



Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Bantul

LKJip

**Laporan Kinerja
Instansi Pemerintah
Tahun 2020**

Kata Pengantar

Puji Syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas terlaksananya semua tugas-tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, serta terselesaikannya penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2020 sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan selama tahun 2020.

Laporan Kinerja ini disusun berdasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja, dengan semangat dan tekad yang kuat untuk menginformasikan capaian kinerja secara transparan dan akuntabel atas kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2019.

Pemerintah Kabupaten Bantul telah menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2016 – 2021 sebagaimana ditetapkan dengan Peraturan Bupati Kabupaten Bantul Nomor 19 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021.

Secara keseluruhan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah banyak membuahkan hasil, namun disadari masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum tercapai. Dengan adanya laporan ini dapat digunakan sebagai sarana evaluasi agar kinerja ke depan menjadi lebih lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya.

Akhirnya kami sampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan serta partisipasi dalam penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2020.

Bantul, 11 Februari 2021

Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned over the text of the official title.

Aris Suharyanta, S.Sos, MM
NIP. 196406171987031009

Ikhtisar Eksekutif

Penyusunan Laporan Kinerja menjadi salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang baik, dimana instansi pemerintah, melaporkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan publik. Proses penilaian yang terukur ini juga menjadi bagian dari skema pembelajaran bagi organisasi pemerintah untuk terus meningkatkan kapasitas kelembagaan sehingga kinerjanya bisa terus ditingkatkan. Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2019 ini merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi. Penyusunan Laporan Kinerja dilakukan dengan mendasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja, di mana pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

Pelaksanaan pembangunan Kabupaten Bantul Tahun 2019 telah berpedoman kepada RPJMD yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati Kabupaten Bantul Nomor 19 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021. Menindaklanjuti hal tersebut, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten telah menetapkan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul. Sedangkan Rincian tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul diatur dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 114 Tahun 2016 tentang Keududukan, Susunan

Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Bantul adalah mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki fungsi yang cukup luas dan strategis dalam menjalankan roda Pemerintahan, antara lain :

- a. Perumusan kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- b. Pelaksanaan kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- d. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Laporan Kinerja ini disusun dengan melakukan analisa dan mengumpulkan bukti untuk menjawab pertanyaan, sejauh mana sasaran pembangunan yang ditunjukkan dengan keberhasilan pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kabupaten Bantul yang telah mendapatkan bimbingan dan arahan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap IKU yaitu Angka Pengangguran dan Upah Minimum Kabupaten dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator tersebut berkriteria **Sangat Tinggi** dengan rata-rata capaian sebesar **106%**.

Sebagai bagian dari perbaikan kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang menjadi tujuan dari penyusunan Laporan Kinerja, hasil evaluasi capaian kinerja ini juga penting dipergunakan untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan di tahun yang akan datang. Dengan ini, upaya perbaikan kinerja dan pelayanan publik untuk peningkatan kesejahteraan rakyat akan bisa dicapai.

Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Ikhtisar Eksekutif	iii
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	vii
Bab I <u>Pendahuluan</u>	
<u>A. Latar Belakang</u>	1
<u>B. Pembentukan OPD</u>	2
<u>C. Susunan Organisasi</u>	14
<u>D. Keragaman SDM</u>	15
<u>E. Isu Strategis</u>	16
Bab II <u>Perencanaan Kinerja</u>	
<u>A. Rencana Strategis</u>	17
1. <u>Visi dan Misi</u>	17
2. <u>Tujuan dan Sasaran</u>	18
3. <u>Kebijakan, Strategi dan Program</u>	19
<u>B. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2020</u>	24
<u>C. Program untuk Pencapaian Sasaran</u>	28
Bab III <u>Akuntabilitas Kinerja</u>	
<u>A. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020</u>	29
<u>B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja</u>	
1. Sasaran	31
2. Sasaran.....	34
<u>C. Akuntabilitas Anggaran</u>	38
<u>D. Efisiensi Sumber Daya</u>	39
Bab IV <u>Penutup</u>	41

Daftar Tabel

Tabel II.1	Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran.....	19
Tabel II.2	Strategi dan Kebijakan.....	21
Tabel II.3	Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama.....	23
Tabel II.4	Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2020.....	25
Tabel II.5	Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2020.....	28
Tabel III.1	Skala Nilai Peringkat Kinerja.....	30
Tabel III.2	Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020.....	30
Tabel III.3	Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran.....	31
Tabel III.4	Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran.....	34
Tabel III.5	Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2020.....	38
Tabel III.6	Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2020.....	39
Tabel III.7	Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2020.....	40

Daftar Gambar

Gambar I.1	Bagan Organisasi.....	14
Gambar I.2	PNS Menurut Pendidikan.....	15

Bab I Pendahuluan

A. Latar Belakang

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 (*Strategic 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 2020 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.

B. Pembentukan OPD

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 :

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; dan
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.

A. 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 :

1. Penyusunan rencana kerja Sekretariat;
2. Perumusan kebijakan teknis kesekretariatan;
3. Pemberian dukungan administrasi yang meliputi kepegawaian, ketatausahaan, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hukum, organisasi dan tata laksana, hubungan masyarakat, kearsipan, dan dokumentasi.
4. Pengelolaan barang milik daerah
5. Pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan organisasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

6. Pelaksanaan Monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
7. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat
8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

Sekretariat terdiri dari :

1. 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 :

- a. Penyusunan rencana kerja Sub bagian
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis urusan umum dan kepegawaian
- c. Penyiapan dan pelaksanaan urusan tata usaha
- d. Penyiapan dan pelaksanaan urusan kepegawaian
- e. Penyiapan dan pelaksanaan urusan rumah tangga
- f. Penyiapan dan pelaksanaan urusan tata persuratan dan kearsipan
- g. Penyiapan dan pelaksanaan urusan kerjasama dan kehumasan
- h. Penyiapan dan pelaksanaan urusan hukum, organisasi dan tata laksana
- i. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Sub Bagian
- j. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya

2. 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 :

- a. Penyusunan rencana kerja Sub bagian

- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis urusan perencanaan dan evaluasi
- c. Penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana strategis
- d. Penyiapan bahan Koordinasi dan penyusunan perencanaan kegiatan dan anggaran
- e. Penyiapan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data dan informasi
- f. Penyiapan bahan penyusunan laporan program dan kegiatan
- g. Penyiapan dan pelaksanaan penatausahaan keuangan
- h. Penyiapan dan pelaksanaan penatausahaan barang milik daerah
- i. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Sub Bagian
- j. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya

B. 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 Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana kerja Bidang
2. Perumusan kebijakan bidang persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja dan jaminan social tenaga kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial
3. Pelaksanaan kebijakan bidang persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja dan jaminan social tenaga kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial
4. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja dan jaminan social tenaga kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial
5. Pelaksanaan monitoring evaluasi dan pelaporan bidang persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial tenaga kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial

6. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Bidang
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja terdiri dari :

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

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

- a. Penyusunan rencana kerja seksi
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang persyaratan kerja
- c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis bidang persyaratan kerja
- d. Pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja perusahaan
- e. Pemberian pelayanan, pencatatan dan pendaftaran perusahaan
- f. Pelaksanaan verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten
- g. Pengoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten
- h. Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan dan Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah
- i. Penyiapan Bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang persyaratan kerja
- j. Pelaksanaan memonitoring, evaluasi dan pelaporan bidang persyaratan kerja
- k. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Seksi
- l. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

2. 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 :

- a. Penyusunan rencan kerja seksi
 - b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial tenaga kerja
 - c. Penyiapan bahan pelaksanaa kebijakan teknis bidang kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial tenaga kerja
 - d. Pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja
 - e. Penyusunan penetapan upah minimum kabupaten dan sektoral
 - f. Fasilitasi pemberdayaan Dewan Pengupahan Kabupaten Bantul
 - g. Pelayanan pendaftaran Serikat Pekerja atau Serikat Buruh
 - h. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial tenaga kerja
 - i. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial tenaga kerja
 - j. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Seksi
 - k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya
3. 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 :

- a. Penyusunan rencana kerja seksi
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang penyelesaian perselisihan hunbungan industrial
- c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- d. Pengoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan diperusahaan
- e. Pengoordinasian pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan
- f. Penyediaan sarana dan prasarana dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial

- g. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- i. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan tugas dan fungsi Seksi Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

C. 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 :

1. Penyusunan rencana kerja bidang
2. Perumusan kebijakan bidang kelembagaan pelatihan, produktivitas dan standarisasi serta pelatihan dan pemagangan
3. Pelaksanaan kebijakan bidang kelembagaan pelatihan, produktivitas dan standarisasi serta pelatihan dan pemagangan
4. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang kelembagaan pelatihan, produktivitas dan standarisasi serta pelatihan dan pemagangan
5. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Bidang
6. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan tugas dan fungsi Bidang
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja terdiri dari :

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

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

- a. Penyusunan rencana kerja seksi

- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang kelembagaan pelatihan
 - c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis bidang kelembagaan pelatihan
 - d. Pengoordinasian penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)
 - e. Pengoordinasian peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta
 - f. Pelaksanaan pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta
 - g. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang kelembagaan pelatihan
 - h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang kelembagaan pelatihan
 - i. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Seksi
 - j. Pelaksanaan fungsi yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya
2. 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 :
- a. Penyusunan rencana kerja seksi
 - b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang produktivitas dan standarisasi
 - c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis bidang produktivitas dan standarisasi
 - d. Penyiapan promosi peningkatan produktivitas
 - e. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang produktivitas dan standarisasi
 - f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang produktivitas dan standarisasi
 - g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Seksi
 - h. Pelaksanaan fungsi yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

3. 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 :

- a. Penyusunan rencana kerja seksi
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang Pelatihan dan Pemagangan
- c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis Pelatihan dan Pemagangan
- d. Menyiapkan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan
- e. Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan pelatihan
- f. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang Pelatihan dan Pemagangan
- g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang Pelatihan dan Kelembagaan
- h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Seksi
- i. Pelaksanaan fungsi yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

D. 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 :

1. Penyusunan rencana kerja bidang
2. Perumusan kebijakan bidang penempatan tenaga kerja , perluasn kerja dan transmigrasi
3. Pelaksanaan kebijakan bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan transmigrasi

4. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan transmigrasi
5. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan transmigrasi
6. Pelaksanaan monitoring evaluasi, dan pelaporan tugas dan fungsi Bidang

Bidang Penempatan, Tenaga Kerja, Perluasan Kerja dan Transmigrasi

terdiri atas :

1. 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 :

- a. Penyusunan rencana kerja seksi
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan bidang pelayanan penempatan tenaga kerja
- c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan bidang pelayanan penempatan tenaga kerja
- d. Pemberian pelayanan dan pengelolaan informasi pasar kerja dan bursa kerja
- e. Pemberian pelayanan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN)
- f. Pembinaan dan monitoring pelaksanaan penempatan tenaga kerja pra penempatan dan pasca penempatan
- g. Pemberian pelayanan perizinan dan pembinaan Bursa Kerja Khusus (BKK) dan satuan pendidikan dan lembaga pelatihan kerja
- h. Pelaksanaan fasilitasi , monitoring dan pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dan Pelaksanaan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)
- i. Fasilitasi perizinan, Pembinaan dan Pemantauan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)
- j. Pemberian pelayanan penerbitan perpanjangan IMTA

- k. Penyiapan Bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang pelayanan penempatan tenaga kerja
 - l. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang pelayanan penempatan tenaga kerja
 - m. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Seksi
 - n. Pelaksanaan fungsi yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya
2. 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 :
- a. Penyusunan rencana kerja seksi
 - b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan bidang Perluasan Kesempatan Kerja
 - c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan Bidang Perluasan Kesempatan Kerja
 - d. Pelaksanaan fasilitasi dan pendampingan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) dan Pendamping Pemberdayaan Masyarakat (PPM)
 - e. Pelaksanaan pemberdayaan penganggur, setengah penganggur, setengah penganggur dan keluarga miskin melalui Sistem Padat Karya
 - f. Pelaksanaan penciptaan Wira Usaha Baru (WUB) melalui pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri (TKM)
 - g. Pembinaan dan pengembangan kapasitas penganggur dan setengah penganggur melalui Terapan Teknologi Tepat Guna (TTG)
 - h. Pemberdayaan tenaga kerja indonesia purna penempatan
 - i. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang perluasan kesempatan kerja
 - j. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan bidang perluasan kesempatan kerja
 - k. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi seksi
 - l. Pelaksanaan fungsi yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

3. Seksi Penempatan Transmigrasi mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang transmigrasi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Transmigrasi mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana kerja seksi
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan bidang transmigrasi
- c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan Bidang Transmigrasi
- d. Penyiapan bahan perumusan pedoman dan petunjuk teknis berkaitan dengan pendaftaran, seleksi dan pemindahan transmigran
- e. Memberikan informasi dan penyuluhan tentang ketransmigrasian kepada masyarakat
- f. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi calon transmigran
- g. Pelaksanaan pendaftaran, seleksi, dan pemindahan calon transmigran
- h. Pelaksanaan pelayanan pengangkutan calon transmigran dari desa asal ke penampungan kabupaten dan dari kabupaten ke penampungan provinsi
- i. Pelaksanaan pengawalan transmigran
- j. Pelaksanaan pembinaan calon transmigran yang kembali dan bermasalah
- k. Melaksanakan penanganan transmigran yang kembali dan bermasalah
- l. Melaksanakan koordinasi penempatan transmigrasi
- m. Melaksanakan pemilihan, penetapan, dan menyusun draft kerja Sama Antar Daerah (KSAD) dengan daerah tujuan transmigrasi
- n. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang transmigrasi
- o. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang transmigrasi
- p. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Seksi
- q. Pelaksanaan fungsi yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

E. UPTD BLK

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

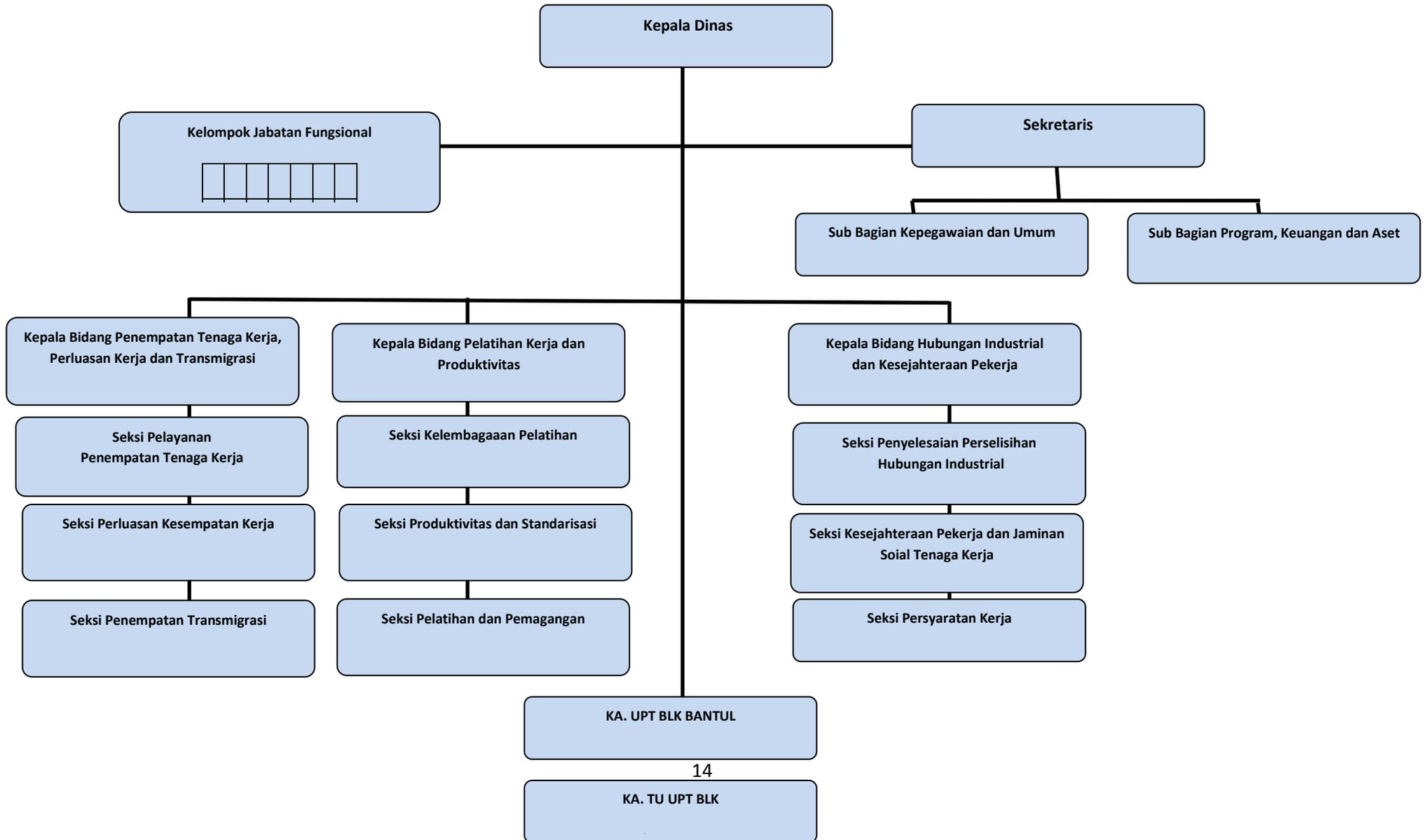
Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, UPTD BLK mempunyai fungsi :

1. Perencanaan dan pelaksanaan penyelenggaraan latihan kerja;
2. Pelaksanaan bimbingan teknis pemasaran
3. Pelaksanaan pelayanan informasi lapangan kerja dan atau pasar kerja;
4. 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

C. Susunan Organisasi



D. Keragaman SDM

Sumber daya Dinas dalam Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi

SDM Menurut Jenis Kelamin, Pangkat, Jabatan dan Pendidikan

Jumlah Pegawai	Jenis Kelamin		Pangkat/ Golongan				Jabatan				Pendidikan					
	L	P	I	II	III	IV	Struktural			Fungsional	SD	SLTP	SLTA	D III	S1	S2
							II	III	IV							
56	29	27	0	9	35	12	6	26	6	18	0	1	18	7	24	6

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 dan pengawas ketenagakerjaan, untuk menangani dan memfasilitasi perusahaan yang jumlahnya lebih dari 600 perusahaan diperlukan minimal 5 tenaga mediator. Begitu juga pengantar kerja masih dibutuhkan lagi untuk pencarian lowongan pekerjaan. Selain itu usia rata rata tenaga fungsional terutama instruktur sudah mendekati usia pensiun, sehingga perlu ada penambahan dan kaderisasi tenaga fungsional.

E. ISU STRATEGIS

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 isu 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. Masih kurangnya perlindungan terhadap tenaga kerja.

Bab II Perencanaan Kinerja

A. Rencana Strategis

1. Visi

Visi adalah suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan instansi pemerintah. Visi Bupati Kabupaten Bantul yaitu :

“ Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang sehat, cerdas, dan sejahtera, berdasarkan nilai-nilai keagamaan, kemanusiaan, dan kebangsaan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)”.

Secara filosofis visi tersebut adalah cita-cita untuk mewujudkan masyarakat Kabupaten Bantul yang :

1. **Sehat** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang memiliki kesehatan jasmani, rohani dan sosial.
2. **Cerdas** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang memiliki kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual.
3. **Sejahtera** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang produktif, mandiri, memiliki tingkat penghidupan yang layak dan mampu berperan dalam kehidupan sosial.
4. **Kemanusiaan** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang peduli, saling menghargai dan mengembangkan semangat gotong-royong.
5. **Kebangsaan** yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang memiliki rasa patriotisme cita tanah air dan tumpah darah untuk bersama-sama mewujudkan pembangunan.

Keagamaan yaitu masyarakat Kabupaten Bantul yang beriman, menjalankan ibadah dan mengembangkan toleransi beragama.

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran instansi pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan negara. Misi Bupati sebagai berikut :

1. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yg baik, efektif, efisien dan bebas dari KKN melalui percepatan reformasi birokrasi
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sehat, cerdas, terampil dan berkepribadian luhur
3. Mewujudkan kesejahteraan masyarakat difokuskan pada percepatan pengembangan perekonomian rakyat dan pengentasan kemiskinan
4. Meningkatkan kapasitas dan kualitas sarana-prasarana umum, pemanfaatan Sumber Daya Alam dengan memperhatikan kelestarian lingkungan hidup dan pengelolaan risiko bencana

Meningkatkan tata kehidupan masyarakat Bantul yang agamis, nasionalis, aman, progresif dan harmonis serta berbudaya istimewa

2. Tujuan dan Sasaran

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

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.

Sub bab ini menjelaskan keterkaitan antara visi, misi, tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

Tabel II.1
Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran

Visi : Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang sehat, cerdas, dan sejahtera, berdasarkan nilai-nilai keagamaan, kemanusiaan, dan kebangsaan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)".			
Misi	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran/ IKU
Mewujudkan kesejahteraan masyarakat difokuskan pada percepatan pengembangan perekonomian	Meningkatkan kesejahteraan Masyarakat	Meningkatnya jumlah lapangan kerja	Angka Pengangguran
		Terlaksananya penerapan UMK	Upah Minimum Kabupaten (UMK)

3. Kebijakan, Strategi dan Program

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 pemerintah daerah untuk mencapai tujuan. Dalam kerangka tersebut, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul merumuskan strategi dan arah kebijakan perencanaan pembangunan daerah secara komprehensif untuk mencapai tujuan dan sasaran Renstra dengan efektif (berdaya guna) dan efisien (berhasil guna), sebagai berikut :

Tabel II.2
Strategi dan Kebijakan Bupati

Visi : Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang sehat, cerdas, dan sejahtera, berdasarkan nilai-nilai keagamaan, kemanusiaan, dan kebangsaan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Misi 3 : Mewujudkan kesejahteraan masyarakat difokuskan pada percepatan pengembangan perekonomian rakyat dan pengentasan kemiskinan			
Meningkatkan kesejahteraan masyarakat	1. Turunnya Masyarakat Yang Kurang Mampu	Peningkatan akses dan peluang usaha masyarakat.	Meningkatkan ketersediaan lapangan pekerjaan dan kemudahan usaha
	2. Terwujudnya Perekonomian Yang Berkualitas	Peningkatan kualitas produktivitas masyarakat	Mengurangi kesenjangan pendapatan

Dengan mengacu pada sejumlah kebijakan tersebut di atas maka dijabarkan dalam berbagai program dan kegiatan. Program operasional yang dimaksud merupakan proses penentuan atau penjabaran suatu kebijakan dalam rangka pelaksanaan suatu rencana. Program Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan
4. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
5. Program Peningkatan Kesempatan Kerja
6. Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan
7. Program Penempatan Tenaga Kerja
8. Program Transmigrasi Umum
9. Program Perluasan Kerja

Dari visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di atas kemudian dirumuskan IKU yang merupakan ukuran keberhasilan Bupati dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar Hasil (*outcome*) berbagai program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi.

Tujuan penetapan IKU adalah memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Sasaran strategis dan IKU disajikan sebagai berikut :

Tabel II.3 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama
1	Meningkatnya jumlah lapangan kerja	Angka Pengangguran
2	Terlaksananya penerapan UMK	Upah Minimum Kabupaten

B. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2020

Dokumen perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan. Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2020 yang disusun sesuai dengan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Tahun 2016 – 2021.

Sejak tahun 2015 Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi melakukan *cascade down* Perjanjian Kinerja kepada eselon III dan IV. Adapun target dan realisasi indikator kinerja program (*cascading* eselon III) serta target dan realisasi indikator kinerja kegiatan (*cascading* eselon IV) dapat dilihat pada esakip.bantulkab.go.id.

Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran. Penyusunan PK 2020 dilakukan dengan mengacu kepada RPJMD, Renstra, renja 2020, IKU dan APBD. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Bantul telah menetapkan PK Tahun 2020 sebagai berikut :



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

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

Nama : Aris Suharyanta, S.Sos, MM
Jabatan : Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Budi Wibowo, S.H., MM.
Jabatan : Pjs. 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, 11 November 2020

Pihak Kedua

Pjs. Bupati Bantul



BUDI WIBOWO, S.H. MM

Pihak Pertama

Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja
dan Transmigrasi


ARIS SUHARYANTA, S.Sos, MM
NIP. 196406171987031009

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN BANTUL
TAHUN 2020**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET TAHUNAN	TRIWULAN	TARGET TRIWULAN
1	Meningkatnya jumlah lapangan kerja	Angka Pengangguran	Persen	2,9	I	0
					II	0
					III	0
					IV	2,9
2	Terlaksananya penerapan UMK	Upah Minimum Kabupaten (UMK)	Rp	1.679.093	I	0
					II	0
					III	0
					IV	1.679.093

Program	Anggaran
1 Program administrasi perkantoran	Rp. 1.671.683.855,00
2 Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Rp. 1.305.745.800,00
3 Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Rp. 45.960.000,00
4 Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Rp. 961.421.000,00
5 Program peningkatan kesempatan kerja	Rp. 379.825.000,00

Program		Anggaran
6	Program perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan	Rp. 551.125.200,00
7	Program Transmigrasi Umum	Rp. 162.812.500,00
8	Program penempatan tenaga kerja	Rp. 201.176.000,00
9	Program perluasan kerja	Rp. 18.667.964.000,00
	Jumlah	Rp. 23.947.713.355,00

Bantul, 11 November 2020

Pihak Kedua

Pjs Bupati Bantul



BUDI WIBOWO, S.H, MM

Pihak Pertama

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi



ARIS SUHARYANTA, S.Sos, MM
NIP. 196406171987031009

C. Program untuk Pencapaian Sasaran

Berdasarkan visi, misi, tujuan, sasaran strategis dan arah kebijakan yang telah ditetapkan dalam Renstra, maka upaya pencapaiannya kemudian dijabarkan secara lebih sistematis melalui perumusan program-program prioritas Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. Adapun program-program yang mendukung masing-masing sasaran tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel II.4 Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Didukung program
1.	Meningkatnya jumlah lapangan kerja	PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
		PROGRAM PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA
		PROGRAM TRANSMIGRASI UMUM
		PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA
		PROGRAM PERLUASAN KERJA
2	Terlaksananya penerapan UMK	PROGRAM PERLINDUNGAN PENGEMBANGAN LEMBAGA KETENAGAKERJAAN

Sumber : *disnakertrans 2020*

Bab III Akuntabilitas Kinerja

Manajemen pembangunan berbasis kinerja mengandaikan bahwa fokus dari pembangunan bukan hanya sekedar melaksanakan program/kegiatan yang sudah direncanakan. Esensi dari manajemen pembangunan berbasis kinerja adalah orientasi untuk mendorong perubahan, di mana program/kegiatan dan sumber daya anggaran adalah alat yang dipakai untuk mencapai rumusan perubahan, baik pada level keluaran, hasil maupun dampak.

Pendekatan ini juga sejalan dengan prinsip *good governance* di mana salah satu pilarnya, yaitu akuntabilitas, akan menunjukkan sejauh mana sebuah instansi pemerintahan telah memenuhi tugas dan mandatnya dalam penyediaan layanan publik yang langsung bisa dirasakan hasilnya oleh masyarakat. Karena itulah, pengendalian dan pertanggungjawaban program/kegiatan menjadi bagian penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah kepada publik telah dicapai. Pijakan yang dipergunakan adalah sistem akuntabilitas kinerja ini adalah berpedoman kepada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja. Dalam regulasi ini, antara lain juga mengatur tentang kriteria yang dipergunakan dalam penilaian kinerja organisasi pemerintah. Tabel berikut menggambarkan skala nilai peringkat kinerja dikutip dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, yang juga digunakan dalam penyusunan Laporan Kinerja ini.

Tabel III.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kode
1	$\geq 90,1$	Sangat Tinggi	
2	$75,1 \leq 90$	Tinggi	
3	$65,1 \leq 75$	Sedang	
4	$50,1 \leq 65$	Rendah	
5	≤ 50	Sangat Rendah	

Sumber : Permendagri 86 Tahun 2017

A. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020

Secara umum Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021. Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel III.2 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020

No	Indikator Kinerja Utama	2020		
		Target	Realisasi	% Realisasi
1	Angka Pengangguran	2.9	4.06	60
2	Upah Minimum Kabupaten	1.679.093	1.842.460	109

Sumber : *disnakertrans 2020*

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja utama Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Tahun 2020, disimpulkan bahwa seluruh indikator sasaran ber kriteria **Tinggi** dengan rata-rata capaian sebesar 84,5%.

B. Evaluasi dan Analisis Capaian 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.

1. Sasaran Terlaksananya penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK)

Tabel III.3 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran Terlaksananya penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK)

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian 2019	2020			Target Akhir Renstra (2021)	Capaian s/d 2020 terhadap 2021 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1.	Upah Minimum Kabupaten (UMK)	1.649.800	1.679.093	1.842.460	109	1.773.479	103

Sumber : *disnakertrans 2020*

Indikator Kinerja Utama Upah Minimum Kabupaten (UMK) dengan sasaran pelaksanaan penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) diPerusahaan. Sehingga diharapkan Kesejahteraan pekerja meningkat.

Kenaikan upah minimum bagi pekerja akan memperbaiki daya beli mereka yang akhirnya akan mendorong kegairahan bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Bagi pekerja, upah diperlukan untuk membiayai hidup dirinya dan keluarganya serta sebagai perangsang bagi peningkatan produktivitas dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

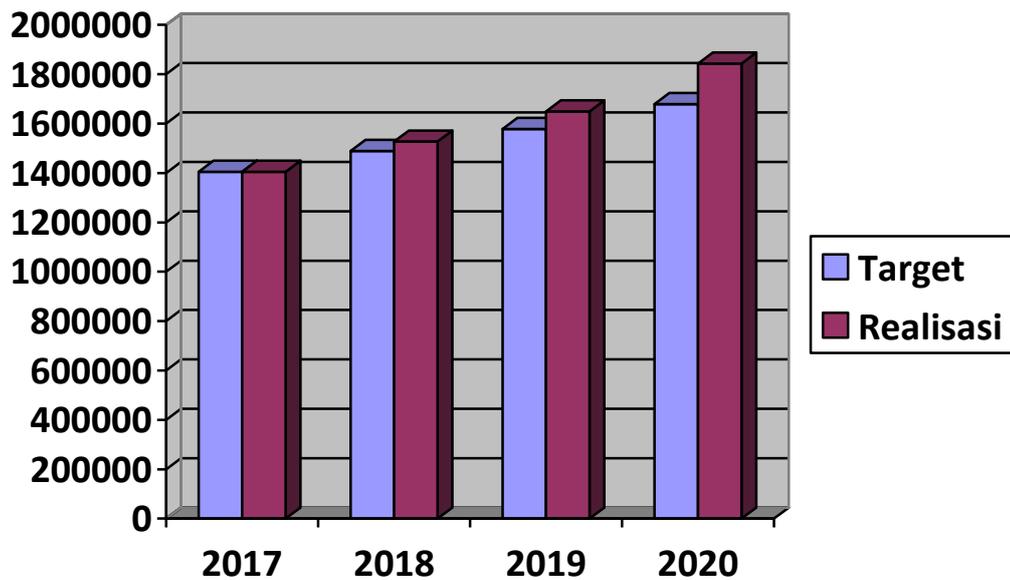
Capaian kinerja yang sudah dicapai menunjukkan hasil yang baik. Target yang ditetapkan tahun 2020 adalah Upah Minimum Kabupaten (UMK), realisasi sebesar 1.842.460, tercapai 109 % atau bernilai kinerja **Sangat Tinggi**. Dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya (2019) sebesar 1.649.800 atau tercapai sebesar 104 %, maka capaian tahun 2020 meningkat sebesar 0.5%

Target capaian tahun 2021 (akhir Renstra) sebesar 1.773.479 Capaian tahun 2020 ini telah menyumbangkan 103 % dari target akhir Renstra tahun 2021.

Target - Realisasi Upah Minimum Kabupaten (UMK) sesuai RPJMD 2016 – 2020

2017		2018		2019		2020	
Target	Realisasi	Target	Realsasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.404.760	1.404.760	1.489.046	1.527.150	1.578.389	1.649.800	1.679.093	1.842.460

Sumber : *disnaker 2020*



Sumber : *disnaker 2020*

Permasalahan :

1. Masih rendahnya penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK)
2. Masih rendahnya perusahaan yang tertib peraturan

Solusi :

1. Meningkatkan sosialisasi dan pendampingan implementasi Upah Minimum Kabupaten (UMK)
2. Penindakan tegas bagi perusahaan yang tidak tertib aturan

Capaian kinerja di atas merupakan hasil dari berbagai program yang dilakukan terkait peningkatan sasaran meningkatkan jumlah lapangan kerja Pada tahun 2020, program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis ini terdiri dari program sebagai berikut:

1. Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan ini didukung kegiatan antara lain :

- a. Kegiatan penyelesaian prosedur, penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- b. Kegiatan penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan
- c. Kegiatan Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan
- d. Kegiatan Pendampingan dewan pengupahan
- e. Kegiatan Pemberdayaan lembaga kerjasama tripartit daerah
- f. Kegiatan bimbingan teknis penyelesaian perselisihan industrial
- g. Kegiatan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja
- h. Kegiatan Pendampingan Pembuatan Persyaratan kerja
- i. Kegiatan Pemberdayaan Sarana Kesejahteraan Kerja

2. Sasaran Meningkatkan jumlah lapangan kerja

**Tabel III.4 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran
Meningkatnya pendapatan pekerja**

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian 2019	2020			Target Akhir Renstra (2021)	Capaian s/d 2020 terhadap 2021 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1.	Angka Pengangguran	3.06	2.9	4.06	60	2.8	68.96

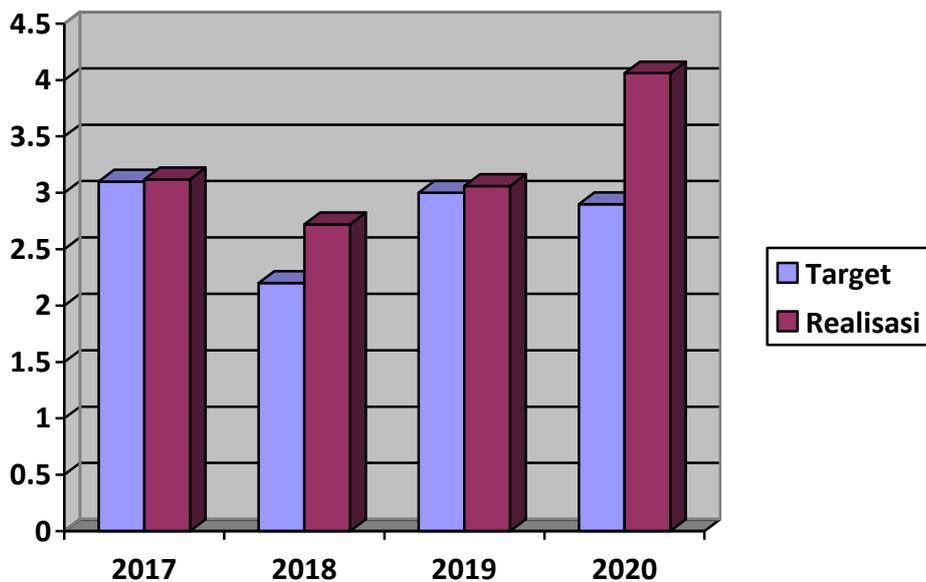
Capaian kinerja yang sudah dicapai menunjukkan hasil yang baik. Target yang ditetapkan tahun 2020 adalah angka pengangguran, realisasi sebesar 4.06 tercapai 60 % atau bernilai kinerja **rendah**. Dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya (2019) sebesar 3.06 atau tercapai sebesar 98 %, maka capaian tahun 2020 menurun sebesar 38 %

Target capaian tahun 2021 (akhir Renstra) sebesar 2.8 Capaian tahun 2020 ini telah menyumbangkan 68.96 % dari target akhir Renstra tahun 2021.

Target - Realisasi Pengangguran sesuai RPJMD 2016 – 2021

2017		2018		2019		2020	
Target	Realisasi	Target	Realsasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
3.1	3.12	2.2	2.72	3	3.06	2.9	4.06

Sumber : *bps*



Sumber : *BPS*

Permasalahan :

- a. Penempatan Tenaga Kerja yang masih rendah
- b. Kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja
- c. Informasi pasar kerja yang belum optimal

- d. Adanya pandemi covid19 mengakibatkan banyak tenaga kerja yang di PHK dan dirumahkan

Solusi :

- a. Optimalisasi serapan tenaga kerja
- b. Meningkatkan kompetensi pencari kerja sesuai dengan yang dibutuhkan dengan pasar kerja
- c. Mengoptimalkan informasi pasar kerja melalui bursa kerja dan informasi lowongan kerja *online*
- d. Pengembangan kompetensi kerja

Langkah strategis kedepan untuk meningkatkan IKU Angka pengangguran yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

- a. Menyiapkan Tenaga Kerja yang kompeten;
- b. Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja;
- c. Pemberdayaan Pengangguran dan setengah pengangguran melalui kegiatan Tenaga kerja Mandiri, pendampingan usaha, penempatan pencari kerja dan padat karya.

Capaian kinerja di atas merupakan hasil dari berbagai program yang dilakukan terkait peningkatan sasaran meningkatkan jumlah lapangan kerja Pada tahun 2020, program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis ini terdiri dari program sebagai berikut :

1. Program Peningkatan kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan indikator Presentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi pada tahun 2020 mentargetkan sebesar 80% tercapai sebesar 80% program ini didukung kegiatan antara lain :
 - a. Kegiatan Pembinaan LPK
 - b. Kegiatan Pemberdayaan Wirausaha bagi Lulusan Pelatihan

- c. Kegiatan Pemagangan / OJT Mantan Peserta Pelatihan di Perusahaan
 - d. Kegiatan Uji kompetensi peserta latihan di BLK
 - e. Kegiatan Pengukuran Produktifitas Tenaga Kerja
 - f. Kegiatan Pelatihan Menjahit
 - g. Kegiatan Pelatihan Mekanik
 - h. Kegiatan Pelatihan Teknisi
 - i. Kegiatan Pelaltihan Meubelair
 - j. Kegiatan Pelatihan Juru Las
 - k. Kegiatan Pelatihan Software
 - l. Kegiatan Pelatihan Tata Boga
 - m. Kegiatan Pelatihan Batik Tulis
 - n. Kegiatan Pelatihan Bahasa Inggris
2. Program Program Peningkatan Kesempatan Kerja
- Dengan indikator Presentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi pada tahun 2020 mentargetkan sebesar 85% tercapai sebesar 85% program ini didukung kegiatan antara lain :
- a. Kegiatan penanggulangan permasalahan ketenagakerjaan
 - b. Kegiatan penyusunan dan penyebarluasan informasi tenaga kerja
3. Program transmigrasi Umum
- Dengan indikator Presentase penempatan Transmigrasi tahun 2020 mentargetkan sebesar 70% tercapai sebesar 0%,dikarenakan masa pandemic covid19 penemptan tahun 2020 ditiadakan. Program ini didukung kegiatan antara lain
- a. Kegiatan penyuluhan, Pengarahan, dan Penempatan Transmigrasi
4. Program Program Penempatan Tenaga Kerja
- Dengan indikator Presentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi pada tahun 2020 mentargetkan sebesar 85% tercapai sebesar 85% program ini didukung kegiatan antara lain :

- a. Kegiatan Penyuluhan ketenagakerjaan
- b. Kegiatan Penempatan pencari kerja

5. Program Perluasan Kerja

Dengan indikator Presentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi pada tahun 2020 mentargetkan sebesar 72% tercapai sebesar 72% program ini didukung kegiatan antara lain :

- a. Kegiatan terapan teknologi tepat guna
- b. Kegiatan Padat Karya Produktif dan Infrastruktur
- c. Kegiatan Pemanduan dan Pembinaan usaha tenaga kerja terdidik dan mandiri
- d. Kegiatan Pemanduan pembinaan usaha tenaga kerja lansia dan

C. Akuntabilitas Anggaran

Dari kemampuan keuangan daerah, yaitu kemampuan Pendapatan dan Pembiayaan (Pembiayaan netto) maka jumlah pendanaan yang dimungkinkan untuk dibelanjakan pada Tahun Anggaran 2020 di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi sebesar Rp. 23.947.713.355,00 yang digunakan untuk membiayai Belanja Langsung. Sedangkan realisasi belanja langsung sebesar Rp 23.065.737.011,00 atau sebesar 96,31 %.

Alokasi anggaran belanja langsung Tahun 2020 yang dialokasikan untuk membiayai program-program prioritas yang langsung mendukung pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut :

Tabel III.5 Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Anggaran (Rp)	%
1	Meningkatnya jumlah lapangan kerja	20.372.713.355	85.07
2	Terlaksananya peneraapan UMK	551.125.200	2.3
Jumlah		20.923.838.555	87.37
Belanja Langsung Pendukung		3.023.389.655	2.63
Total Belanja Langsung		23.947.713.355	

Sumber : *disnakertrans 2020*

Belanja langsung dibagi menjadi anggaran yang digunakan untuk penyelenggaraan program/kegiatan yang utama dan anggaran untuk belanja langsung program/kegiatan pendukung. Jumlah anggaran untuk program/kegiatan utama sebesar Rp 20.923.838.555,00 atau sebesar 85.07% dari total belanja langsung, sedangkan anggaran untuk program/kegiatan pendukung sebesar Rp 3.023.389.655,00 atau sebesar 2.63% dari total belanja langsung.

Anggaran untuk program/kegiatan utama, sasaran strategis dengan anggaran paling besar adalah sasaran Meningkatkan jumlah lapangan kerja dengan besaran anggaran 85.07 % dari total belanja langsung. Sementara itu, sasaran dengan anggaran yang relative kecil adalah sasaran terlaksananya penerapan UMK sebesar 2.63 % dari total anggaran belanja langsung.

Penyerapan belanja langsung pada Tahun 2020 sebesar 96 % dari total anggaran belanja langsung yang dialokasikan. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja telah **efektif** jika dibandingkan dengan penyerapan anggaran daerah. Realisasi anggaran untuk program/kegiatan utama sebesar 96.23 %, sedangkan realisasi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 96.75 %.

Jika dilihat dari realisasi anggaran per IKU, penyerapan anggaran terbesar pada program/kegiatan di IKU UMK sebesar 96.75 %, sedangkan penyerapan anggaran terkecil pada program/kegiatan di IKU Angka Pengangguran sebesar 96.23%. Jika dilihat dari serapan anggaran per sasaran, maka sasaran terlaksananya penerapan UMK menyerap anggaran paling besar yaitu 96.75 % dari target. Sedangkan sasaran Meningkatkan lapangan kerja menyerap anggaran terkecil yaitu 96.23 % dari target.

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

Tabel III.6 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2020

No	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	%	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Angka Pengangguran	2.9	4.06	60	20.337.198.500	19.749.010.392	97
2	Upah Minimum Kabupaten	1.679.093	1.842.460	109	551.125.200	533.217.800	96.75

Sumber : *disnakertrans 2020*

D. Efisiensi Sumber Daya

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 Meningkatnya 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 III.7 Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2020

No	Indikator Kinerja	Anggaran			
		Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Efisiensi	%
1	Angka Pengangguran	20.373.198.500	19.749.010.392	624.188.108	3.06
2	Upah Minimum Kabupaten	551.125.200	533.217.800	17.907.400	3.24
Jumlah		20.924.323.700	20.282.228.192	642.095.508	3.06
Belanja Langsung Pendukung		3.023.389.655	2.783.508.819	239.880.836	7.93
Total Belanja langsung		23.947.713.355	23.065.737.011	881.976.344	3.68

Sumber : *disnakertrans 2020*

Bab IV Penutup

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik, pada hakikatnya adalah proses pembuatan dan pelaksanaan kebijakan publik berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipatif, adanya kepastian hukum, kesetaraan, efektif dan efisien. Prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan demikian merupakan landasan bagi penerapan kebijakan yang demokratis yang ditandai dengan menguatnya kontrol dari masyarakat terhadap kinerja pelayanan publik. Laporan ini memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan instansi pemerintah sebagai jabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Dalam laporan ini disimpulkan bahwa secara umum Kabupaten Bantul telah memperlihatkan pencapaian kinerja yang signifikan atas sasaran-sasaran strategisnya. Sebanyak 2 sasaran, 2 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tertuang dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2016 - 2021. Secara umum realisasi masing-masing IKU telah tercapai sesuai dengan target, bahkan ada yang melebihi target, atau rata-rata tercapai sebesar 84,5% atau kinerja kriteria **Tinggi**

Secara umum disimpulkan bahwa pencapaian target terhadap seluruh indikator yang dicantumkan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2016 – 2021 khususnya untuk Tahun Anggaran 2019 dipenuhi sesuai dengan harapan. Jika terdapat indikator sasaran yang belum memenuhi target yang ditetapkan, kami akui semata-mata merupakan kelemahan dan ketidaksempurnaan sebagai manusia, karena disadari kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT., namun demikian segala kekurangan dan ketidaksempurnaan tentunya harus menjadi motivasi untuk lebih baik lagi di esok hari.