagai tindak lanjut dari Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj) adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi, yang berisi ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana yang ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja dan dokumen perencanaan.

Adapun LKj ini dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi pihak yang membutuhkan, sebagai penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang, sebagai penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang serta sebagai penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

Kami menyadari bahwa penyusunan LKj ini masih jauh dari sempurna, namun diharapkan dengan tersusunnya laporan ini dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi untuk peningkatan kinerja di masa mendatang.

Bantul , Februari 2019

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Bantul
Kepala,

Drs. sulistiyanto, M.Pd

NIP. 196004301988031004



RINGKASAN EKSEKUTIF

Untuk mewujudkan *good governance* dan terselenggaranya manajemen pemerintahan dan pembangunan yang berdaya guna, berhasil guna, dan bebas KKN (korupsi, kolusi, nepotisme) diperlukan sistem akuntabilitas pada seluruh jajaran aparatur negara.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 16 Tahun 2007 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Kedudukan, dan Tugas Dinas-Dinas Daerah Pemerintah Kabupaten Bantul, adalah unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Untuk dapat melihat tingkat keberhasilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, maka perlu dibuat pengukuran kinerja melalui penyusunan Laporan Kinerja (LKj). Pengukuran kinerja (keberhasilan dan kegagalan) diukur berdasarkan pada pencapaian tujuan dan sasaran yang tertera pada Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021

Tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dituangkan 10 program dan 39 kegiatan. Dari capaian terhadap tujuan dan sasaran tersebut, secara umum menunjukkan tingkat keberhasilan dengan rata-rata *sangat berhasil*. Setelah dilakukan analisis maka didapatkan bahwa dari 8 Indikator Kinerja yang terdiri dari 2 Indikator Kinerja Utama dan 6 Indikator Kinerja Program pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul menunjukkan bahwa yang memenuhi kriteria sangat tinggi, yakni untuk 2 (dua) IKU : Angka Pengangguran dan Besaran Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan 4 (empat) IKP yaitu Tenaga kerja yang kompeten, Tenaga kerja yang berwirausaha, Penetapan nilai KHL dan untuk kriteria tinggi adalah 2 (dua) IKP yaitu Penempatan Tenaga Kerja dan Penempatan Transmigrasi.

Pencapaian tersebut masih perlu ditingkatkan lagi karena belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan dan direncanakan.

Banyak faktor yang mempengaruhi/menghambat pencapaian sasaran tersebut antara lain :

1. Kurangnya informasi lowongan kerja

2. Belum optimalnya kualitas tenaga kerja untuk memenuhi kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja.
3. Kurangnya SDM tenaga fungsional untuk pembinaan lembaga ketenaga kerjaan di perusahaan
4. Perlindungan tenaga kerja masih kurang.

Upaya yang dilakukan antara lain :

1. Pengembangan informasi pasar kerja
2. Percepatan kompetensi kerja melalui Optimalisasi Balai Latihan Kerja
3. Pencarian lowongan ke sejumlah perusahaan
4. Penambahan Optimalisasi SDM tenaga fungsional yang ada.
5. Melakukan pembinaan dan pendekatan terus menerus kepada pekerja dan pengusaha tentang hak-hak dan kewajibannya.

Untuk masa mendatang, hasil evaluasi dan analisis diatas akan dijadikan masukan agar pencapaian sarannya sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa prinsip penyusunan dan penyajian laporan telah disajikan dengan berbagai pertimbangan. Prinsip-prinsip pelaporan yang baik mungkin saja tidak semua dapat diterapkan pada Laporan Kinerja ini, namun demikian laporan ini masih memenuhi tujuan penyusunannya.

BAB I

PENDAHULUAN

1. Gambaran Umum

Sesuai dengan tuntutan zaman dan terselenggaranya good governance, maka setiap organisasi publik diharapkan lebih terbuka dan transparan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini merupakan prasarat bagi setiap organisasi dalam rangka mencapai pelayanan yang optimal bagi masyarakat dan tentu saja bagi tercapainya tujuan dan cita-cita suatu negara.

Dalam kerangka itu setiap organisasi pemerintahan diwajibkan untuk membuat suatu Rencana Strategik (Strategik Plan), Rencana Kinerja (Performance Plan) serta Laporan Pertanggung jawaban Kinerja (Performance Accountability Report) organisasi yang mencerminkan transparansi dan akuntabilitas organisasi.

Dalam pengembangan lebih lanjut penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan legitimate (sah) mutlak dilaksanakan supaya penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna, dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2016 ini adalah dalam rangka melaksanakan ketentuan pasal 14, pasal 27 dan pasal 30 Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja..

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul merupakan salah satu unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Hal ini tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul dan Peraturan Bupati Bantul Nomor 114 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

2. Issue Strategik / Permasalahan Utama

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sebagai pelaksana pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, mempunyai kewenangan melaksanakan tugas-tugas sesuai misi dan tujuan yang akan dicapai. Ada issue strategis yang menjadi penentu / berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi, yaitu

1. Banyak penduduk usia kerja produktif yang menganggur
2. Kualitas dan kompetensi tenaga kerja tidak sesuai dengan yang dibutuhkan
3. Perlindungan tenaga kerja kurang

3. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

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.

Permasalahan di bidang Ketenagakerjaan, sangat terkait erat dengan keadaan ekonomi yang berkembang setiap saat. Selain kondisi dunia usaha yang belum kondusif, ada beberapa permasalahan

Minimnya informasi pasar kerja baik dalam maupun luar negeri merupakan salah satu kendala dalam upaya untuk menangani masalah pengangguran. Informasi lowongan pekerjaan, jenis pekerjaan beserta kompetensi yang dibutuhkan belum diketahui masyarakat. Pencari kerja tidak mudah untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kompetensinya, termasuk juga sulit mendapatkan pekerjaan sesuai dengan job/jabatan yang dibutuhkan pengguna.

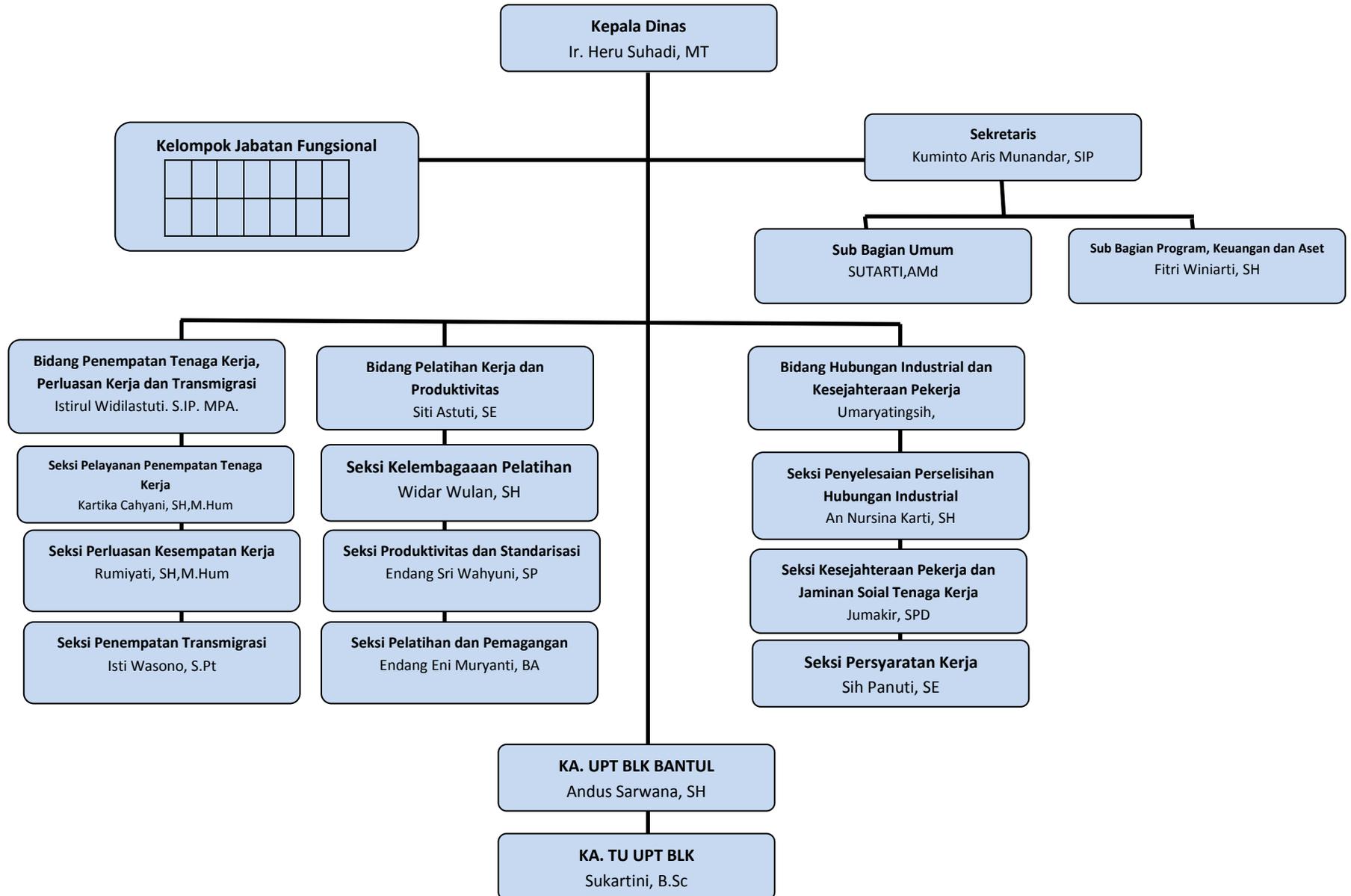
Perlindungan tenaga kerja di sektor formal juga merupakan masalah yang ada selama ini. Dari upah yang belum sesuai untuk menutup kebutuhan hidup layak, lembur yang tidak dibayarkan, hak pekerja pada jaminan social belum didapatkan oleh semua pekerja, belum lagi perlakuan tenaga kerja di luar negeri yang mendapatkan perlakuan yang kurang layak, banyaknya berbagai kasus mulai dari perlakuan-perlakuan yang tidak manusiawi oleh majikan/pengguna jasa, sampai pemulangan paksa/ deportasi karena statusnya yang ilegal.

Melihat kenyataan tersebut masalah ketenagakerjaan khususnya penanganan pengangguran terbuka (*open unemployment*) merupakan masalah 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.

Pembangunan ketenagakerjaan 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, meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan memberikan perlindungan kesejahteraan bagi pekerja

4. Struktur Organisasi dan Tupoksi

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi



Struktur Organisasi terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Program, Keuangan dan Aset
3. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kerja dan Transmigrasi terdiri dari :
 - a. Seksi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja
 - b. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja
 - c. Seksi Penempatan Transmigrasi
4. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja terdiri dari :
 - a. Seksi Kelembagaan Pelatihan
 - b. Seksi Produktivitas dan Standarisasi
 - c. Seksi Pelatihan dan Pemagangan
5. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja terdiri dari :
 - a. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - b. Seksi Persyaratan Kerja
 - c. Seksi Kesejahteraan Pekerja dan Jaminan Sosial
6. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Tata Usaha
 - b. Kelompok Jabatan Fungsional

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

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

1. Perumusan kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
2. Pelaksanaan kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
4. Pelaksanaan administrasi Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai tugas dan fungsinya

Adapun uraian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul tertuang dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 114 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul melaksanakan beberapa program / kegiatan baik program wajib maupun program pilihan.

1. Sekretariat

Mempunyai tugas melaksanakan urusan kesekretariatan dan pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan organisasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana kerja Sekretariat
- b. Perumusan kebijakan teknis kesekretariatan
- c. Pemberian dukungan administrasi yang meliputi kepegawaian, ketatausahaan, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hukum, organisasi dan tata laksana, hubungan masyarakat, kearsipan, dan dokumentasi.
- d. Pengelolaan barang milik daerah
- e. Pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan organisasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- f. Pelaksanaan Monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

Sekretariat terdiri dari :

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan umum dan kepegawaian

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

1. Penyusunan rencana kerja Sub bagian
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis urusan umum dan kepegawaian
3. Penyiapan dan pelaksanaan urusan tata usaha
4. Penyiapan dan pelaksanaan urusan kepegawaian
5. Penyiapan dan pelaksanaan urusan rumah tangga
6. Penyiapan dan pelaksanaan urusan tata persuratan dan kearsipan

7. Penyiapan dan pelaksanaan urusan kerjasama dan kehumasan
 8. Penyiapan dan pelaksanaan urusan hukum, organisasi dan tata laksana
 9. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Sub Bagian
 10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya
- b. Sub Bagian Program, Keuangan, dan Aset mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan perencanaan, keuangan, asset dan evaluasi

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

1. Penyusunan rencana kerja Sub bagian
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis urusan perencanaan dan evaluasi
3. Penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana strategis
4. Penyiapan bahan Koordinasi dan penyusunan perencanaan kegiatan dan anggaran
5. Penyiapan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data dan informasi
6. Penyiapan bahan penyusunan laporan program dan kegiatan
7. Penyiapan dan pelaksanaan penatausahaan keuangan
8. Penyiapan dan pelaksanaan penatausahaan barang milik daerah
9. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Sub Bagian
10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya

2. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja

Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang bHubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana kerja Bidang
- b. Perumusan kebijakan bidang persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja dan jaminan social tenaga kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- c. Pelaksanaan kebijakan bidang persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja dan jaminan social tenaga kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial

- d. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja dan jaminan social tenaga kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- e. Pelaksanaan monitoring evaluasi dan pelaporan bidang persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial tenaga kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Bidang
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja terdiri dari :

- a. Seksi Persyaratan Kerja mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang persyaratan kerja

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Persyaratan Kerja mempunyai fungsi :

- 1. Penyusunan rencana kerja seksi
- 2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang persyaratan kerja
- 3. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis bidang persyaratan kerja
- 4. Pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja perusahaan
- 5. Pemberian pelayanan, pencatatan dan pendaftaran perusahaan
- 6. Pelaksanaan verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten
- 7. Pengoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten
- 8. Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan dan Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah
- 9. Penyiapan Bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang persyaratan kerja
- 10. Pelaksanaan memonitoring, evaluasi dan pelaporan bidang persyaratan kerja
- 11. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Seksi
- 12. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

- b. Seksi Kesejahteraan Pekerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial tenaga kerja

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Kesejahteraan Pekerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana kerja seksi
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial tenaga kerja
3. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis bidang kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial tenaga kerja
4. Pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja
5. Penyusunan penetapan upah minimum kabupaten dan sektoral
6. Fasilitasi pemberdayaan Dewan Pengupahan Kabupaten Bantul
7. Pelayanan pendaftaran Serikat Pekerja atau Serikat Buruh
8. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial tenaga kerja
9. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial tenaga kerja
10. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Seksi
11. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

- c. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kerja mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana kerja seksi
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial
3. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial
4. Pengoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan diperusahaan

5. Pengoordinasian pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan
6. Penyediaan sarana dan prasarana dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial
7. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial
8. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial
9. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan tugas dan fungsi Seksi
10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

3. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas

Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang pelatihan kerja dan produktivitas

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

- a. Penyusunan rencana kerja bidang
- b. Perumusan kebijakan bidang kelembagaan pelatihan, produktivitas dan standarisasi serta pelatihan dan pemagangan
- c. Pelaksanaan kebijakan bidang kelembagaan pelatihan, produktivitas dan standarisasi serta pelatihan dan pemagangan
- d. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang kelembagaan pelatihan, produktivitas dan standarisasi serta pelatihan dan pemagangan
- e. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Bidang
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan tugas dan fungsi Bidang
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja terdiri dari :

- a. Seksi Kelembagaan Pelatihan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang kelembagaan pelatihan

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Kelembagaan Pelatihan mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencan kerja seksi
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang kelembagaan pelatihan
3. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis bidang kelembagaan pelatihan
4. Pengoordinasian penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)
5. Pengoordinasian peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta
6. Pelaksanaan pemberian izin kepada lembaga pelatyihan kerja swasta
7. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang kelembagaan pelatihan
8. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang kelembagaan pelatihan
9. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Seksi
10. Pelaksanaan fungsi yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

- b. Seksi Produktivitas dan Standarisasi mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang produktivitas dan standarisasi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Produktivitas dan Standarisasi mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencan kerja seksi
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang produktivitas dan standarisasi
3. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis bidang produktivitas dan standarisasi
4. Penyiapan promosi peningkatan produktivitas
5. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang produktivitas dan standarisasi
6. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang produktivitas dan standarisasi
7. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Seksi
8. Pelaksanaan fungsi yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

- c. Seksi Pelatihan dan Pemagangan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang pelatihan dan pemagangan

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Pelatihan dan Pemagangan mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana kerja seksi
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang Pelatihan dan Pemagangan
3. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis Pelatihan dan Pemagangan
4. Menyiapkan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan
5. Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan pelatihan
6. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang Pelatihan dan Pemagangan
7. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang Pelatihan dan Kelembagaan
8. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Seksi
9. Pelaksanaan fungsi yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kerja dan Transmigrasi

Bidang Penempatan, Tenaga Kerja, Perluasan Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan 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
- b. Perumusan kebijakan bidang penempatan tenaga kerja , perluasn kerja dan transmigrasi
- c. Pelaksanaan kebijakan bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan transmigrasi
- d. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan transmigrasi
- e. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan transmigrasi
- f. Pelaksanaan monitoring evaluasi, dan pelaporan tugas dan fungsi Bidang

Bidang Penempatan, Tenaga Kerja, Perluasan Kerja dan Transmigrasi

terdiri atas :

- a. Seksi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang pelayanan penempatan tenaga kerja

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana kerja seksi
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan bidang pelayanan penempatan tenaga kerja
3. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan bidang pelayanan penempatan tenaga kerja
4. Pemberian pelayanan dan pengelolaan informasi pasar kerja dan bursa kerja
5. Pemberian pelayanan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN)
6. Pembinaan dan monitoring pelaksanaan penempatan tenaga kerja pra penempatan dan pasca penempatan
7. Pemberian pelayanan perizinan dan pembinaan Bursa Kerja Khusus (BKK) dan satuan pendidikan dan lembaga pelatihan kerja
8. Pelaksanaan fasilitasi , monitoring dan pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dan Pelaksanaan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)
9. Fasilitasi perizinan, Pembinaan dan Pemantauan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)
10. Pemberian pelayanan penerbitan perpanjangan IMTA
11. Penyiapan Bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang pelayanan penempatan tenaga kerja
12. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang pelayanan penempatan tenaga kerja
13. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Seksi
14. Pelaksanaan fungsi yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

- b. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas menyiapkan perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang perluasan kesempatan kerja

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana kerja seksi

2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan bidang Perluasan Kesempatan Kerja
 3. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan Bidang Perluasan Kesempatan Kerja
 4. Pelaksanaan fasilitasi dan pendampingan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) dan Pendamping Pemberdayaan Masyarakat (PPM)
 5. Pelaksanaan pemberdayaan penganggur, setengah 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. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang perluasan kesempatan kerja
 10. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan bidang perluasan kesempatan kerja
 11. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi seksi
 12. Pelaksanaan fungsi yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya
- c. Seksi Transmigrasi mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang transmigrasi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Transmigrasi mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana kerja seksi
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan bidang transmigrasi
3. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan Bidang Transmigrasi
4. Penyiapan bahan perumusan pedoman dan petunjuk teknis berkaitan dengan pendaftaran, seleksi dan pemindahan transmigran
5. Memberikan informasi dan penyuluhan tentang ketransmigrasian kepada masyarakat
6. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi calon transmigran
7. Pelaksanaan pendaftaran, seleksi, dan pemindahan calon transmigran
8. Pelaksanaan pelayanan pengangkutan calon transmigran dari desa asal ke penampungan kabupaten dan dari kabupaten ke penampungan provinsi
9. Pelaksanaan pengawalan transmigran

10. Pelaksanaan pembinaan calon transmigran yang kembali dan bermasalah
11. Melaksanakan penanganan transmigran yang kembali dan bermasalah
12. Melaksanakan koordinasi penempatan transmigrasi
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 transmigrasi
15. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang transmigrasi
16. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Seksi
17. Pelaksanaan fungsi yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. UPTD BLK

Mempunyai tugas melaksanakan pelayanan dan kegiatan teknis meliputi teknis latihan kerja dan teknis pemasaran serta melaksanakan urusan tata usaha.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, UPTD BLK mempunyai fungsi :

- a. Perencanaan dan pelaksanaan penyelenggaraan latihan kerja;
- b. Pelaksanaan bimbingan teknis pemasaran
- c. Pelaksanaan pelayanan informasi lapangan kerja dan atau pasar kerja;
- d. Pelaksanaan urusan tata usaha

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

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) 2018

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam merencanakan program, kegiatan, dan indikator kinerja mengacu pada Indikator Kinerja Utama dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021. IKU merupakan dokumen perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Bantul yang berisi indikator kinerja tahunan untuk kurun waktu 2016-2021 yang merupakan penjabaran dari target kinerja RPJMD Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021.

Berikut adalah IKU Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Tahun 2016-2021 :

Tabel 2.1

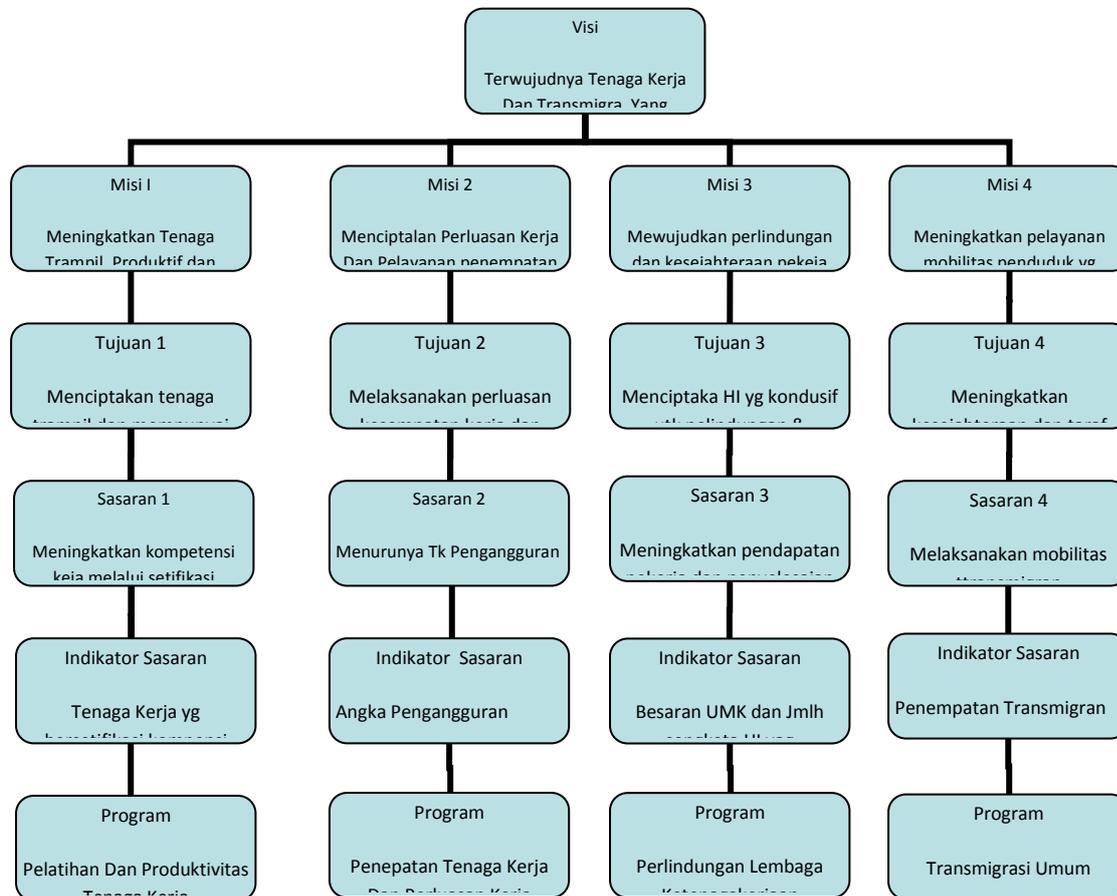
Indikator Kinerja Utama (IKU) 2018

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Keterangan (Formulasi)
Menurunnya Tingkat Pengangguran	Angka Pengangguran	Jumlah Penganggur dibagi Angkatan Kerja dikalikan seratus persen
Meningkatkan Pendapatan Pekerja	Besaran Upah Minimum Kabupaten (UMK)	Besaran UMK (rupiah)

2.2. Rencana Strategik

Perencanaan Strategik menggambarkan tujuan jangka panjang sasaran dan strategi. Dokumen tersebut menyediakan dasar bagi usaha berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan menyediakan kerangka untuk rencana dan anggaran tahunan.

Sesuai tugas pokok dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah mempunyai Rencana Strategik yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun, yaitu untuk tahun 2016 – 2021 dengan memperhitungkan perubahan lingkungan. Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mencakup Visi, Misi, Tujuan, Sasaran serta cara mencapai tujuan dan sasaran akan diuraikan dalam bagan ini.



2.2.1. Visi

Visi merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Dengan mengacu pada RPJMD Kabupaten Bantul tahun 2016-2021, Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah “ Terwujudnya Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang Berkualitas, Produktif dan Sejahtera “

2.2.2. Misi

Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan Visi. Dengan mengacu pada RPJMD Kabupaten Bantul tahun 2016-2021, Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sebagai berikut :

1. Menciptakan tenaga kerja terampil, produktif, dan mempunyai kompetensi kerja
2. Menciptakan kualitas perluasan kerja dan pelayanan penempatan tenaga kerja
3. Mewujudkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja pengusaha
4. Meningkatkan pelayanan mobilitas penduduk yang terarah, mandiri dan sejahtera

Untuk mencapai misi yang ditetapkan Disnakertrans berpedoman pada asas kebersamaan, keterbukaan, jujur, adil, demokratis dan dapat dipertanggung jawabkan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (Good Governance) dengan karakteristik sebagai berikut :

1. Transparansi
2. Dapat dipertanggungjawabkan (Akuntabel)
3. Demokratis
4. Pelayanan prima
5. Efektivitas dan efisiensi
6. Partisipasi.

2.2.3. Tujuan dan Sasaran

Tujuan merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1-5 tahun mengacu visi dan misi serta didasarkan isu dan analisis strategis. Tujuan akan mengarahkan penyusunan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi. Sedangkan sasaran merupakan hasil yang ingin dicapai

secara nyata dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Dalam sasaran dirancang pula indikator sasaran.

Misi 1 : Meningkatkan kualitas tenaga kerja terampil, produktif, dan mempunyai kompetensi kerja

Tujuan Menciptakan tenaga trampil dan mempunyai kompetensi kerja

:

Sasaran : Meningkatkan kompetensi kerja melalui sertifikasi

Misi 2 : Menciptakan kualitas perluasan kerja dan pelayanan penempatan tenaga kerja

Tujuan Melaksanakan perluasan kesempatan kerja dan penempatan TK scr optimal

:

Sasaran : Meningkatnya penempatan TK dan menciptakan WUB

Misi 3 : Mewujudkan perlindungan dan kesejahteraan pekeja dan pengusaha

Tujuan Menciptakan Hubungan Industrial yg kondusif utk perlindungan dan kesejahteraan pekerja pengusaha

:

Sasaran : Meningkatkan pendapatan pekerja dan penyelesaian sengketa HI

Misi 4 : Meningkatkan pelayanan mobilitas penduduk yg terarah, mandiri dan sejahtera

Tujuan Melaksanakan kesejahteraan dan taraf hidup transmigran

:

Sasaran : Meningkatnya mobilitas warga transmigran

2.2.4. Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi merupakan cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dan berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Untuk mencapai tujuan dan sasaran perlu pula dirumuskan kebijakan. Kebijakan adalah arah/tindakan yang diambil oleh Pemerintah Daerah untuk mencapai tujuan.

Strategi dan arah kebijakan dalam pembangunan dijabarkan sesuai dengan misi. Adapun prioritas pembangunan ditetapkan sebagai berikut :

Misi Pertama Meningkatkan kualitas tenaga kerja terampil, produktif, dan mempunyai kompetensi kerja

Strategi Revitalisasi lembaga pelatihan

Kebijakan Optimalisasi Balai Latihan Kerja

Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Misi Kedua Menciptakan kualitas perluasan kerja dan pelayanan penempatan tenaga kerja

Strategi Menciptakan peluang kerja

Kebijakan Memfasilitasi masyarakat untuk berusaha dan masuk dalam pasar kerja

Program Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja

Misi Ketiga Mewujudkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha

Strategi Melaksanakan perlindungan dan kesejahteraan pekerja pengusaha

Kebijakan Memfasilitasi pemerataan pendapatan dan hubungan industrial yang kondusif

Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

Misi Keempat Meningkatkan pelayanan mobilitas penduduk yg terarah, mandiri dan sejahtera

Strategi Melaksanakan mobilitas penduduk yang terarah dan kesejahterann rakyat

Kebijakan Mengoptimalkan pelayanan perpindahan

2.2.5. Sasaran dan Program

Berdasarkan visi, misi serta tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka upaya pencapaiannya kemudian dijabarkan secara lebih sistematis melalui perumusan program dan kegiatan prioritas.

Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan serta untuk memperoleh alokasi anggaran. Untuk mengukur capaian kinerja diperlukan indikator kinerja.

Program yang disusun oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul merupakan program prioritas RPJMD yang sesuai dengan tugas dan fungsi Disnakertrans Bantul yang selanjutnya dijabarkan kedalam beberapa kegiatan untuk masing-masing program tersebut. Pemilihan kegiatan untuk masing-masing program ini didasarkan atas strategi dan kebijakan jangka menengah.

Indikator keluaran program yang telah ditetapkan merupakan indikator kinerja program yang berisi outcome program. Outcome program merupakan manfaat yang diperoleh dalam jangka menengah yang mencerminkan keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program. Sedangkan kelompok sasaran adalah pihak yang menerima manfaat langsung dari kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Disnakertrans. Pendanaan indikatif merupakan perkiraan kebutuhan anggaran pembiayaan/pendanaan untuk melaksanakan program/kegiatan pertahun.

Adapun tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan prioritas berdasarkan masing-masing misi adalah sebagai berikut:

Misi 1 : Meningkatkan kualitas tenaga kerja terampil, produktif, dan mempunyai kompetensi kerja			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Menciptakan tenaga trampil dan mempunyai kompetensi kerja	Meningkatkan kompetensi kerja melalui sertifikasi	Revitalisasi lembaga pelatihan	Optimalisasi Balai Latihan Kerja

Pencapaian misi pertama ini dilakukan melalui program dan kegiatan prioritas sebagai berikut:

Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas ketrampilan bagi pencari kerja supaya mampu berwirausaha dan bekerja di perusahaan melalui kegiatan :

- Pendidikan dan Pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja secara institusional di BLK dan non institusional yaitu pelatihan ke desa-desa (Mobile Training Unit / MTU).

Misi 2 : Menciptakan kualitas perluasan kerja dan pelayanan penempatan tenaga kerja			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Melaksanakan perluasan kesempatan kerja dan penempatan TK secara optimal	Menurunnya Tk Pengangguran Meningkatnya penempatan TK dan menciptakan WUB	Menciptakan peluang kerja	Memfasilitasi masyarakat untuk berusaha dan masuk dalam pasar kerja

Pencapaian misi kedua ini dilakukan melalui program dan kegiatan prioritas yaitu Program Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja. Program ini bertujuan untuk memberikan peluang dan kesempatan kerja yang seluas-luasnya kepada masyarakat miskin dan pencari kerja. Keegiatannya adalah :

1. Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja
2. Penempatan pencari kerja melalui AKL, AKAD dan AKAN
3. Penanggulangan Permasalahan Penempatan Tenaga Kerja.
4. Pemberdayaan Tenaga Kerja melalui Perluasan Kerja Sistem Padat Karya

Misi 3 : Mewujudkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Menciptakan Hubungan Industrial yg kondusif utk perlindungan dan kesejahteraan pekerja pengusaha	Meningkatkan pendapatan pekerja dan penyelesaian sengketa HI	Melaksanakan perlindungan dan kesejahteraan pekerja pengusaha	Memfasilitasi pemerataan pendapatan dan hubungan industrial yang kondusif

Pencapaian misi ketiga ini dilakukan melalui Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan.

Tujuan dari program ini adalah untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi para pekerja di perusahaan, dan mengembangkan hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Kegiatan prioritasnya adalah :

1. Fasilitasi penyelesaian prosedur perselisihan Hubungan Industrial
2. Fasilitasi penyelesaian prosedur Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Misi 4 : Meningkatkan pelayanan mobilitas penduduk yang terarah, mandiri dan sejahtera			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Melaksanakan kesejahteraan dan taraf hidup transmigran	Meningkatnya mobilitas warga transmigran	Melaksanakan mobilitas penduduk yang terarah dan kesejahterann rakyat	Mengoptimalkan pelayanan perpidahan

Pencapaian misi ketiga ini dilakukan melalui **Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi**. Program ini bertujuan untuk pemerataan kesejahteraan masyarakat melalui pemindahan masyarakat miskin dan penganggur untuk bertransmigrasi ke Luar Jawa. Sedangkan kegiatan prioritas sebagai berikut:

- Pengerahan dan Perpindahan transmigrasi

2.2.6. Sasaran, Program, dan Kegiatan Tahun 2018

Pada tahun 2018 program dan kegiatan yang dilaksanakan dihubungkan dengan sasaran strategis adalah sebagai berikut :

Tabel 2 .2
Sasaran, Program, dan Kegiatan Tahun 2018

Sasaran Strategik	Program	Kegiatan
Tujuan Strategik 1 Menciptakan tenaga trampil dan mempunyai kompetensi kerja	Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Pendidikan dan Pelatihan ketrampilan
Tujuan Strategik 2 Melaksanakan perluasan kesempatan kerja dan penempatan TK secara optimal	Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja	1. Penempatan pencaker melalui AKL, AKAD, AKAN 2. Penanggulangan permasalahan penempatan TK 4. Penyebaran Informasi bursa kerja 5. Pemberdayaan Tenaga Kerja melalui : Perluasan Kerja Sistem Padat Karya (PKSPK), TTG
Tujuan Strategik 3 Menciptakan Hubungan Industrial yg kondusif utk perlindungan dan kesejahteraan pekerja pengusaha	Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	1. Fasilitasi penyelesaian prosedur perselisihan Hub Industrial 2. Fasilitasi penyelesaian prosedur perlindungan hukum dan jamsostek
Tujuan Strategik 4 Melaksanakan kesejahteraan dan taraf hidup transmigran	Transmigrasi Umum	Pengarahan dan penempatan transmigrasi.

2.3 Perjanjian Kinerja dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT)

Dokumen Perjanjian Kinerja merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/ kesepakatan kinerja/ perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi.

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tidak mengatur tentang RKT, dimana dokumen RKT yang diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 29 Tahun 2010 ternyata sama dengan dokumen lampiran perjanjian kinerja.

Dokumen perjanjian kinerja tahun 2018 menguraikan target kinerja yang hendak dicapai selama tahun 2018 yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi 2016-2021. Target kinerja pada tingkat sasaran strategis akan menjadi tolok ukur tabel dibawah ini .



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jln. Jend.Gatot Subroto No. 1 Bantul Telp (0274) 367277

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ir. Heru Suhadi, MT
Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Drs. H. Suharsono
Jabatan : Bupati Bantul

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Bantul, 2 Januari 2018

Pihak Kedua



Pihak Pertama

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN BANTUL**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	Meningkatnya jumlah lapangan kerja	Angka Pengangguran	Persen	2,2
2	Meningkatnya UMP kabupaten	Upah Minimum Kabupaten (UMK)	Rp	1.489.046

Program	Anggaran
1 Program administrasi perkantoran	Rp. 1.327.524.090,00
2 Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Rp. 618.438.000,00
3 Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Rp. 15.375.000,00
4 Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Rp. 1.810.581.000,00
5 Program peningkatan kesempatan kerja	Rp. 200.943.500,00
6 Program perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan	Rp. 867.360.100,00
7 Program transmigrasi umum	Rp. 516.849.500,00
8 Program penempatan tenaga kerja	Rp. 558.444.480,00
9 Program perluasan kerja	Rp.18.053.040.000,00
Jumlah	Rp.23.967.990.470,00

Bantul, 2 Januari 2018

Pihak Kedua

Bupati Bantul

Drs. H. SUHARSONO

Pihak Pertama

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

H. HERU SUHADI, MT
 NIP. 195812291993031002

Tabel 2.3

Sasaran, Indikator, Program, Kegiatan dan Anggaran Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Program	Target	Program	Kegiatan	Anggaran(Rp)
1	Meningkatnya ketrampilan pencari kerja	Persentase pencari kerja yang kompeten	70%	Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Pendidikan Dan Pelatihan Ketrampilan Bagi Pencari Kerja	1.810.581.000
2	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja	Persentase Penempatan Tenaga Kerja Persentase Perluasan Kerja	77% 65%	Penempatan Tenaga Kerja Terciptanya wirausaha baru	Penempatan Tenaga Kerja melalui AKL,AKAD,AKAN Perluasan Kerja melalui Padat Karya dan Teknologi Tepat Guna	200.943.500
3	Meningkatnya KHL	Penetapan KHL	1.404.760	Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Pendampingan dewan pengupahan	867.360.100
4	Meningkatnya penempatan transmigran	Persentase Transmigran yang ditempatkan	63%	Transmigrasi Umum	Pengarahan Dan Penempatan Transmigrasi	516.849.500

2.4 Rencana Anggaran

Anggaran Belanja Tidak Langsung dan belanja Langsung Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi yang dialokasikan pada tahun 2018 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.4.

Belanja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Tahun 2018

No.	Uraian	Target	Realisasi	%
1	Belanja Tidak Langsung	8.823.495.456	7.711.635.270	87.3
2	Belanja Langsung	25.444.063.470	24.519.575.855	96.3

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Pengukuran dan Capaian Kinerja

3.1.1. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja yang dilaksanakan adalah dengan membandingkan antara target kinerja sasaran dengan realisasi kinerja sasaran, atau dengan kata lain membandingkan capaian indikator kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas. Selain itu, untuk memberikan penilaian yang lebih independen melalui indikator-indikator *outcomes* atau minimal *outputs* dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang diinginkan.

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul diukur berdasarkan Tingkat Pencapaian indikator Sasaran serta menggambarkan pula tingkat capaian pada program/kegiatan. Untuk mengetahui gambaran mengenai Tingkat Pencapaian Sasaran dan Program/Kegiatan dilakukan melalui media Rencana Kinerja yang dibandingkan dengan realisasinya. Kemudian atas hasil pengukuran kinerja tersebut dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan rencana dan realisasi sebagai berikut :

$$\text{Capaian indikator kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Dalam rangka pengembangan Sistem AKIP pada tahap pengukuran dan evaluasi atas kinerja, beberapa kegiatan ditetapkan indikator kinerja *outcomes* yang lebih tinggi (*ultimate outcomes*) serta disajikan perbandingan dengan capaian kinerja pada tahun sebelumnya. Namun demikian, karena keterbatasan data sebagai akibat belum terbangunnya sistem dan pengumpulan data serta indikator keberhasilan kinerja tahun sebelumnya menggunakan indikator kinerja yang berbeda-beda, maka analisis lebih lanjut terhadap peningkatan dan penurunan kinerja belum dapat disajikan.

Untuk dapat mengetahui tingkat capaian kinerja, Pengukuran kinerja tahun 2018 dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dan realisasi kinerja, melalui pengukuran tingkat pencapaian sasaran yang merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan, sebagaimana dituangkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dimana tingkat pencapaian sasaran didasarkan pada data hasil pengukuran kinerja kegiatan yang berhubungan dengan sasaran tersebut. Pengukuran pencapaian sasaran ini menggunakan formulir Pengukuran Kinerja.

Tabel berikut menggambarkan skala nilai peringkat kinerja dikutip dari Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 yang dipakai dalam pengukuran kinerja ini.

Tabel 6. Skala Nilai Peringkat Kinerja

Urutan	Rencana capaian	Kategori Capaian	Kode
1	91 ≤	Sangat Baik	
2	76 ≤ 90	Tinggi	
3	66 ≤ 75	Sedang	
4	51 ≤ 65	Rendah	
5	≤ 50	Sangat Rendah	

3.1.2. Capaian Kinerja

Pencapaian Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2018 secara ringkas ditunjukkan oleh tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Pencapaian/ Realisasi Kinerja Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase	Ket
	Pemerataan Pendapatan	Besaran Upah Minimum Kabupaten (UMK)	Rp	1.489.046	1.527.150	102	Sangat Baik
	Meningkatkan ketrampilan pencari kerja	Pencari kerja yang kompeten	%	75	75	100	Sangat Baik
	Meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja	Penempatan tenaga kerja	%	80	82	105	Tinggi
		Terciptanya Wirausaha baru	%	67	68	103	Sangat Baik
	Meningkatnya penempatan transmigran	Transmigran yang ditempatkan	%	65	95	130	Tinggi

Tabel 3.2

Pencapaian Kinerja Tahun 2018 Per Triwulan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target	Realisasi	Prosentase
Pemerataan Pendapatan	Besaran Upah Minimum Kabupaen (UMK)	Rupiah	1.489.046	Triwulan 1	0	0	0
				Triwulan 2	0	0	0
				Triwulan 3	0	0	0
				Triwulan 4	1.489.046	1.527.150	102
Meningkatkan ketrampilan pencari kerja	Pencari kerja yg kompeten	%	75	Triwulan 1	0	0	0
				Triwulan 2	0	0	0
				Triwulan 3	0	0	0
				Triwulan 4	75	75	100
Meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja	Penempatan tenaga kerja	%	80	Triwulan 1	0	0	0
				Triwulan 2	0	0	0
				Triwulan 3	0	0	0
				Triwulan 4	80	82	105
	Tenaga kerja yang berwirausaha	%	67	Triwulan 1	0	0	0
				Triwulan 2	0	0	0
				Triwulan 3	0	0	0
				Triwulan 4	67	68	102
Meningkatnya penempatan transmigran	Transmigran yang ditempatkan	%	65	Triwulan 1	0	0	0
				Triwulan 2	0	0	0
				Triwulan 3	0	0	0
				Triwulan 4	65	95	120

3.2. EVALUASI CAPAIAN DAN ANALISIS KINERJA

Tahapan akuntabilitas kinerja berikutnya yaitu evaluasi kinerja. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui capaian realisasi, kemajuan dan kendala-kendala yang dijumpai didalam pelaksanaan kegiatan – kegiatan dalam rangka pencapaian misi agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program / kegiatan di masa yang akan datang.

Selain itu dalam evaluasi kinerja juga dilakukan analisis efisiensi dengan cara membandingkan antara outputs dengan inputs baik untuk rencana maupun realisasi. Analisis ini menggambarkan tingkat efisiensi antara nilai inputs dengan outputs.

Berikut akan dipaparkan uraian dan analisis capaian kinerja masing-masing sasaran, sedangkan untuk realisasi penggunaan anggaran akan dijelaskan pada Akuntabilitas Keuangan.

Sasaran IKU : Menurunnya Tingkat Pengangguran

Tabel 3.3

Pencapaian Kinerja Sasaran IKU Tahun 2018

Indikator Kinerja	Realisasi 2017	2018			Target Akhir Renstra (2021)	Capaian 2018 terhadap T 2021 (%)
		Target	Realisasi	% Realisasi		
Angka Pengangguran	3.12	2,2%	2.72%	73,71	2.8	92

Sumber data : Disnakertrans 2018

Capaian indikator kinerja angka pengangguran menunjukkan hasil dalam kriteria cukup. Target yang ditetapkan tahun 2018 adalah 2.2%, realisasi sebesar 2.72%, tercapai 81% atau bernilai kinerja **Cukup**. Dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya sebesar 3% , maka capaian tahun 2018 menurun sebesar 0.12%.

Target capaian tahun 2021 (akhir Renstra) sebesar 2.8% Capaian tahun 2018 ini telah menyumbangkan 80% dari target akhir Renstra tahun 2021.

Untuk tahun 2018, capaian kinerja pada sasaran, indikator angka pengangguran masuk kriteria **tinggi**.

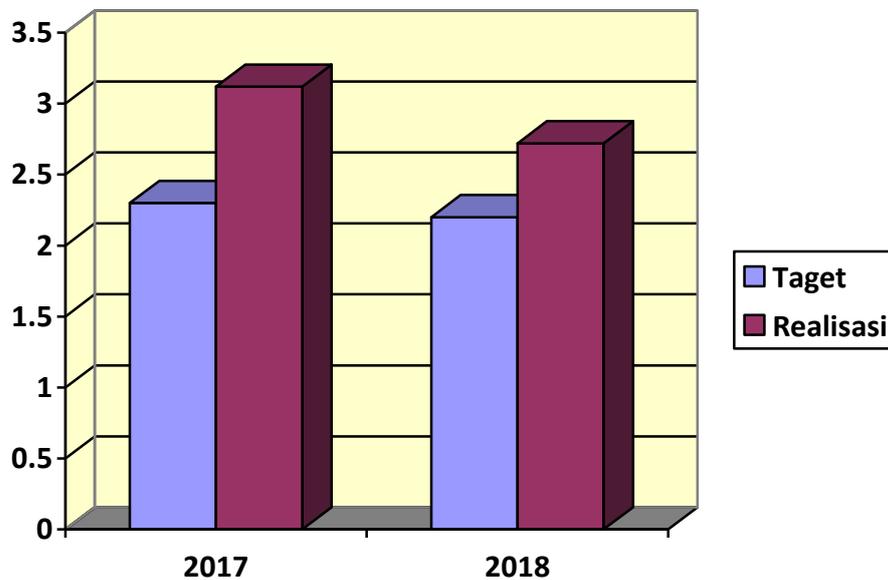
Menurunnya tingkat pengangguran yang cukup signifikan dapat dijelaskan melalui program-program dan kegiatan yang dilaksanakan.

Berikut perbandingan target dan realisasi serta jumlah pengangguran dalam kurun waktu pelaksanaan RPJMD 206-2021 dalam tabel dan grafik.

Tabel 3.4

Target - Realisasi Pengangguran sesuai RPJMD 2016-2021

2016		2017		2018		2019		2020		2021	
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realsasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
2,4	1,95	2,3	3,12	2,2	2.72	3		2,9		2.8	



Keterangan :

Tahun 2018, sumber data BPS

Tahun 2017, sumber data BPS

Sasaran 1 : Meningkatnya kompetensi kerja

Tabel 3.5

Realisasi Kinerja Tahun 2017 dan Realisasi Target sampai dengan Tahun 2018

Indikator Kinerja	% Realisasi 2017	2018			Target Akhir Renstra (2021)	Capaian 2017 terhadap T 2021 (%)
		Target	Realisasi	% Realisasi		
Persentase Pencari Kerja yang kompeten	92.94	75	75	100	85	77

Untuk tahun 2018, capaian kinerja pada sasaran 1 indikator persentase pencari kerja yang trampil masuk kriteria **sangat baik**, berikut penjelasan dari indikator tersebut.

Melalui Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

Pelatihan ketrampilan dilaksanakan guna menyiapkan tenaga terampil bagi pencari kerja agar memiliki daya saing dalam memasuki dunia kerja. Kegiatan pelatihan ketrampilan selain belajar di kelas juga termasuk pemagangan purna latihan (*on the job training*) sehingga menambah pengalaman untuk memasuki dunia kerja.

Program ini meliputi kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja (*Mobile Training Unit* [MTU] dan institusional). Salah satu upaya yang perlu dilakukan dalam rangka mengatasi masalah pengangguran adalah dengan meningkatkan keahlian, ketrampilan, dan produktivitas kerja bagi sumberdaya manusia agar mampu mengolah potensi sumberdaya daya alam di perdesaan dan mampu menciptakan lapangan kerja baru secara mandiri atau berwirausaha dilaksanakan secara institusional di Balai Latihan Kerja (BLK).

Kegiatan ini menyerap anggaran sebesar Rp1.880.581.000,00 dengan realisasi sebesar Rp1.849.979.130,00 atau 98,02% yang dilaksanakan oleh UPT BLK melalui mekanisme institusional, yaitu pelatihan di Gedung Balai Latihan Kerja (BLK) dan secara non-

institusional yaitu pelatihan ke desa-desa melalui sistem pelatihan keliling atau *Mobile Training Unit* (MTU). Kegiatan dilaksanakan mulai 14 Agustus sampai 11 Desember 2018

Pelatihan ketrampilan dilaksanakan guna menyiapkan tenaga trampil bagi pencari kerja agar memiliki daya saing dalam memasuki dunia kerja. Kegiatan pelatihan ketrampilan selain belajar di kelas juga termasuk pemagangan purna latihan (*on the job Training* sehingga pencari kerja dapat menambah pengalaman dan tidak gagap masuk dunia kerja

Mengingat sebagian besar angkatan kerja yang tinggal di perdesaan belum memiliki ketrampilan yang memadai maka pelatihan juga dilakukan melalui MTU (*Mobile Training Unit*), yaitu sistem pelatihan yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih optimal dari desa ke desa.

Pelatihan Calon Tenaga Kerja multak diperlukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang terdidik dan profesional, agar dapat direkrut oleh perusahaan, tenaga kerja harus mempunyai ketrampilan sesuai dengan bidangnya. Pelatihan ketrampilan selain dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) juga dilaksanakan oleh Lembaga Pelatihan Ketrampilan Swasta. Selain itu pelatihan juga dilaksanakan dengan menggandeng mitra seperti LPK, supaya LPK bisa berkembang dan saling mensupport.

Eksistensi BLK pada saat ini cukup penting mengingat saat ini tingkat pengangguran semakin tinggi dan lapangan pekerjaan yang terbatas, maka dengan adanya lembaga-lembaga pelatihan ketrampilan ini selain itu diharapkan juga akan mampu menciptakan lapangan pekerjaan sendiri yang berguna bagi masyarakat sekitar.

Kebutuhan yang begitu besar akan pelatihan ketrampilan mendorong SKPD untuk semaksimal mungkin mengusahakan keinginan masyarakat akan kebutuhan ini. Meskipun terjadi peningkatan dengan tahun sebelumnya, namun masih banyak peminat yang belum bisa diikuti dalam pelatihan. Dengan begitu banyaknya peminat atau pendaftar, maka diadakan seleksi. Pendaftar yang memenuhi persyaratan akan diprioritaskan. Pelatihan berbasis masyarakat diutamakan bagi kelompok keluarga miskin dan penganggur, diajukan oleh pemerintah desa setempat dan pendidikan minimal SD. Sedangkan pelatihan berbasis kompetensi diutamakan bagi mereka yang telah mempunyai ketrampilan khusus dan tinggal memoles serta meningkatkan ketrampilan supaya bisa bersaing di dunia kerja.

Sasaran 3 : Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja Dan Menciptakan tenaga kerja wirausaha

Tabel 3.6

Pencapaian Kinerja Sasaran ke-3 Tahun 2018

Indikator Kinerja	Realisasi 2017	2018			Target Akhir Renstra (2021)	Capaian 2017 terhadap T 2021 (%)
		Target	Realisasi	% Realisasi		
1 Persentase Penempatan Tenaga Kerja	79	65	93	130	87	70
2 Persentase TK yang berwirausaha	98	67	68	99	75	85

Untuk tahun 2018 berdasarkan Target kinerja penempatan tenaga kerja sebanyak 93%, dengan realisasi sebesar 65 % maka tingkat capaiannya 130 %. Sehingga indikator Penempatan tenaga kerja masuk kriteria cukup **tinggi**.

Sedangkan untuk target kinerja tenaga kerja yang berwirausaha sebanyak 67%, dengan realisasi sebesar 68 % maka tingkat capaiannya 99 % . Sehingga indikator Perluasan kerja masuk dalam kriteria **tinggi**.

Adapun secara lengkap nilai capaian indikator sasaran tersebut beserta kegiatan pendukungnya sebagai berikut:

1. Penempatan pencari kerja melalui Antar Kerja Lokal (AKL) dan Antar Kerja Daerah (AKAD) dan AKAN (Antar Kerja Antar Negara).

Penempatan pencari kerja melalui Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN)

Mengingat bahwa pengangguran di Kabupaten Bantul masih relatif tinggi, maka program penempatan tenaga kerja merupakan prioritas untuk dilaksanakan. Program ini

dilaksanakan dengan kegiatan penempatan pencari kerja melalui Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN) dengan anggaran sebesar Rp571.244.480,00 dengan realisasi sebesar Rp. 531.674.430,00 atau 90,33%.

Adapun kegiatan lainnya adalah penunjang penempatan melalui penyuluhan sebanyak sepuluh kali di sepuluh desa dan empat kali di Bursa Kerja Khusus atau BKK

Penyuluhan di 10 Desa

Pada tahun 2018, realisasi penempatan melalui AKL, AKAD, dan AKAN sebanyak 2666 orang.

No.	Bulan	AKL		AKAD		AKAN		JML		JML TOTAL	Tujuan Penempatan
		L	P	L	P	L	P	L	P		
1	JANUARI					7	51	7	51	58	Taiwan,Batam,Korea dan malaysia
2	FEBRUARI	110	871		13	12	22	122	906	1028	Taiwan,Batam,Korea dan malaysia
3	MARET	4	2		5	4	24	8	31	39	Taiwan,Batam,Korea dan malaysia
4	APRIL	17	16	9		8	65	34	81	115	Taiwan,Batam,Korea dan malaysia
5	MEI	4	1	2	25	17	48	23	74	97	Taiwan,Batam,Korea dan malaysia
6	JUNI	5	9	2		11	60	18	69	87	Taiwan,Batam,Korea dan malaysia
7	JULI	9	8		8	21	37	30	53	83	Taiwan,Batam,Korea dan malaysia
8	AGUSTUS	5	56		31	6	11	11	98	109	Taiwan,Batam,Korea dan malaysia
9	SEPTEMBER	19	86	3	14	5	9	27	109	136	Taiwan,Batam,Korea

											dan malaysia
10	OKTOBER	21	73			8	17	29	90	119	Batam, Malaysia,jepang
11	NOVEMBER	10	236			13	14	23	250	273	Malaysia,korea
12	DESEMBER	43	435	7		6	15	56	450	506	Bantul,Malaysia,korea
	jumlah	247	1793	23	96	118	373	388	2.262	2666	

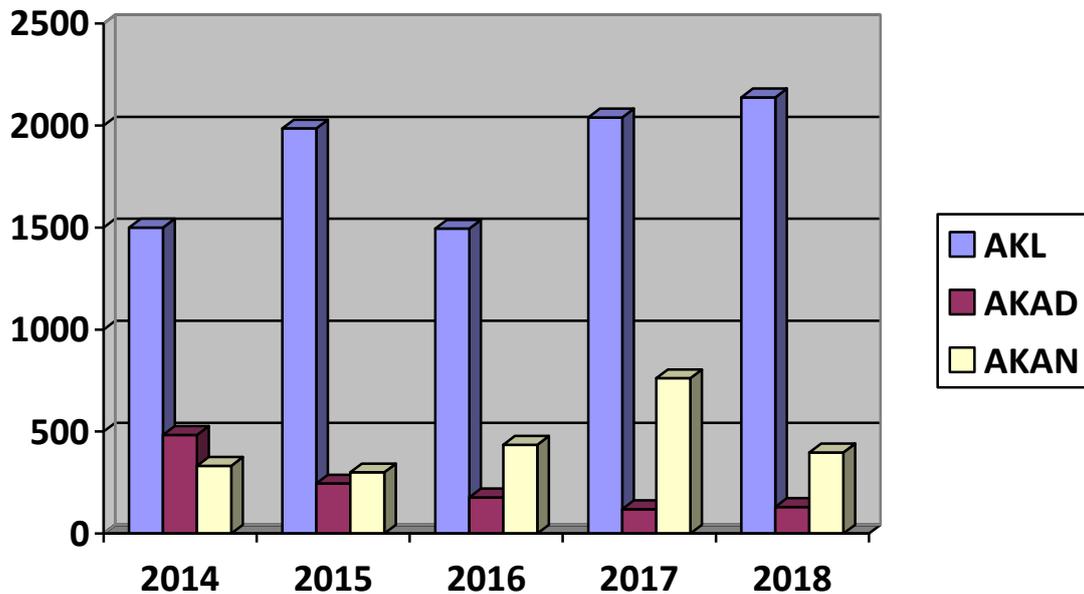
Kegiatan lain yang dilaksanakan adalah pembinaan dan pembekalan kepada tenaga kerja yang tujuannya adalah menghindarkan penipuan yang dialami tenaga kerja, seleksi dan memfasilitasi atau mempertemukan pencari kerja dan perusahaan sesuai spesifikasi yang dibutuhkan serta penanggulangan permasalahan penempatan tenaga kerja yang tujuannya adalah menciptakan situasi yang kondusif untuk bekerja terhindar dari berbagai permasalahan. Selain itu juga mengadakan koordinasi dan pembinaan lembaga penempatan tenaga kerja.

Tabel 3.7

Penempatan Tenaga Kerja Melalui AKL, AKAD dan AKAN Tahun 2014-2018

Penempatan	2014	2015	2016	2017	2018
AKL	1500	1.986	1.495	2040	2138
AKAD	484	245	177	119	130
AKAN	332	300	435	761	398
Jumlah	2.316	2.531	2.107	2650	2666

GRAFIK PENEMPATAN AKL, AKD DAN AKAN 2014-2018



Dalam pelaksanaannya, penempatan harus mengakomodasi kebutuhan pencari kerja apalagi jika ada lowongan yang ditawarkan, maka sebanyak mungkin hal itu harus dilakukan untuk memenuhi penyerapan tenaga kerja sebanyak-banyaknya. Mengingat di Kabupaten Bantul jumlah pengangguran masih cukup tinggi maka program / kegiatan ini merupakan prioritas untuk dilaksanakan. Hal-hal yang mendukung keberhasilan adalah penempatan tenaga kerja menjadi prioritas pada program ketenagakerjaan. Upaya ke arah itu diupayakan untuk mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten Bantul.

Kegiatan penunjang penempatan seperti : mengadakan penyuluhan yang tujuannya adalah menghindari penipuan yang dialami tenaga kerja, seleksi dan memfasilitasi / mempertemukan pencari kerja dan perusahaan sesuai spesifikasi yang dibutuhkan serta penanggulangan permasalahan penempatan tenaga kerja yang tujuannya adalah menciptakan situasi yang kondusif untuk bekerja terhindar dari berbagai permasalahan. Selain itu juga mengadakan koordinasi dan pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja.

Secara riil penempatan telah memenuhi target RPJMD meskipun dari sisi penempatan dan pendaftar mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena kondisi perekonomian yang belum stabil, masih banyak perusahaan yang belum pulih dari keterpurukan baik di dalam maupun di luar daerah. Selain daripada itu daerah Batam yang biasa merekrut tenaga kerja dari Bantul, banyak mengurangi permintaan dikarenakan lebih mengutamakan tenaga kerja local di Batam.

Kegiatan yang mendukung program ini adalah pembinaan dan pembekalan kepada tenaga kerja yang tujuannya adalah menghindarkan penipuan yang dialami tenaga kerja, seleksi dan memfasilitasi atau mempertemukan pencari kerja dan perusahaan sesuai spesifikasi yang dibutuhkan serta penanggulangan permasalahan penempatan tenaga kerja yang tujuannya adalah menciptakan situasi yang kondusif untuk bekerja terhindar dari berbagai permasalahan. Selain itu juga mengadakan koordinasi dan pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja.

2. Penciptaan wirausaha baru melalui :

a. Menciptaan wirausaha Baru (WUB) melalui Pemberdayaan Tenaga Kerja Muda Mandiri (TKM)

Perluasan kerja dilakukan dengan melalui kegiatan Penciptaan Wirausaha Baru (WUB) melalui Pemberdayaan Tenaga Kerja Muda Mandiri (TKM) yaitu pelatihan kewirausahaan berbasis masyarakat dan penyiapan tenaga kerja siap pakai. Kegiatan yang dilaksanakan adalah menciptakan tenaga kerja yang mampu bekerja secara mandiri menjadi wirausaha baru atau pengusaha kecil, meningkatkan kemampuan managerial, dan ketrampilan teknis pemula usaha dan usaha mikro.

Sasaran kegiatan adalah pencari kerja terutama angkatan kerja muda lulusan minimal SLTA yang memiliki rintisan usaha

Kegiatan Penciptaan Wirausaha Baru (WUB) melalui Pemberdayaan Tenaga Kerja Muda Mandiri (TKM) ini dilaksanakan di:

- 1) Trimulyo
- 2) Argodadi
- 3) Segoroyoso
- 4) Guwosari

Kegiatan ini dimaksudkan untuk menciptakan tenaga kerja yang mampu bekerja secara mandiri menjadi wirausaha baru atau pengusaha kecil, meningkatkan kemampuan managerial, dan ketrampilan teknis pemula usaha dan usaha mikro. Sasaran kegiatan adalah pencari kerja terutama angkatan kerja muda lulusan minimal SLTA yang memiliki

rintisan usaha. Kegiatan ini dilaksanakan dengan anggaran APBD sebesar Rp 405.140.000,00 dengan realisasi Rp 403.486.750,00 atau 99,59%.

Dana APBN dari Direktorat Pengembangan Tenaga Kerja Dalam Negeri TA 2017 mendapatkan pelatihan empat paket dengan anggaran Rp. 269.800.000,00 dengan realisasi Rp. 250.200.000,00 atau 92.73%

b. Perluasan Kerja Sistem Padat Karya

Sebagai upaya dalam menunjang perekonomian daerah dan nasional dibutuhkan beberapa unsur penunjang, yang salah satunya yaitu ketersediaan prasarana Infrastruktur.

Prasarana infrastruktur tersebut dianggap memiliki fungsi yang sangat strategis dalam mobilisasi masyarakat maupun barang dari maupun menuju sentra soial ekonomi. Diharapkan dengan adanya pembangunan prasarana infrastruktur dapat memiliki dampak positif diberbagai bidang.

Sebagai instansi pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi mendukung kebijakan pemerintah, Seksi Perluasan Kerja pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul mengembangkan kebijakan perluasan kesempatan kerja, salah satunya melalui pemberdayaan masyarakat dengan sistem padat karya.

Pada tahun anggaran 2018, Kegiatan ini dilaksanakan dengan anggaran APBD sebesar Rp14.400.000.000,00 dengan relalisasi Rp14.278.282.300,00 atau 99,15%.

Hasil dari program ini adalah dapat memberikan kontribusi dalam pengurangan pengangguran, yaitu:.

- Memudahkan akses bagi petani;
- Melancarkan jalan menuju desa lain;
- Mengurangi pengangguran;
- Menumbuhkembangkan perekonomian desa.

Sementara itu, melalui dana APBN dari Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul memperoleh lima paket kegiatan padat karya infrastruktur berbasis sumber daya lokal dengan jumlah anggaran Rp 606.715.000,00 dengan realisasi Rp. 599.515.000,00 atau 98.81%

c. Penciptaan Wira Usaha Baru (WUB) Tenaga Kerja Lanjut Usia (Lansia)

Pemanduan dan Pembinaan Usaha Tenaga Kerja Lansia dan penyandang Cacat merupakan salah satu upaya pemerintah untuk membantu tenaga kerja khusus Lansia meningkatkan bakat, dan minat mereka sehingga mereka dapat mandiri serta mampu membiayai diri sendiri maupun keluarganya.

Kegiatan ini dilaksanakan dengan anggaran APBD sebesar sebesar Rp 66.000.000,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp 66.000.000,00 (100%).

Sedangkan kegiatan wirausaha mandiri orang tua pekerja anak (PPAPKH) juga mendapatkan dana APBN dari Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja sebanyak enam paket dengan anggaran Rp. 405.550.000,00 dengan realisasi Rp. 388.750.000,00 atau 95.85%.

Sasaran 3 : Terciptanya optimalisasi pelayanan perpindahan / penempatan transmigrans.

Tabel 3.8

Pencapaian Kinerja Sasaran ke-3 Tahun 2018

Indikator Kinerja	Realisasi 2017	2018			Target Akhir Renstra (2021)	Capaian 2017 terhadap T 2021 (%)
		Target	Realisasi	% Realisasi		
Jumlah transmigrans yang ditempatkan	83	63	60	95.23	72	83

Untuk tahun 2017 berdasarkan Target kinerja penempatan transmigrasi sebanyak 63%, dengan realisasi sebesar 60% maka tingkat capaiannya 95%. Sehingga indikator Penempatan transmigrasi masuk kriteria **sangat baik**

Kuota yang ditentukan oleh Pemerintah Pusat masih menjadi dasar implementasi program transmigrasi di Kabupaten Bantul. Permasalahan utama dengan penjabatan ini adalah tidak pastinya jumlah kuota transmigran, yang cenderung fluktuatif dari tahun ke tahun. Hal ini berbanding terbalik dengan jumlah animo, minat, serta pendaftar calon transmigran yang cukup besar. Penempatan transmigran dari tahun ke tahun adalah sebagai beriku

- Tahun 2012 sebanyak 85 KK;
- Tahun 2013 sebanyak 53 KK;
- Tahun 2014 sebanyak 23 KK;
- Tahun 2015 sebanyak 40 KK;
- Tahun 2016 sebanyak 50 KK.
- Tahun 2017 sebanyak 12 KK
- Tahun 2018 sebanyak 28 KK

Penempatan transmigran tahun 2018 ke sejumlah daerah dengan rician sebagai berikut:

- a. UPT Padang Tarok SP 1 Kecamatan Kamang Baru Kabupaten Sijunjung Provinsi Sumatera Barat, 3 KK 9 jiwa;
- b. Satuan Permukiman Transmigrasi Tanjung Satai Kecamatan Pulau Maya Kabupaten Kayong Utara Provinsi Kalimantan Timur, 4 KK 19 jiwa;
- c. UPT Tanjung Buka SP 6 B Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara, 7 KK 23 jiwa;
- d. Desa Keladen Kecamatan Tanjung Harapan Kabupaten Paser Provinsi Kalimantan Timur, 5 KK 13 jiwa;
- e. Satuan Permukiman Transmigrasi Kabera, Kabupaten Morowali, Provinsi Sulawesi tengah, sejumlah 3 KK 11 jiwa;
- f. UPT Raimuna Kecamatan Maligano Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara, 2 KK 9 jiwa;
- g. UPT Bukit Aren Kecamatan Pulubala Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo
- h. UPT Sandalan Kecamatan Taluditi Kabupaten Pohuwato Provinsi Gorontalo

a. Program yang Dilaksanakan

Pada tahun 2018 dalam urusan transmigrasi hanya ada satu program yang dilaksanakan, yaitu transmigrasi umum. Program ini dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Penampungan Calon Transmigran;
- 2) Pelatihan dan Pendidikan Calon Transmigran;
- 3) Pembinaan Calon Transmigran;
- 4) Penjajagan dan Cheking Lokasi;
- 5) Pelepasan dan Pengawasan Calon Transmigran;
- 6) Monitoring Calon Transmigran;
- 7) Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM).

b. Realisasi Pelaksanaan Program

Dengan menyerap anggaran sejumlah Rp 516.849.500,00 dan terealisasi sebesar Rp 386.801.400,00 (APBD) program transmigrasi umum menghasilkan keluaran sebagai berikut:

1) Penyuluhan dan Motivasi Masyarakat

Dalam rangka pengenalan dan publikasi masalah ketransmigrasian, penyuluhan dilaksanakan baik melalui pertemuan kelompok, perorangan maupun kepada masyarakat sasaran dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman masyarakat terhadap arti penting pembangunan transmigrasi sehingga terbentuk anggapan positif masyarakat terhadap pembangunan transmigrasi.

Sepanjang tahun 2018 telah dilaksanakan penyuluhan secara langsung yang meliputi pemutaran video sebanyak 17 kali serta penyuluhan tidak langsung yang dilakukan melalui rapat koordinasi tingkat desa sebanyak 17 kali dan siaran radio sebanyak 3 kali.

2) Pendidikan dan Pelatihan Calon Transmigran

Pendidikan dan pelatihan calon transmigran sangat perlu dilaksanakan guna memberikan pengetahuan dan ketrampilan kepada calon transmigran sehingga pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh selama latihan menjadi bekal dan benar-benar dapat diterapkan di lokasi transmigrasi. Pada tahun 2018 kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi calon transmigran dilaksanakan sebanyak 2 (dua) kali dengan sasaran 45 kepala keluarga (KK)

3) Penampungan Calon Transmigran

Penampungan dilaksanakan sebelum calon transmigran diberangkatkan ke lokasi transmigrasi dengan tujuan untuk mengecek kembali atau seleksi terakhir di tingkat kabupaten serta mengecek berapa orang anggota yang diajak serta berapa banyak barang yang akan dibawa. Kegiatan penampungan ini meliputi pelayanan pengangkutan, pemberian makanan, kesehatan, pemberian bantuan, bimbingan mental dengan harapan para calon transmigran merasa aman, nyaman dan bersemangat. Penampungan dilaksanakan sebanyak tujuh paket.

4) Pembinaan Calon Transmigran

Kegiatan ini dilakukan dalam rangka pemantapan kesiapan calon transmigran dan keluarganya selama waktu menunggu pemberangkatan ke lokasi transmigrasi. Para calon transmigran terus diberikan pembinaan agar motivasi untuk mengikuti program transmigrasi tetap terjaga sampai mereka siap untuk diberangkatkan ke lokasi transmigrasi. Pembinaan calon transmigran untuk tahun 2018 dilaksanakan sebanyak empat kali.

5) Penjajagan dan *Checking* Lokasi

Pada tahun 2018 kegiatan penjajagan dilakukan sebanyak empat kali dan *checking* lokasi transmigrasi dilaksanakan sebanyak delapan kali. Melalui kunjungan langsung untuk melihat kondisi lokasi transmigrasi yang akan ditempati. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan apakah lokasi sudah memenuhi syarat sebagai lokasi transmigrasi yaitu sudah *clear and clean* (2C) serta memenuhi 4L (layak huni, layak lingkungan, layak usaha, dan layak berkembang).

6) Pelepasan dan pengawalan Calon Transmigran

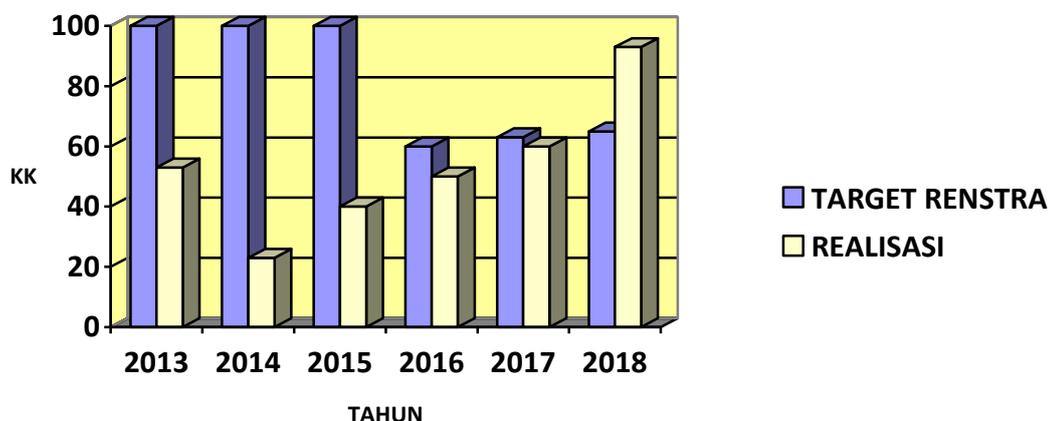
Pelepasan transmigrasi dilaksanakan oleh Bupati Bantul sebagai bentuk penghargaan pemerintah daerah kepada warga calon transmigran yang telah siap meninggalkan tanah kelahirannya untuk merubah nasib di lokasi transmigrasi. Selanjutnya, selama menempuh perjalanan dari daerah asal sampai ke lokasi transmigrasi, para calon transmigran didampingi atau dikawal oleh petugas agar mereka merasa aman dan terayomi. Kegiatan Pelepasan dan Pengawalan ini masing-masing sebanyak tujuh paket.

Hasil dari program ini adalah memberikan peluang seluas-luasnya kepada masyarakat Kabupaten Bantul untuk meningkatkan kesejahteraannya.

Penempatan Transmigran 2013 – 2018

Daerah Tujuan/Prov	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kalimantan Utara	-	-	15 KK	15KK		7KK
Kalimantan Tengah	15 KK	-	-	-		
Kalimantan Barat	-	3 KK	-	5KK		4KK
Kalimantan timur	-	-	-	-	-	5KK
Sulawesi Tengah	-	-	-	-	2 KK	3KK
Gorontalo	-	-	-	17KK	2 KK	4KK
Sulawesi Tenggara	5 KK	12 KK	8 KK	-	5 KK	2KK
Sulawesi Selatan	5 KK	-	9 KK	-		
Jambi	-	-	-	-		
Sumatera Selatan	28 KK	5 KK	8 KK	9KK	3 KK	
Sumatera Barat	--	-	-	-	-	3KK
Bangka Belitung	-	3 KK	-	-		
Sulawesi Barat				4KK		
Jumlah	53 KK	23 KK	40 KK	50 KK	12 KK	28 KK

GRAFIK PENEMPATAN TRANSMIGRASI



c. Permasalahan dan Solusi

Berikut ini disampaikan beberapa permasalahan dan solusi yang dilakukan terkait dengan pelaksanaan program-kegiatan dalam urusan Transmigrasi (lihat Tabel 4.185).

Tabel 3.10

Permasalahan dan Solusi dalam Urusan Transmigrasi

No.	Permasalahan/Tantangan	Solusi
1	Ketidak pastian kuota/jatah Transmigrasi dari Pemerintah.	<ul style="list-style-type: none"> - Koordinasi dan Konsultasi dan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. - Melaksanakan Koordinasi Langsung dengan Daerah Tujuan baik melalui Surat serta melaksanakan Penjajagan.
2	Beberapa lokasi transmigrasi belum siap ditempati.	<ul style="list-style-type: none"> - Koordinasi dan Konsultasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. - Cheking Lokasi ke Daerah Tujuan.
3	Beberapa calon transmigran mengundurkan diri secara tiba-tiba ketika akan diberangkatkan.	<ul style="list-style-type: none"> - Verivikasi kepada Calon Transmigran sehingga akan diperoleh Calon Transmigran yang mempunyai Minat, Motivasi

No.	Permasalahan/Tantangan	Solusi
		ketrampilan serta memenuhi syarat. - Monitoring dan Pembinaan sampai dengan saat pemberangkatan. - Menyiapkan Calon Transmigran Tambahan / Cadangan. - Mengambil Data Catrans pada daftar tunggu.

Sumber: Disnakertrans, 2018

Sasaran 3 : Meningkatnya Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja Pengusaha

Pencapaian Kinerja Sasaran ke-4 Tahun 2018

Indikator Kinerja	Realisasi 2016	2018			Target Akhir Renstra (2020)	Capaian 2016 terhadap T 2020 (%)
		Target	Realisasi	% Realisasi		
1 Penetapan nilai KHL	1.297.700	1.404.760	1.527.150	102	1.773.479	79.2

Untuk tahun 2018 berdasarkan Target penetapan nilai KHL, dengan realisasi sebesar 102% maka tingkat capaiannya 100%. Sehingga penetapan nilai KHL untuk tahun 2018 berdasarkan Target kinerja masuk kriteria **sangat baik**.

Program menggunakan dengan dana sebesar Rp 867.360.100,00 dengan realisasi sebesar Rp 809.917.100 atau 93%. Kegiatan yang dilakukan adalah revitalisasi lembaga ketenagakerjaan yang sudah ada serta melakukan pembentukan lembaga ketenagakerjaan diperusahaan-perusahaan besar. Program yang dilaksanakan adalah perlindungan dan

pengembangan lembaga ketenagakerjaan sesuai UU Nomor 13 Tahun 2003. Tujuan dari program ini adalah untuk memberikan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Swasta/BUMN/BUMD dan meningkatkan kesejahteraan bagi para pekerja di perusahaan melalui pengembangan hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Hasil yang diharapkan adalah peningkatan jumlah tenaga kerja yang semakin sejahtera dan terlindungi hak-hak mereka. Adapun keluaran program berupa pelaksanaan hubungan industrial serta pengawasan, perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan dengan prioritas kegiatan sebagai berikut:

a) Kegiatan Penyelesaian Prosedure, perselisihan hubungan industrial

Kegiatan yang menyerap dana APBD sebesar Rp. 258.647.000,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp 252.747.000,00 atau 98 % ,dengan rincian kegiatan sebagai berikut yaitu melakukan pencegahan perselisihan hubungan industrial, melaksanakan mediasi untuk mendamaikan para pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial / sengketa di luar pengadilan, melaksanakan deteksi dini terhadap perusahaan rawan kasus, dan melaksanakan bimbingan teknis penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

b) Kegiatan Penyelesaian procedure pemberian perlindungan hukum dan jaminan social ketenagakerjaan

Kegiatan ini menyerap anggaran sebanyak Rp 64.375.000,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp 64.275.000,00 atau 100 %:

- (a) Mensosialisasikan berbagai peraturan tentang norma ketenagakerjaan di perusahaan.
- (b) Mensosialisasikan berbagai peraturan tentang jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan.
- (c) Terlaksananya perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan di tingkat perusahaan.

C) Kegiatan Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan

Kegiatan ini di biayai oleh APBD Kabupaten bantul sebesar Rp. 55.291.500,00 dengan Realisasi Rp. 52.931.500,00 atau 96% dengan sasaran untuk perusahaan yang belum

punya Peraturan Perusahaan atau Perusahaan tersebut sudah mati belum atau tidak lapor ke Disnaker Babupaten Bantul.

Kegiatan sosialisasi ini di laksanakan selama 4 (empat) kali, setiap kegiatan sosialisasi dihadiri oleh 40 (empat puluh) wakil dari perusahaan yang ada di Kabupaten Bantul.

D) Kegiatan Pendampingan dewan pengupahan

Dasar pembentukan Dewan Pengupahan Kabupaten Bantul yaitu SK Bupati Nomor 219 Tahun 2017 Tanggal 14 Juni 2017.

Dewan Pengupahan Kabupaten Bantul (Depekab) dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan keanggotaan terdiri dari unsur Tripartit yaitu wakil dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Bantul, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Kabupaten Bantul, pakar ekonomi makro dari perguruan tinggi (UMY), serta unsur pemerintah yaitu BPS Bantul, Disperindagkop, Bagian Hukum, dan Disnakertrans. Depekab bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) ke Gubernur. Adapun kegiatannya berupa:

- a. Survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di dua pasar yaitu pasar bantul dan pasar piyungan setiap bulan (Januari s.d. Oktober).
- b. Sidang pleno penetapan hasil survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) per tiga bulan;
- c. Dua kali sidang penetapan usulan UMK;
- d. Satu kali studi komparasi Depekab;
- e. Dua kali sosialisasi UMK tahun 2018;
- f. Sosialisasi pembuatan struktur skala upah untuk perusahaan.

Pemantauan pelaksanaan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) dan Upaha Minimum Kabipaten (UMK)

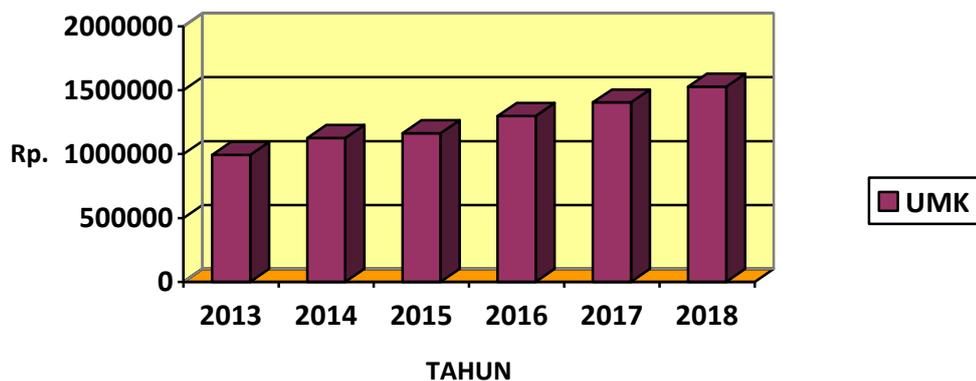
THR wajib dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya tujuh hari sebelum hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain. Tujuan dilaksanakan monitoring

adalah agar perusahaan mempunyai kesadaran untuk membayar hak normatif pekerja berupa THR kepada karyawannya sebagai upaya pemenuhan kesejahteraan pekerja. Kegiatan yang dilakukan adalah memantau secara acak perusahaan di wilayah Bantul sejumlah 120 perusahaan yang dilaksanakan bulan Juni sampai dengan Juli 2018 serta pemantauan ke 120 perusahaan terhadap UMK tahun 2018 yang telah ditetapkan Gubernur sebesar 1.527.150,00. Selain itu juga dilakukan sosialisasi UMK ke 360 perusahaan dan lembaga.

UMK (Upah Minimum Kabupaten) 2012-2018 (Rp)

2013	2014	2015	2016	2017	2018
993.484	1.125.500	1.163.800	1.297.700	1.404.760	1.527.150

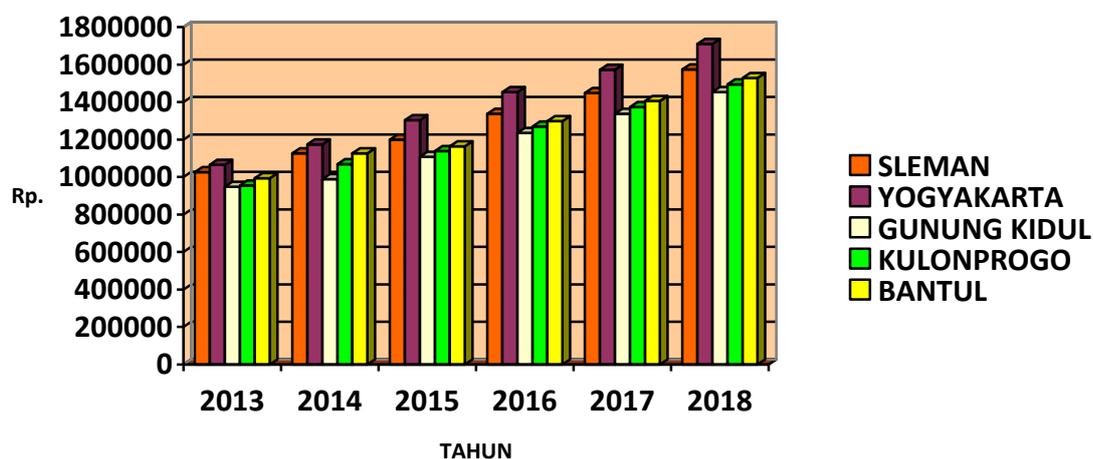
GRAFIK UMK



Perbandingan dengan UMK Kabupaten / Kota (Rp)

Kabupaten/Kota	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Sleman	1.026.181	1.127.000	1.200.000	1.338.000	1.448.385	1.574.550
Yogyakarta	1.065.247	1.173.300	1.302.500	1.452.400	1.572.200	1.709.150
Gunung Kidul	947.114	988.500	1.108.249	1.235.700	1.337.650	1.452.200
Kulon Progo	954.339	1.069.000	1.138.000	1.268.870	1.373.600	1.493.250

PERBANDINGAN UMK KABUPATEN / KOTA



e) Kegiatan Pemberdayaan lembaga kerjasama tripartit daerah

Kegiatan ini menyerap anggaran sebesar Rp 77.000.000,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp 69.559.000,00 atau 90% meliputi dua kegiatan yaitu pemberdayaan lembaga kerjasama tripartit daerah dan pemberdayaan kerjasama Bipartit.

1) Pemberdayaan Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah

Dasar pembentukan LK Tripartit Daerah yaitu Peraturan Bupati Nomor 269 Tahun 2015 tentang Pembentukan Lembaga Kerja Tripartit Kabupaten Bantul Masa Bakti 2015-2018 dan perubahan tentang Pembentukan Lembaga Kerjasama Tripartit

Kabupaten Bantul Nomor 238 Tahun 2017. LK Tripartit merupakan salah satu sarana dalam pelaksanaan hubungan industrial yang berfungsi sebagai forum sarana komunikasi dan koordinasi antar kepentingan masing-masing *stakeholder* ketenagakerjaan (pemerintah, pengusaha dalam wadah Apindo, dan pekerja dalam wadah SP dan SB) yang bertujuan untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di daerah demi kepentingan bersama yang dilandasi oleh semangat musyawarah untuk mencapai mufakat. LK Tripartit Daerah Kabupaten Bantul berkedudukan di Kabupaten Bantul yang beranggotakan tiga unsur yaitu wakil pemerintah, wakil dari organisasi pengusaha yang diwakili oleh Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Apindo Cabang Bantul, dan wakil dari organisasi pekerja yang tercatat resmi pada Pemerintah Kabupaten Bantul melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang diwakili DPC Komite Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) cabang Bantul, DPC SPN dan PUK SPSI Samitex.

Kegiatan yang dilaksanakan meliputi sidang bersama dan pleno 3 kali, serta melakukan deteksi dini ke perusahaan rawan perselisihan dengan Sidak 4 perusahaan yang rawan muncul perselisihan.

2. Pemberdayaan Lembaga Kerjasam Bipartit di Perusahaan .

a. Sosialisasi Pembentukan LKS Bipartit Pemberdayaan LKS Bipartit selama 4 (empat) kali setiap kali dihadiri oleh 40

b. Pemberdayaan Bipartit ke perusahaan dilaksanakan kunjungan *door-to-door* ke 10 (sepuluh) perusahaan untuk melakukan pembinaan pengurus LKS Bipartit dan penyuluhan.

f) Kegiatan Bimbingan teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Kegiatan ini menyerap anggaran sebesar Rp72.105.000,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp70.605.000,00 atau 98% dengan sasaran 200 orang peserta petugas HRD di Kabupaten Bantul yang berasal dari HRD, Pengusaha, dan Asosiasi Pengusaha. Kegiatan ini dilaksanakan sebanyak lima kali

g) Kegiatan Peningkatan kesejahteraan pekerja

Kegiatan ini dilaksanakan dengan anggaran sebesar Rp122.857.500,00 dengan realisasi sebesar Rp109.197.500,00 atau 89%.

h) Kegiatan Sinergitas sarana persyaratan kerja

Kegiatan ini telah dilaksanakan selama dua kali di Desa Bangunjiwo, Kasihan, Bantul. Tujuannya untuk mensinergikan perusahaan-perusahaan tentang persyaratan kerja di mana perusahaan tersebut belum menerapkan syarat-syarat kerja dan upah minimum. Setiap kali kegiatan dihadiri oleh 60 wakil dari perusahaan.

Alokasi anggaran untuk kegiatan ini sebanyak Rp34.060.000,00 dengan realisasi Rp31.288.000,00 atau 92%.

c. Permasalahan dan Solusi

Berikut ini disampaikan beberapa permasalahan dan solusi yang dilakukan terkait dengan pelaksanaan program-kegiatan dalam urusan ketenagakerjaan (lihat Tabel 4.56).

Tabel 3.16

Permasalahan dan Solusi dalam Urusan Ketenagakerjaan

No.	Permasalahan	Solusi
1	Kesempatan kerja yang masih terbatas.	Intensifikasi pencarian lowongan pekerjaan melalui <i>job canvassing</i> dan informasi pasar kerja melalui bursa kerja <i>on-line</i> lebih ditingkatkan.
2	Kualitas tenaga kerja tidak memenuhi kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja.	Melaksanakan jenis pelatihan yang dibutuhkan pasar kerja
3	Produktivitas tenaga kerja masih sangat rendah.	<ul style="list-style-type: none">- Peningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan mengadakan pelatihan tingkat lanjut.- Memperbanyak dan mengintensifkan pelatihan kewirausahaan.
4	Kurangnya tenaga fungsional	<ul style="list-style-type: none">- Optimalisasi SDM tenaga fungsional yang ada

No.	Permasalahan	Solusi
	menyebabkan fungsi pelayanan ketenagakerjaan tidak optimal	- Penambahan jumlah tenaga fungsional

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan evaluasi akuntabilitas kinerja dan evaluasi pencapaian kinerja tahun 2018, maka dalam pelaksanaannya Program / kegiatan tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah memenuhi sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Tahun 2016-2021.

Berdasarkan gambaran umum, rencana strategis dan akuntabilitas kinerja yang tersusun dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun Anggaran 2018, maka dapat diambil Kesimpulan dan Saran sebagai berikut :

1. Kesimpulan

Pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu pemerintah, masyarakat, pengusaha, pekerja/buruh dan stakeholders yang bergerak di bidang sosial, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Oleh karena itu keberhasilan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian harus dilaksanakan secara

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul disusun sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dalam menjalankan proses pembangunan dan perjanjian kinerja, baik untuk keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaannya, yang dapat dilihat dari pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Program. Selain itu juga perbandingan pencapaian/evaluasi kinerja antara tahun 2017 (juga tahun sebelumnya), tahun 2018 seta perbandingan akhir tahun renstra (tahun 2021).

Keberhasilan instansi dilihat dari pengukuran kinerja (keberhasilan dan kegagalan) berdasarkan pada pencapaian kinerja/sasaran yang tertera pada Rencana Strategis Dinas Tahun 2016 -2021 serta target-target yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Bantul.

Setelah dilakukan analisis maka didapatkan bahwa dari 5 Indikator Kinerja yang terdiri dari 2 Indikator Kinerja Utama yaitu Angka Pengangguran dan Besaran Upah

Minimum Kabupaten (UMK) dan 4 Indikator Kinerja Program menunjukkan bahwa semua memenuhi kriteria sangat baik dan satu masuk kriteria tinggi.

Untuk akuntabilitas keuangan, Dinas Tenaga Kerja Dan Transigrasi mendapat alokasi anggaran belanja langsung sebesar Rp 25.444.063.470,00 yang digunakan untuk membiayai kegiatan-kegiatan yang bersumber dari dana APBD Kabupaten Bantul. Dari jumlah anggaran tersebut sampai dengan akhir Desember terealisasi sebesar Rp . 24.519.575.855,00 (96%)

Berdasarkan respon dan peran serta dari masyarakat, Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sangat dibutuhkan, dapat mengurangi angka kemiskinan, dapat meningkatkan kesempatan kerja dan mengurangi jumlah pengangguran, peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja dan peningkatan kesejahteraannya.

2. Saran

- Perlu lebih ditingkatkan kreativitas dalam mencermati, memahami dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan ketugasannya, utamanya bahwa untuk merealisasikan seluruh program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul diperlukan koordinasi dengan pihak-pihak yang terkait.
- Perlu peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan, pengkajian, pengembangan dan pembinaan personil serta penggalian dukungan dana yang proporsional.

Bantul , Februari 2019

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Bantul

K e p a l a,



Drs. sulistiyanto, M.Pd

NIP. 196004301988031004